



Convention collective visant les factrices et facteurs ruraux et suburbains

conclue entre la

Société canadienne
des postes

et le

Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes

Date d'expiration : le 31 décembre 2017



CONVENTION COLLECTIVE
VISANT LES FACTRICES ET
FACTEURS RURAUX ET
SUBURBAINS CONCLUE
ENTRE
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES POSTES
ET
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE
DES POSTES

Date d'expiration : le 31 décembre 2017

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	
OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	
1.01 Objet	1
ARTICLE 2	
DROITS DE LA DIRECTION	
2.01 Droits	1
ARTICLE 3	
RECONNAISSANCE SYNDICALE	
3.01 Agent négociateur exclusif	1
3.02 Accès aux installations	2
ARTICLE 4	
COTISATIONS SYNDICALES	
4.01 Cotisations	2
4.02 Établissement des cotisations	3
4.03 Versement immédiat des cotisations	3
4.04 Remise des cotisations le mois suivant	3
4.05 Responsabilité de la Société en matière de prélèvement	4
4.06 Renseignements supplémentaires	4
4.07 Adhésion obligatoire	5
4.08 Feuilles T4	5
ARTICLE 5	
DISCRIMINATION	
5.01 Discrimination	5

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS

6.01	Renseignements indispensables au Syndicat	6
6.02	Avis au Syndicat	6
6.03	Nouveaux employés et employées	7
6.04	Liste des établissements	7
6.05	Correspondance	8
6.06	Version électronique	8

ARTICLE 7

RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES

7.01	Principe	8
7.02	Niveau de consultation	8
7.03	Réunions de consultation	9
7.04	Procès-verbaux	9
7.05	Représentantes et représentants	9
7.06	Participation	9
7.07	Ententes locales	9
7.08	Procédure distincte de règlement des griefs	10

ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

8.01	Emploi continu	10
8.02	Ancienneté	10
8.03	Période antérieur à 2004	11
8.04	Employées et employés de relève sur appel	11
8.05	Utilisation de l'ancienneté	12
8.03	Affichage et mise à jour des listes d'ancienneté	12
8.04	Accumulation de l'ancienneté	13

ARTICLE 9**RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

9.01	Définitions	13
9.02	Droit des employées et employés de se plaindre	14
9.03	Représentantes et représentants	15
9.04	Reconnaissance des déléguées et délégués du Syndicat	15
9.05	Présentation des griefs	15
9.06	Délai de présentation du grief	16
9.07	Énoncé du grief	17
9.08	Droit de présenter un grief d'interprétation	17
9.09	Rencontres de règlement des griefs	18
9.10 et 9.11	Réponse à un grief	18
9.12	Renvoi à l'arbitrage	18
9.13 à 9.15	Arbitre unique	19
9.16	Dates d'audition	20
9.17	Lieu des séances d'arbitrage et langue utilisée	21
9.18 et 9.19	Procédures d'arbitrage	21
9.20 à 9.23	Procédure formelle d'arbitrage	22
9.24 à 9.27	Procédure régulière d'arbitrage	23
9.28	Griefs en suspens	24
9.29	Griefs de la Société	24
9.30	Traduction	24

ARTICLE 10**RENOI ET DISCIPLINE**

10.01	Cause juste	25
10.02	Dossier personnel	25
10.03	Accès au dossier personnel	26

10.04	Entrevues	26
10.05	Droit de représentation	26
10.06	Cessation d'emploi	27

ARTICLE 11

CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES

11.01	Maintien des itinéraires existants	27
11.02	Ajustement de la rémunération annuelle	27
11.03	Réorganisation des itinéraires	27
11.04	Information au Syndicat	28
11.05	Exigences opérationnelles	28
11.06	Affectation et mise au choix après une réorganisation	29

ARTICLE 12

DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES DE RELÈVE PERMANENTS VACANTS

12.01	Itinéraires ou postes de relève permanents vacants	31
12.02	Regroupement d'itinéraires	31
12.03	Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants	32
12.04	Itinéraires ou postes de relève permanents vacants dotés par des employées ou employés de relève sur appel	32
12.05	Affectation à une autre installation	33
12.06	Avis d'itinéraire et de poste de relève permanent vacant	33
12.07	Demande	34
12.08	Procédure d'embauche externe	35
12.08	Définition de qualifié	35

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01	Journée et semaine normales de travail	36
13.02	Ajustement et mesures intérimaires	36

13.03	Travail supplémentaire	37
13.04	Heures supplémentaires	37

ARTICLE 14

REMPLACEMENTS

14.01	Remplacement	37
14.02	Montant du contrat	38
14.03	Avis d'absence	38
14.04	Indemnité de formation	38

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

15.01	Droit au congé annuel	39
15.02	Période de congé	39
15.03	Mise au choix des congés annuels dans les installations postales ayant des employées et employés de relève	40

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS

16.01	Jours fériés	40
16.02	Remplacement du congé férié	41
16.03	Travail un jour férié	41

ARTICLE 17

PROGRAMMES D'ASSURANCE-INVALIDITÉ

17.01	Congé non payé	42
17.02	Avis à la Société	42
17.03	Programme d'assurance-invalidité prolongée	42

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

18.01	Congé de maternité	42
18.02	Admissibilité à l'indemnité de congé de maternité	43
18.03	Calcul de l'indemnité de congé de maternité	44
18.04	Congé parental	45
18.05	Admissibilité à l'indemnité de congé d'adoption	46
18.06	Calcul de l'indemnité de congé d'adoption	47

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

19.01	Congé de mariage	49
19.02	Congé de décès	49
19.03	Autres congés	50
19.04	Congé pour comparution	50

ARTICLE 20

CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

20.01	Accident du travail	50
-------	---------------------	----

ARTICLE 21

CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES

21.01	Dirigeantes et dirigeants à plein temps du Syndicat	51
21.02	Déléguées et délégués aux congrès et représentantes et représentants du Syndicat	51
21.03	Les représentantes et représentants du Syndicat	52
21.04	Remboursement par le Syndicat	53

ARTICLE 22**RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES
SOCIAUX**

22.01	Régime de retraite	54
22.02	Régime de soins de la vue et de l'ouïe	54
22.03	Régime de soins dentaires	55
22.04	Régime de soins médicaux complémentaires (RSMC)	56

ARTICLE 23**DROITS DE RAPPEL**

23.01	Droit de rappel	57
23.02	Préavis	57
23.03	Maintien de l'ancienneté	57

ARTICLE 24**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

24.01	Disposition générale	57
24.02	Salaire maintenu	58
24.03	Indemnité de chaussures	58
24.04	Employées enceintes	58
24.05	Restriction sur la levée d'objets	59

ARTICLE 25**UNIFORMES**

25.01	Uniformes	60
25.02	Crédits de points pour uniforme	61

ARTICLE 26**FORMATION**

26.01	Droit à la formation	62
-------	----------------------	----

ARTICLE 27

DESCRIPTION DES TÂCHES

27.01	Description des tâches	63
-------	------------------------	----

ARTICLE 28

TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

28.01	Travail de l'unité de négociation	64
-------	-----------------------------------	----

ARTICLE 29

STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

29.01	Définition	64
29.02	Période d'essai	64

ARTICLE 30SÉCURITÉ DU COURRIER ET TRAÇABILITÉ/
LOCALISATION

30.01-30.02		
	Traçabilité ou localisation	65
30.03	Utilisation en preuve	65

ARTICLE 31

GÉNÉRALITÉS

31.01	Tableaux d'affichage	66
31.02	Exemplaire de la convention collective	66
31.03	Le pluriel ou le singulier peut s'appliquer	67
31.04	Sous-titres	67
31.05	Définition de « jour ouvrable »	67
31.06	Conjoint de fait	67
31.07	Installations pour les employées et employés	68

ARTICLE 32

VÉHICULES

32.01	Type de véhicule	68
32.02	Assurance	69

ARTICLE 33

SALAIRES

33.01	Salaires	69
33.02	Ajustements	70
33.04	Versement du salaire	70
33.05	Changement d'itinéraire	70
33.06	Recouvrement de paiement en trop	71

ARTICLE 34

DURÉE ET RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

34.01	Durée de la convention collective	71
34.02	Modifications à la convention collective	71
34.03	Prolongation de la convention collective	71

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35.01	Définitions	72
35.02	Élimination des effets défavorables	72
35.03	Avis	72
35.04	Renseignements pertinents	73
35.05	Négociations sur les changements	74
35.06	Entente	74
35.07	Différend	74
35.08	Droit au grief et à l'arbitrage	74
35.09	Nomination de l'arbitre	75
35.10	Délais et décisions de l'arbitre	75
35.11	Application de la convention collective	75
35.12	Disposition transitoire	76

ARTICLE 36

**CONGÉS POUR DES RAISONS PERSONNELLES ET
PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE
DURÉE**

36.01	Avis à la Société en cas d'absence	76
36.02	Allocation annuelle	77
36.03	Rapprochement des congés pour raisons personnelles accordés chaque année	79
36.04	Païement et report annuels	79
36.05	Fin de l'emploi	81
36.06	Utilisation des congés pour raisons personnelles planifiés et autorisés au préalable	83
36.07	Utilisation des congés pour raisons personnelles urgents	84
36.08	Revenus	85
36.09	Admissibilité et approbation	85
36.10	Prestations d'assurance-invalidité de courte durée	89
36.11	Récurrences	92
36.12	Processus d'appel	92
36.13	Appel au premier palier	93
36.14	Appel final	94
36.15	Procédure de règlement des griefs	95
36.16	Programme d'assurance-invalidité de courte durée	96

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT	97
-----------------------------------	----

ANNEXE « B »

AVIS DE MODIFICATION DE L'AFFILIATION SYNDICALE OU CHANGEMENT DE STATUT	105
--	-----

ANNEXE « C »

FORMATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE	106
--	-----

ANNEXE « D » FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT	108
ANNEXE « E » EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL	109
ANNEXE « F » EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE PERMANENTS	112
ANNEXE « G » MESURES D'ADAPTATION	114
ANNEXE « H » COUVERTURE DES ABSENCES	115
ANNEXE « I » PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE	116
ANNEXE « J » CONTRIBUTIONS AU FONDS POUR LA GARDE D'ENFANTS	118
ANNEXE « K » PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'INTRODUCTION DE VÉHICULE À CONDUITE À DROIT	119
ANNEXE « L » PROCÉDURE DE RÉVISION DES DATES D'ANCIENNETÉ	126
LETTRE 1 ITINÉRAIRE DE PLUS DE SOIXANTE (60) HEURES ET CROISSANCE DES ITINÉRAIRES	128
LETTRE 2 SOINS PARAMÉDICAUX	129

LETTRE 3

LES SECTEURS IDENTIFIÉS À L'ANNEXE « A » 132

LETTRE 4

REGROUPEMENT POUR LES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL 134

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Objet

L'objet de la présente convention collective est d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Société canadienne des postes (ci-après appelée la « Société » ou « Postes Canada »), ses employées et employés et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (ci-après appelé le « Syndicat ») et de prévoir des mécanismes pour régler les problèmes qui pourraient survenir pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits

Il est reconnu que Postes Canada a le droit exclusif de diriger et d'exploiter son entreprise comme elle le juge opportun, sous réserve des restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Agent négociateur exclusif

La Société reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employés et

employées effectuant la livraison du courrier aux itinéraires ruraux et du service suburbain.

Ce groupe d'employées et d'employés forme l'unité de négociation qui est régie par la présente convention collective.

3.02 Accès aux installations

Les représentantes et représentants du Syndicat ont le droit d'accéder aux aires interdites au public des installations qui appartiennent ou sont louées directement à la Société, où travaillent les membres de l'unité de négociation du Syndicat, s'ils avisent la représentante ou le représentant approprié de la Société au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance en spécifiant l'heure, la date et le but de la visite. L'autorisation peut être refusée si un avis approprié n'est pas fourni.

ARTICLE 4

COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Cotisations

- a) Comme condition d'emploi, la Société retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés et employées de l'unité de négociation les cotisations ordinaires du Syndicat dont le montant peut varier suivant les diverses sections locales.
- b) La Société n'exige aucuns frais ni du Syndicat ni de ses membres pour la prestation de ce service.
- c) Sujet aux modalités du présent article, la Société retient aussi, comme cotisation

syndicale, un prélèvement spécial décrété par le Syndicat pas plus d'une fois par année, pourvu que ce prélèvement soit uniforme et exigible de l'ensemble des employées et employés de l'unité de négociation. Le prélèvement spécial est, à la demande du Syndicat, effectué sur une période de plus d'un (1) mois.

4.02 Établissement des cotisations

Le Syndicat informe la Société, par le biais d'un support d'information, du montant des cotisations syndicales qu'elle est autorisée à prélever conformément à la clause 4.01.

4.03 Versement immédiat des cotisations

Aux fins de l'application de la clause 4.01, les retenues à faire sur la paie de chaque employée ou employé pour chaque mois commencent le premier mois d'emploi dans la mesure où il existe des gains. Lorsque la rémunération acquise par une employée ou un employé au cours de tout mois n'est pas suffisante pour permettre que ces retenues soient faites, la Société n'est pas tenue de faire ces retenues sur un salaire subséquemment gagné.

4.04 Remise des cotisations le mois suivant

Les montants retenus conformément à l'alinéa 4.01 a) sont transmis par transfert électronique de fonds au Syndicat le quinze (15) du mois qui suit celui pour lequel les retenues ont été faites et doivent être accompagnés de détails permettant de reconnaître chaque employée ou employé et la déduction qui a été faite à son égard.

4.05 Responsabilité de la Société en matière de prélèvement

Le Syndicat convient de garantir la Société contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur de la Société dans le montant des cotisations déduit; toutefois,

- a) lorsqu'une telle erreur entraîne pour l'employée ou l'employé un retard dans ses déductions de cotisations, le recouvrement doit s'effectuer, chaque mois, par une déduction supplémentaire d'un montant n'excédant pas la déduction mensuelle établie, jusqu'à ce que les arrérages soient recouverts intégralement;
- b) lorsqu'une telle erreur entraîne une déduction en trop et que l'argent n'a pas été versé au Syndicat, la Société rembourse à l'employée ou l'employé le montant de la déduction excédentaire. Cette déduction excédentaire est remboursée, dans les circonstances normales, dans le mois suivant le mois au cours duquel cette déduction excédentaire et le défaut d'en faire remise au Syndicat ont été constatés.

4.06 Renseignements supplémentaires

La Société s'engage à fournir au Syndicat tous les renseignements supplémentaires nécessaires, y compris ceux transmis par ordinateur, afin que l'agent négociateur puisse vérifier adéquatement les retenues syndicales à la source faites à l'égard de tous les employés et employées de l'unité de négociation.

La Société fournit au Syndicat toutes les informations disponibles ayant trait aux cotisations syndicales.

4.07 Adhésion obligatoire

- a) Tout employé ou employée embauché après la signature de la présente convention collective doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat au moment de son embauche, ou aussitôt que possible, conformément à la clause 6.03.
- b) La Société n'est pas tenue de renvoyer une employée ou un employé auquel le Syndicat a retiré les droits d'adhésion.

4.08 Feuillets T4

La Société doit inscrire sur les feuillets T4 et les Relevés 1 des employées et employés les sommes retenues à titre de cotisations syndicales pourvu que le Syndicat se conforme aux exigences et conditions qui peuvent être imposées par la législation, les règlements ou les pratiques administratives gouvernementales au sujet d'une telle inscription. La somme inscrite doit correspondre à celle apparaissant sur le relevé de paie pour l'année d'imposition correspondante.

ARTICLE 5

DISCRIMINATION

5.01 Discrimination

Il est convenu qu'il ne doit pas y avoir de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ni de sanction disciplinaire plus

sévère à l'endroit d'une employée ou d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe, d'un handicap physique, de troubles affectifs, de son expression ou orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de sa situation de personne graciée, de son adhésion au Syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS

6.01 Renseignements indispensables au Syndicat

La Société doit fournir au Syndicat des exemplaires des communications écrites émanant du siège social de la Société qui touchent les conditions de travail ou d'emploi des employées et employés de l'unité de négociation, et ce, au moins trente (30) jours civils avant la mise en oeuvre d'un changement.

6.02 Avis au Syndicat

Lorsque survient un des événements décrit à l'annexe « B », la Société convient de transmettre au Syndicat sans délai, mais au plus tard dans les quinze (15) jours civils, les renseignements énumérés à l'annexe « B ».

Lors de changements multiples et lorsque l'information est identique, le nom, l'adresse et le numéro d'employée ou d'employé des personnes concernées peuvent être inscrits et joints à l'avis de changement, tel que décrit à l'annexe « B ».

6.03 Nouveaux employés et employées

- a) La Société s'engage à informer les nouveaux employés et employées qu'une convention collective est en vigueur. Aussitôt que possible, la Société remet à l'employée ou l'employé un exemplaire de la convention collective et présente l'employée ou l'employé à sa déléguée ou à son délégué syndical et à la déléguée ou au délégué suppléant, lorsqu'elle ou il est disponible à l'installation postale.
- b) Aussitôt que possible après l'arrivée de nouveaux employés et employées ou d'employées et employés dans un nouveau poste, la déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée ou le délégué suppléant est présenté à l'employée ou à l'employé, lorsqu'elle ou il est disponible à l'installation postale, et dispose pendant les heures de travail d'une période de quinze (15) minutes pour conférer avec eux.

6.04 Liste des établissements

La Société remet au Syndicat dans les trente (30) jours civils de la signature de la présente convention collective la liste des établissements postaux dans lesquels les employées et employés travaillent. Cette liste indique les itinéraires rattachés à chaque établissement postal.

Toute modification effectuée par la suite à la liste est communiquée par écrit au Syndicat au moins trente (30) jours civils à l'avance.

6.05 Correspondance

Chacune des parties doit communiquer à l'autre le nom des dirigeantes et dirigeants aux différents niveaux à qui la correspondance doit être adressée et avec qui les contacts doivent s'établir, et l'aviser de tout changement.

6.06 Version électronique

Pendant la durée de la convention collective, les parties au palier national peuvent convenir d'échanger certains documents mentionnés dans la convention collective par des moyens électroniques.

ARTICLE 7**RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES****7.01 Principe**

La Société et le Syndicat reconnaissent la nécessité de consultations constructives et significatives sur toute question d'intérêt mutuel assujettie à la convention collective. Les parties reconnaissent de plus que la consultation peut comporter l'échange de renseignements, la recherche et la considération des avis et opinions de chaque partie et des discussions. Elles conviennent que la consultation n'implique pas la conclusion d'un accord ni n'affecte les droits conférés aux parties par la présente convention collective.

7.02 Niveau de consultation

Les consultations peuvent se tenir au niveau national ou à tout autre niveau convenu entre les parties.

7.03 Réunions de consultation

Lorsqu'une partie demande la tenue d'une réunion de consultation sur une question donnée, l'autre partie doit accepter et convenir d'une date et d'une heure. Le lieu est déterminé par l'accord mutuel des parties. Les locaux sont fournis par la Société.

7.04 Procès-verbaux

La Société doit fournir aux représentantes et aux représentants du Syndicat participants un procès-verbal (aussi complet que possible) des délibérations de toutes réunions syndicales-patronales dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables de la tenue de la réunion.

Lorsqu'il s'agit de réunions au niveau local, une copie du procès-verbal est transmise dans le même délai à la directrice nationale ou au directeur national responsable de la section locale en question.

7.05 Représentantes et représentants

Les représentantes et représentants à plein temps du Syndicat peuvent, sans restriction, assister à toutes réunions syndicales-patronales à tout niveau.

7.06 Participation

Les représentantes et représentants non à plein temps du Syndicat qui assistent à des réunions syndicales-patronales continuent de figurer sur la liste de la paie de la Société, qui est remboursée intégralement par le Syndicat conformément à l'article 21.

7.07 Ententes locales

Toute entente signée découlant de consultations locales doit être inscrite avec précision dans le procès-verbal de la réunion et régit les relations entre les

parties dans l'aire de compétence pour laquelle une telle entente a été conclue, sous réserve des conditions suivantes :

- a) l'entente locale ne peut venir en contradiction avec la présente convention collective;
- b) l'entente locale nécessite l'approbation écrite de la dirigeante nationale ou du dirigeant national autorisé du Syndicat;
- c) toute entente intervenue entre les parties aux termes du présent article a la même valeur que les dispositions de la présente convention collective et est assujettie à la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage.

7.08 Procédure distincte de règlement des griefs

Les réunions syndicales-patronales décrites au présent article ne doivent pas traiter des griefs instruits conformément à l'article 9.

ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

8.01 Emploi continu

Aux fins de la présente convention collective, « emploi continu » signifie la durée du service continu d'une employée ou d'un employé depuis la date de son dernier embauchage comme employée ou employé de la Société.

8.02 Ancienneté

L'ancienneté est déterminée par la durée d'emploi continu de l'employée ou de l'employé au sein de l'unité de négociation depuis sa dernière date d'entrée dans l'unité, sujet aux modalités des clauses 8.03 et 8.04.

8.03 Période antérieure à 2004

Pour les titulaires d'itinéraires et les employées et employés de relève permanents au moment de la signature de la convention collective, qui sont devenus employées ou employés de la Société grâce à l'application du « Protocole d'entente au sujet des entrepreneurs des routes rurales et du service suburbain entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes », la période durant laquelle une personne a travaillé à titre d'entrepreneur des routes rurales et du service suburbain avant le 1^{er} janvier 2004 est reconnue dans le seul but d'établir l'ancienneté en vertu de la clause 8.02, sous réserve des conditions suivantes :

- a) En vertu de la présente clause, la nouvelle date d'ancienneté d'une employée ou d'un employé est la date utilisée précédemment pour déterminer le rang de l'employée ou de l'employé, et cette date est assujettie à une révision, s'il y a lieu, en vertu de l'annexe « L ».
- b) Aux seules fins d'établir l'ancienneté des employées et employés en vertu de la présente clause, l'unité de négociation est réputée avoir toujours existé.

8.04 Employées et employés de relève sur appel

Si une employée ou un employé de relève sur appel obtient un poste de titulaire d'itinéraire ou un poste de relève permanent, sa date d'ancienneté est réputée être

rétroactive à la première date d'embauche à titre d'employée ou d'employé de relève sur appel, sous réserve de l'élément suivant :

- a) toute période de plus de neuf mois et demi (9,5) au cours de laquelle une employée ou un employé n'était pas à l'emploi de la Société est présumée interrompre l'ancienneté.

8.05 Utilisation de l'ancienneté

L'ancienneté est utilisée afin de satisfaire les préférences des employées et employés lorsque la convention collective le prévoit.

8.06 Affichage et mise à jour des listes d'ancienneté

- a) La Société maintient à jour les listes d'ancienneté par province ou territoire, selon le cas. Les listes révisées sont transmises à la section locale du Syndicat et affichées dans les établissements postaux tous les six (6) mois.

Aussitôt que possible après l'affichage, la Société fournit une copie de la liste d'ancienneté à tout employé ou employée qui n'est pas tenu de se présenter à une installation postale pour recevoir le courrier à livrer.

- b) La liste d'ancienneté comporte les informations suivantes :

- nom de l'employée ou de l'employé
- date d'ancienneté
- lieu de travail (établissement postal)

8.07 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté continue de s'accumuler durant la période pendant laquelle une employée ou un employé effectue temporairement des tâches en dehors de l'unité de négociation, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un poste de gestion ou de supervision.

L'ancienneté cesse de s'accumuler durant la période pendant laquelle une employée ou un employé effectue temporairement des tâches en dehors de l'unité de négociation dans un poste de gestion ou de supervision.

ARTICLE 9

RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9.01 Définitions

Dans le présent article, l'expression :

- a) « *grief* » désigne toute plainte ayant trait à une quelconque divergence quant à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une présumée violation de la convention collective, que le Syndicat ou la Société présente par écrit conformément aux procédures applicables définies dans le présent article;
- b) « *représentante ou représentant autorisé du Syndicat* » s'entend de toute personne désignée par le Syndicat pour s'occuper des griefs;
- c) « *déléguée ou délégué syndical* » désigne toute employée ou tout employé de la Société nommé ou élu par le Syndicat pour faire

fonction de représentante ou de représentant autorisé du Syndicat. S'il arrive que la déléguée ou le délégué syndical ne soit pas en mesure d'exécuter ses fonctions, le Syndicat désigne une autre employée ou un autre employé de la Société pour la ou le remplacer;

- d) « *représentante ou représentant autorisé de la Société* » s'entend de toute personne désignée par la Société pour s'occuper des griefs.

9.02 Droit des employées et employés de se plaindre

- a) Une employée ou un employé peut tenter de résoudre avec son superviseur ou sa superviseure tout problème ou tout désaccord concernant ses conditions de travail avant d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs. À cette occasion, l'employée ou l'employé qui le désire peut être accompagné d'une déléguée ou d'un délégué syndical. Si nécessaire, la représentation syndicale peut être assurée par communication téléphonique.
- b) Une déléguée ou un délégué syndical peut également tenter de régler avec une superviseure ou un superviseur ou tout autre représentant ou représentante de la Société tout problème ou tout désaccord concernant les conditions de travail des employées et employés avant d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
- c) Les discussions qui ont lieu conformément à la présente clause se font sous toutes réserves et

ne peuvent compromettre les droits des parties si un grief est éventuellement soumis.

9.03 Représentantes et représentants

Chaque partie informe l'autre partie du nom et des sphères de compétence des personnes autorisées à la représenter aux fins du présent article et l'avise rapidement de tout changement.

9.04 Reconnaissance des déléguées et délégués du Syndicat

La déléguée ou le délégué syndical a le droit de faire enquête, de préparer et de présenter un grief conformément à la procédure prévue aux présentes et, à cette fin, de rencontrer l'employée ou l'employé au nom duquel le grief pourrait être déposé ou de communiquer avec elle ou lui. Ce droit est accordé dès que possible et n'est pas refusé sans motif raisonnable.

Si la déléguée ou le délégué syndical est une employée ou un employé de l'unité de négociation, les activités prévues à la présente clause doivent être exercées de façon à ce que le service à la clientèle soit assuré comme prévu et sans entraîner le paiement d'heures supplémentaires.

9.05 Présentation des griefs

Lorsque le Syndicat désire présenter un grief, une représentante ou un représentant autorisé doit remettre le grief à la représentante ou au représentant autorisé de la Société qui doit immédiatement :

- a) inscrire sur le grief et les copies la date à laquelle le grief lui a été remis;
- b) remettre à la représentante ou au représentant du Syndicat une copie du grief;

- c) Adresser le grief à la représentante ou au représentant de la Société autorisé à répondre au grief.
- d) La Société convient de distribuer à la partie syndicale les copies des griefs présentés et les copies de sa réponse de la façon suivante :
 - 3^e exemplaire des copies au bureau national du Syndicat;
 - 4^e exemplaire des copies au bureau régional du Syndicat;
 - 5^e exemplaire des copies à la section locale du Syndicat;
 - 6^e exemplaire des copies à l'employée ou l'employé au nom duquel le grief a été formulé.

9.06 Délai de présentation du grief

- a) Un grief ne concernant qu'une seule employée ou un seul employé doit être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable suivant la date à laquelle cette employée ou cet employé a été ou aurait raisonnablement dû être mis au courant des faits donnant lieu au grief.
- b) Un grief concernant un groupe d'employées ou d'employés peut être présenté par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat au plus tard le soixantième (60^e) jour ouvrable suivant la date à laquelle la première employée ou le premier employé du groupe a

été mis au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.

9.07 Énoncé du grief

La nature du grief doit être énoncée par écrit de manière suffisamment claire pour que l'on puisse déterminer le rapport qui existe entre celui-ci et les dispositions de la convention collective. Pendant la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, la partie plaignante doit, à la demande de l'autre partie, fournir par écrit toute précision supplémentaire concernant l'énoncé du grief. On peut apporter par écrit des précisions à l'énoncé du grief sans modifier la nature du grief.

9.08 Droit de présenter un grief d'interprétation

Une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat peut en tout temps présenter un grief d'interprétation dans le but d'obtenir une décision déclaratoire. Un grief d'interprétation peut notamment être présenté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il y a mésentente entre la Société et le Syndicat sur l'interprétation ou l'application de la convention collective;
- b) lorsque le Syndicat estime qu'une politique, une directive, un règlement, une instruction ou une communication de la Société a ou aura pour effet de contrevenir aux dispositions de la convention collective, de causer préjudice aux employées et employés ou au Syndicat ou d'être injuste ou inéquitable à leur endroit.

9.09 Rencontres de règlement des griefs

Les parties conviennent que les griefs doivent être traités aussi rapidement que possible. Elles conviennent que les représentantes ou représentants autorisés à régler les griefs doivent se réunir ou communiquer entre eux de façon régulière pour discuter des griefs et tenter de les régler.

9.10 Réponse à un grief

Dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception d'un grief, la Société doit y répondre par écrit en indiquant le numéro du grief. La réponse doit être suffisamment claire pour que l'on puisse déterminer le rapport qui existe entre la convention collective, le grief et la décision.

Si la Société ne répond pas au grief dans le délai prescrit, il peut être renvoyé à l'arbitrage après l'expiration du délai.

9.11 Lorsqu'un grief est accueilli, le redressement exigé est mis en application sans délai et l'employée ou l'employé au nom duquel le grief a été présenté et le Syndicat reçoivent un avis écrit de la mesure prise pour mettre la décision à exécution.

9.12 Renvoi à l'arbitrage

Un grief doit être renvoyé à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant réception de la réponse donnée conformément à la clause 9.10 par avis écrit transmis à la Société.

Ce délai peut être prolongé par l'accord des parties ou par décision de l'arbitre si elle ou il est d'opinion qu'il existe des motifs raisonnables pour justifier une telle prolongation et que l'autre partie n'en sera pas lésée.

9.13 Arbitre unique

Tous les griefs renvoyés à l'arbitrage sont entendus par un arbitre unique. Les personnes suivantes agissent à titre d'arbitre selon la procédure formelle ou régulière d'arbitrage pour entendre les griefs émanant du secteur pour lequel elles sont désignées :

PROVINCES DE L'ATLANTIQUE

Susan Ashley
James Oakley

PROVINCE DE QUÉBEC ET NUNAVUT

Jean-Guy Ménard
Denis Nadeau
François Hamelin
Serge Brault

PROVINCE DE L'ONTARIO

Kathleen O'Neil
Barry Stephens
Susan Stewart

**PROVINCES DE L'ALBERTA, DU MANITOBA ET DE LA
SASKATCHEWAN ET LES TERRITOIRES DU NORD-
OUEST**

Arne Peltz
William Hamilton
John Moreau

PROVINCE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE ET LE
YUKON

James Dorsey
Colin Taylor

9.14 La liste nationale des arbitres est utilisée dans le cas des griefs relatifs à l'unité dans son ensemble, des griefs relatifs au Syndicat comme tel, des griefs relatifs à des employés ou employées dans plus d'un secteur et des griefs d'interprétation.

LISTE NATIONALE DES ARBITRES

Susan Stewart
Jules Bloch
Serge Brault

9.15 Les griefs sont assignés à un arbitre par la partie qui a présenté le grief, par ordre chronologique de la date du renvoi à l'arbitrage, à moins que le grief n'ait été mis en suspens ou à moins que les parties n'en conviennent autrement.

L'arbitre est choisi à tour de rôle selon les listes établies aux clauses 9.13 et 9.14.

Lorsque l'arbitre désigné n'est pas en mesure de commencer l'audition du grief dans les soixante (60) jours civils ou lorsqu'elle ou il refuse d'agir ou ne peut agir, le Syndicat peut alors saisir du grief l'arbitre suivant de la liste appropriée.

9.16 **Dates d'audition**

a) L'arbitre entend les parties avec diligence.
L'arbitre peut procéder en l'absence d'une partie si elle a été dûment convoquée.

- b) Dès la signature des présentes et périodiquement par la suite, les parties s'entendent avec chacun des arbitres pour réserver à l'avance une liste de journées d'audition pour chaque mois de l'année. Le nombre de journées ainsi réservées par l'ensemble des arbitres d'un secteur doit être suffisant pour permettre de disposer rapidement des griefs émanant de ce secteur. En cas de désaccord entre les parties sur le nombre de jours ou sur les dates qu'un arbitre doit réserver, celui-ci tranche la question.
- c) Malgré ce qui précède, les parties conviennent qu'il n'y a pas d'audiences entre le 10 décembre et le 3 janvier inclusivement. De plus, les parties ne réservent pas plus d'une (1) journée d'audience pour chacun des arbitres entre le 1^{er} décembre et le 9 décembre.

9.17 Lieu des séances d'arbitrage et langue utilisée

Le Syndicat décide de la langue dans laquelle se déroule l'audition. Les parties s'entendent sur le lieu où doit se tenir l'audition ou l'arbitre en décide. Les séances d'arbitrage se tiennent dans les bureaux de la Société ou dans une autre salle qu'elle fournit.

9.18 Procédures d'arbitrage

- a) Les griefs sont entendus selon la procédure formelle ou régulière d'arbitrage.
- b) À moins d'entente contraire entre les parties, les griefs relatifs à la cessation d'emploi, les griefs qui concernent l'unité de négociation dans son ensemble ou les employées et employés de plus d'un secteur, les griefs qui

concernent le Syndicat comme tel, les griefs d'interprétation, les griefs liés à des questions ou des sommes d'argent importantes et les griefs complexes sont entendus selon la procédure formelle d'arbitrage.

- c) Tous les autres griefs sont entendus selon la procédure régulière d'arbitrage.

9.19 Lorsqu'une question qui doit être soumise à la procédure formelle d'arbitrage est susceptible d'avoir une incidence sur le sort d'autres griefs qui sont soumis à la procédure d'arbitrage régulière, les parties mettent en suspens ces griefs soumis à la procédure régulière jusqu'à ce que la question soumise à la procédure d'arbitrage formelle soit tranchée.

9.20 Procédure formelle d'arbitrage

Il est entendu que l'arbitre possède tous les pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code canadien du travail*.

L'arbitre ne peut modifier les dispositions de la présente convention collective.

9.21 L'arbitre rend une décision motivée dans les plus brefs délais. Elle ou il peut rendre une décision sur-le-champ, mais doit par la suite produire les motifs de sa décision par écrit, et ce, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la date de la décision, sauf s'il y a impossibilité due à des circonstances indépendantes de sa volonté. Dans un tel cas, la décision de l'arbitre devient exécutoire malgré l'absence de motifs écrits.

9.22 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie la Société, le Syndicat et les employées et employés. La décision finale rendue par un arbitre lie la Société, le Syndicat et les employées et employés dans

tous les cas comportant des circonstances identiques ou substantiellement identiques.

9.23 La Société et le Syndicat assument en parts égales les frais et les honoraires de l'arbitre.

9.24 **Procédure régulière d'arbitrage**

La procédure d'arbitrage régulière est une procédure informelle visant à faciliter et à accélérer le règlement des griefs portant sur l'application de la convention collective. Les parties conviennent par conséquent de ne pas avoir recours aux services d'avocats dans le cadre de cette procédure et de tenir l'audition de la façon la plus informelle et rapide possible. Elles conviennent aussi de se réunir au moins une semaine avant le jour de l'audition pour tenter de régler le grief, s'entendre sur les faits propres à chacun des griefs et pour échanger des documents et autorités. Elles conviennent enfin de tenter de réduire le plus possible le nombre de témoins convoqués à une audition.

9.25 Dans la mesure du possible, l'arbitre rend sa décision oralement à la fin de l'audition en donnant un bref résumé de ses motifs et confirme ultérieurement par écrit ses conclusions. Lorsque la décision n'est pas rendue oralement à la fin de l'audition, l'arbitre la rend par écrit dans les trente (30) jours suivants.

9.26 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie la Société, le Syndicat et les employées et employés. Toutefois, la décision n'établit pas de précédent et ne peut être invoquée dans un arbitrage ultérieur.

9.27 Les dispositions des clauses 9.20 et 9.23 s'appliquent à la procédure régulière d'arbitrage.

9.28 Griefs en suspens

Les parties conviennent de mettre en suspens tout grief non réglé contestant une mesure disciplinaire lorsque les mesures imposées l'ont été sans que l'employée ou l'employé ne subisse de pertes financières, par exemple dans le cas d'une réprimande ou d'une suspension non appliquée et celles liées à des mesures prises par la Société à l'égard de l'assiduité d'une employée ou d'un employé.

Ces griefs demeurent en suspens jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties désire s'appuyer sur l'existence ou l'absence de ces mesures disciplinaires dans une autre affaire pertinente ou au plus tard après une période de douze (12) mois de la date du fait reproché ou de l'insatisfaction de l'employeur. À l'expiration de la dite période de douze (12) mois, le grief est réputé avoir été réglé.

9.29 Griefs de la Société

Un grief de la Société doit être soumis à une dirigeante ou un dirigeant national du Syndicat. Les clauses 9.06 à 9.12 s'appliquent en faisant les changements nécessaires.

Tout grief de la Société qui est porté à l'arbitrage est entendu par un arbitre unique de la liste nationale établie à la clause 9.14 et selon la procédure formelle d'arbitrage. Les clauses 9.15 à 9.17 et 9.20 à 9.23 s'appliquent alors en faisant les changements nécessaires.

9.30 Traduction

Toute traduction de sentence arbitrale est remise au Syndicat. Il est entendu que la version traduite n'a pas de caractère officiel.

ARTICLE 10

RENOI ET DISCIPLINE

10.01 Cause juste

Aucune mesure disciplinaire, incluant le congédiement, n'est imposée à une employée ou un employé sans cause juste, raisonnable et suffisante, ni sans que lui soit remis un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels cette mesure disciplinaire est imposée.

Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la Société et la preuve de la Société doit se limiter aux motifs mentionnés dans cet avis.

10.02 Dossier personnel

- a) La Société doit aviser par écrit l'employée ou l'employé de tout sujet de reproche à son endroit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'incident ou de la date à laquelle la situation a été découverte. Si un tel avis n'a pas été donné, le reproche ne peut être invoqué contre l'employée ou l'employé ni dans la procédure de règlement de grief, ni à l'arbitrage.
- b) Toute mention défavorable relative à l'employée ou l'employé est retirée de son dossier douze (12) mois après l'événement en cause, de même que toute réponse ou commentaire de l'employée ou de l'employé à l'égard de cette mention défavorable.
- c) La réprimande verbale ne constitue pas une mesure disciplinaire et n'est pas inscrite au

dossier personnel de l'employée ou de l'employé.

10.03 Accès au dossier personnel

Sur demande écrite d'une employée ou un employé, elle ou il ou sa représentante ou son représentant syndical ont accès au dossier personnel de l'employée ou l'employé en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de la Société. Aucun document ne peut être retiré du dossier personnel par l'employée ou l'employé ou par sa représentante ou son représentant. L'accès au dossier est accordé à l'intérieur d'un délai raisonnable.

10.04 Entrevues

La Société accepte d'aviser par écrit l'employée ou l'employé vingt-quatre (24) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire ou relative à son assiduité et de lui indiquer qu'elle ou il a droit de se faire accompagner par une représentante ou un représentant syndical comme le précise la clause 10.05 et quel est l'objet de la réunion en précisant s'il s'agit ou non de son dossier personnel.

L'employée ou l'employé a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à une telle entrevue à moins d'avoir reçu l'avis prévu ci-dessus.

Si l'employée ou l'employé ne se présente pas à l'entrevue et ne démontre pas une impossibilité de le faire, la Société procédera unilatéralement.

10.05 Droit de représentation

- a) Une employée ou un employé convoqué à une entrevue a le droit, sur demande, de se faire accompagner et représenter par une représentante ou un représentant syndical. Le

droit à la représentation ne doit pas avoir pour effet de retarder indûment l'entrevue.

- b) Tout retard ainsi causé est exclu du calcul du délai de dix (10) jours ouvrables indiqué à l'alinéa 10.02 a).

10.06 Cessation d'emploi

Les dispositions de l'article 9 et de la clause 10.01 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à toute forme de cessation d'emploi décrétée par la Société.

ARTICLE 11

CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES

11.01 Maintien des itinéraires existants

Tous les itinéraires existants lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sont maintenus jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement par la Société conformément aux dispositions du présent article.

11.02 Ajustements de la rémunération annuelle

Les ajustements apportés à la rémunération annuelle pour tenir compte des modifications à un itinéraire sont effectués selon les dispositions de l'annexe « A ».

11.03 Réorganisation des itinéraires

- a) La Société peut évaluer, réviser ou réorganiser les itinéraires si une telle mesure est justifiée dans l'exploitation de son entreprise.
- b) Une réorganisation des itinéraires se définit comme le transfert d'un minimum de cinq pour

cent (5 %) des points de remise d'un itinéraire à un ou plusieurs autres itinéraires.

- c) La Société ne peut réorganiser un itinéraire à plus de quarante (40) heures de travail par semaine.

11.04 Information au Syndicat

- a) La Société avise le syndicat au niveau local trente (30) jours avant de débuter une réorganisation.
- b) Après avoir présenté l'avis mentionné à l'alinéa 11.04 a), la Société fournit au syndicat au niveau local les documents des annexes « A-1 » et « A-2 » actuels et proposés relatifs à la réorganisation.
- c) Le syndicat au niveau local dispose de dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle la Société a fourni les documents pour informer la Société de tout problème qui, à son avis, existe concernant la réorganisation et pour demander à la Société de tenir des consultations à ce sujet.

11.05 Exigences opérationnelles

Aux termes du présent article, une employée ou un employé doit remplir les exigences opérationnelles de l'itinéraire telles que décrites dans les spécifications indiquées à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l'itinéraire, y compris la capacité de fournir le véhicule spécifié à la date de mise en œuvre de la réorganisation de l'itinéraire.

Il est entendu qu'un permis de conduire approprié est requis pour obtenir un itinéraire pour lequel un véhicule de la Société est fourni.

11.06 Affectation et mise au choix après une réorganisation

- a) Après une réorganisation dans une installation postale comptant moins de six (6) itinéraires FFRS, l'affectation et/ou la mise au choix dans l'installation postale est effectuée conformément à la procédure suivante :
 - i) Lorsque soixante (60) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.
- b) Après une réorganisation dans une installation postale comptant six (6) itinéraires FFRS ou plus, la mise au choix dans l'installation postale suit la procédure suivante :
 - i) Lorsque la réorganisation touche moins de cinquante (50) pour cent des itinéraires dans l'installation postale avant la réorganisation, les itinéraires touchés sont traités individuellement comme suit :

Lorsque soixante (60) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.

- ii) Lorsque la réorganisation touche cinquante (50) pour cent ou plus des itinéraires de l'installation postale, tous les titulaires d'itinéraires et tous les employés et employées de relève permanents de l'installation postale expriment leur choix de poste selon leur ancienneté parmi tous les postes de l'installation postale.
- c) À la date de la mise en œuvre de la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires doivent se conformer à la clause 11.05.
- d) Malgré les dispositions prévues aux sous-alinéas a)i) et b)i), tout titulaire d'itinéraire qui, après l'application de l'alinéa 11.06 a) ou du sous alinéa b)i), n'a plus d'itinéraire, peut choisir de supplanter la ou le titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté ou l'employée ou l'employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté de l'installation postale si son ancienneté le lui permet.

Si elle ou il est supplanté, la ou le titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté est mis à pied à moins que le paragraphe 11.06 e) ne s'applique. L'employée ou l'employé de relève permanent est mis à pied.

- e) Dans les installations postales comportant des employées et employés de relèves permanentes, la ou le titulaire qui se retrouve sans affectation peut choisir de supplanter une employée ou un employé de relève permanent si son ancienneté est supérieure à celle d'une employée ou d'un employé de relève permanent, ou d'être mis à pied. Si la ou le titulaire d'itinéraire supplanté choisit de demeurer dans l'installation à titre d'employée ou d'employé de relève permanent, l'employée ou l'employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté est mis à pied.

ARTICLE 12

DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES DE RELÈVE PERMANENTS VACANTS

12.01 Itinéraires ou postes de relève permanents vacants

Un itinéraire ou un poste de relève permanent est considéré comme vacant si sa ou son titulaire a cessé d'être une employée ou un employé ou est devenu titulaire d'un autre itinéraire ou d'un autre poste ou si un itinéraire ou un poste de relève permanent additionnel est créé.

12.02 Regroupement d'itinéraires

Avant de combler un itinéraire vacant, la Société examine la possibilité de regrouper en tout ou en

partie l'itinéraire vacant avec un ou plusieurs autres itinéraires à la condition que le nouvel itinéraire qui en résulte ne comporte pas plus de quarante (40) heures par semaine sur une période de deux (2) semaines.

12.03 Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants

Lorsqu'un itinéraire ou un poste de relève permanent devient vacant et que la Société décide de doter cet itinéraire ou ce poste, il est offert par ordre d'ancienneté aux titulaires d'itinéraires et aux employées et employés de relève permanents qui sont qualifiés et qui ont soumis une demande conformément à la clause 12.07.

Lorsqu'une liste de rappel a été établie pour l'installation conformément à la clause 23.01, l'itinéraire ou le poste de relève permanent vacant est offert par ordre d'ancienneté aux factrices et facteurs ruraux et suburbains qualifiés (y compris les employées et employés de relève permanents) de l'installation, y compris aux employées et employés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel.

12.04 Itinéraires ou postes de relève permanents vacants dotés par des employées ou employés de relève sur appel

Lorsque les dispositions de la clause 12.03 ont été appliquées et qu'un itinéraire ou un poste de relève permanent demeure vacant, il est offert en fonction de la date d'attribution du rang aux employées et employés de relève sur appel qualifiés qui ont soumis une demande conformément à la clause 12.07 et qui travaillent dans des installations situées dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de l'installation où l'itinéraire est devenu vacant.

12.05 Affectation à une autre installation

L'employée ou l'employé qui obtient un poste vacant en vertu de la clause 12.03 doit être en mesure de se présenter à son nouveau poste comme suit :

- a) Si le poste vacant est dans une installation située dans un rayon de cent (100) kilomètres ou moins de l'installation où l'employée ou l'employé travaille, l'employée ou l'employé doit être en mesure de se présenter à son nouveau poste au plus tard deux (2) semaines après la date à laquelle elle ou il accepte le poste.
- b) Si le poste vacant est dans une installation située dans un rayon de plus de cent (100) kilomètres de l'installation où l'employée ou l'employé travaille, l'employée ou l'employé doit être en mesure de se présenter à son nouveau poste au plus tard quatre (4) semaines après la date à laquelle elle ou il accepte le poste.

Si une employée ou un employé n'est pas en mesure de se présenter à son nouveau poste conformément aux alinéas a) et b), elle sera réputée ou il sera réputé avoir renoncé à son droit au poste, à moins que la Société en convienne autrement.

12.06 Avis d'itinéraire et de poste de relève permanent vacant

Avant de doter un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant conformément aux clauses 12.03 et 12.04 l'employeur affiche un avis informant les employées et employés de l'itinéraire ou du poste de relève permanent vacant. L'avis doit énoncer les caractéristiques détaillées de l'itinéraire ou du poste de relève permanent, y

compris l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier. Les parties tiennent des consultations au palier national pour déterminer l'information à inclure dans les « caractéristiques détaillées » de l'itinéraire.

L'avis d'itinéraire ou de poste de relève permanent vacant est affiché durant une période de dix (10) jours ouvrables.

12.07 Demande

L'employée ou l'employé qui désire obtenir un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant en vertu des clauses 12.03 ou 12.04 doit en faire la demande.

Il incombe aux employées et employés qui désirent obtenir un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant de présenter une demande durant le délai d'affichage établi à la clause 12.06.

La demande se fait dans la forme et de la manière prescrites par la Société et doit prévoir qu'un accusé de réception de la demande est fourni à l'employée ou l'employé et à la section locale du Syndicat.

La Société consulte le Syndicat au palier national avant la mise en vigueur du processus.

L'employée ou l'employé qui obtient un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant conformément à la clause 12.03 ou à la clause 12.04 est tenu de demeurer dans l'installation postale pendant une période d'un (1) an, à moins que :

- a)** son ancienneté lui permette d'obtenir un itinéraire vacant dont le salaire proprement dit est plus élevé; ou

- b) son ancienneté lui permette d'obtenir un itinéraire vacant et que sa conjointe ou son conjoint soit déménagé en permanence; ou
- c) l'employeur renonce à l'exigence.

12.08 Procédure d'embauche externe

Tout itinéraire ou poste de relève permanent vacant qui n'est pas doté par l'application des clauses 12.03 et 12.04 est doté à l'aide d'un processus d'embauche externe. Dans le cadre du processus de sélection, la préséance est accordée aux employées et employés.

Une employée ou un employé qui se déplace dans un nouveau lieu de travail en vertu de la présente clause maintient son emploi continu et son ancienneté, le cas échéant.

12.09 Définition de « *qualifié* »

Pour être considéré comme « *qualifié* », l'employée ou l'employé doit avoir complété sa période d'essai et être capable de remplir les exigences opérationnelles de l'itinéraire telles que décrites dans les spécifications identifiées à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l'itinéraire vacant ou du poste de relève permanent, incluant la capacité de fournir le véhicule spécifié et le permis de conduire approprié le jour où débute son affectation.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01 Journée et semaine normales de travail

La journée et la semaine normales de travail correspondent au temps qui est nécessaire chaque jour et chaque semaine à une employée ou à un employé pour exécuter le travail de tout itinéraire. Toutefois, la semaine normale de travail ne doit pas excéder quarante (40) heures en moyenne, calculée sur une période de deux (2) semaines. La semaine normale de travail est de cinq (5) jours ou moins.

13.02 Ajustement et mesures intérimaires

- a) Tout employée ou employé dont la semaine moyenne de travail sur son itinéraire excède quarante (40) heures durant toute période de deux (2) semaines consécutives doit en aviser la Société afin de faire corriger la situation conformément à l'article 11.
- b) Jusqu'à ce que la Société ait réduit la semaine moyenne de travail à une moyenne de quarante (40) heures, l'employée ou l'employé doit utiliser les services d'une assistante ou d'un assistant pour accomplir le travail en excédant de la moyenne de quarante (40) heures par semaine.

Une assistante ou un assistant signe un contrat de service avec la Société, tel que décrit à l'article 14. La Société paie l'assistante ou l'assistant au taux établi par l'employée ou l'employé, et cette somme est déduite de la rémunération autrement payable à l'employée ou l'employé.

13.03 Travail supplémentaire

Lorsque la Société le juge nécessaire, elle peut permettre à une employée ou à un employé d'effectuer la portion des tâches de tri et/ou des tâches de livraison d'un autre itinéraire. Ces activités sont payées conformément à l'annexe « A ».

13.04 Heures supplémentaires

Aucun travail en heures supplémentaires n'est payé par la Société à moins d'avoir été spécifiquement autorisé ou requis par une représentante ou un représentant de la Société.

ARTICLE 14**REPLACEMENTS****14.01 Remplacement**

À l'exception des circonstances où la Société fournit une employée ou un employé de relève permanent ou sur appel pour suppléer aux absences aux termes de l'annexe « H », l'employée ou l'employé dont l'absence est reconnue par la convention collective doit prendre les dispositions nécessaires pour trouver une remplaçante ou un remplaçant qualifié pour exécuter le travail de son itinéraire pendant toute la durée de son absence.

Sauf circonstances exceptionnelles, la remplaçante ou le remplaçant doit répondre aux exigences en matière de sécurité.

Cette remplaçante ou ce remplaçant doit signer un contrat de services avec la Société prenant la forme d'un bon de commande émis par la Société à cette fin.

Malgré ce qui précède, lorsque l'employée ou l'employé peut démontrer qu'elle ou il a fait tous les efforts raisonnables pour fournir une remplaçante ou un remplaçant qualifié, mais sans succès, des mesures disciplinaires ne sont pas imposées.

14.02 Montant du contrat

La remplaçante ou le remplaçant n'est pas une employée ou un employé de la Société pendant qu'elle exécute cette tâche. La valeur des services rendus doit être l'équivalent du taux quotidien de l'employée ou l'employé remplacé, pour chaque journée que la personne remplaçante travaille. Le taux quotidien comprend le montant des dépenses d'utilisation d'un véhicule.

14.03 Avis d'absence

L'employée ou l'employé qui est absent pour une raison quelconque doit avertir la personne responsable de l'installation postale avant le début de l'absence.

14.04 Indemnité de formation

Une employée ou un employé reçoit une indemnité de formation de deux cent cinquante dollars (250 \$), si elle ou il doit former une nouvelle remplaçante ou un nouveau remplaçant pour remplir ses obligations en vertu de la clause 14.01, en raison de l'embauche par la Société de sa remplaçante ou de son remplaçant en tant qu'employée ou employé.

Une employée ou un employé peut réclamer cette indemnité de formation seulement une fois par année civile.

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

15.01 Droit au congé annuel

- a) Les employées et employés ont droit à trois (3) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.
 - i) Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.
- b) Les employées et employés qui comptent dix (10) années d'emploi continu ont droit à quatre (4) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.
 - i) Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

15.02 Période de congé

- a) À l'exception des installations postales où il y a des employées et employés de relève sur appel ou permanents déjà en place, l'employée ou l'employé peut prendre son congé annuel au moment de son choix, mais doit en aviser la Société à l'avance.
- b) Dans les installations postales où les employés et employées de relève sur appel

ou permanents sont utilisés, un calendrier de congés annuels est établi pour les titulaires d'itinéraire et les employées et employés de relève permanents conformément à la clause 15.03. Les titulaires d'itinéraire et les employés et employées de relève permanents font leur choix par ancienneté et ils ne peuvent, lors du premier tour de la mise au choix, choisir que deux (2) semaines consécutives de congés annuels.

15.03 Mise au choix des congés annuels dans les installations postales ayant des employées et employés de relève

Dans les installations postales ou dans les regroupements d'installations approuvés ayant des employées et employés de relève sur appel et/ou des employées et employés de relève permanents, le nombre de congés annuels pris en même temps qui est permis à tout moment est calculé en additionnant le nombre de semaines de congé annuel auxquelles ont droit les titulaires d'itinéraires et les employées et employés de relève permanents de l'installation postale ou du regroupement d'installations approuvés, et en divisant le total par cinquante-deux (52).

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS

16.01 Jours fériés

Les jours suivants sont des jours fériés :

- le 1^{er} janvier
- le Vendredi saint

- le lundi de Pâques
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le Jour d'Action de grâces
- le jour du Souvenir
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- un autre jour dans l'année qui, de l'avis de la Société, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employée ou l'employé travaille.

16.02 Remplacement du congé férié

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé payé est reporté au premier jour ouvrable qui suit le jour férié.

Lorsqu'un jour férié survient pendant un congé annuel, l'employée ou l'employé a droit à une autre journée de congé payé à la date de son choix.

16.03 Travail un jour férié

L'employée ou l'employé qui doit travailler un jour férié reçoit son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail effectuées, une somme additionnelle correspondant au taux de salaire normal majoré de moitié (1 ½).

ARTICLE 17

PROGRAMMES D'ASSURANCE-INVALIDITÉ

17.01 Congé non payé

À compter du 1^{er} janvier 2013, lorsqu'une employée ou un employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'un accident, la Société peut, à sa discrétion, lui accorder un congé non payé à la condition que la période totale de ce congé ne dépasse pas deux (2) ans.

17.02 Avis à la Société

L'employée ou l'employé qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident doit en aviser la Société aussitôt que possible.

17.03 Programme d'assurance-invalidité prolongée

À compter du 1^{er} janvier 2013, les employées et les employés seront admissibles au Programme d'assurance-invalidité prolongée.

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

18.01 Congé de maternité

- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus

tard dix-sept (17) semaines après la date réelle de celui-ci.

- b) Dans la mesure du possible, l'employée doit aviser la Société de son intention de prendre un congé de maternité et de la durée de celui-ci au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- c) La Société peut demander à l'employée de fournir un certificat médical attestant qu'elle est enceinte.
- d) La Société peut permettre à l'employée de commencer son congé de maternité plus de onze (11) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

18.02 Admissibilité à l'indemnité de congé de maternité

- a) L'employée qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle reçoit de telles prestations en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou, selon le cas, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, obtient une indemnité de congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage.
- b) L'employée visée par l'alinéa 18.02 a) signe avec la Société une entente dans laquelle elle accepte :
 - i) de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de la Société pour une

période d'au moins six (6) mois après son retour au travail;

ii) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que la Société ne consente à modifier cette date, ou à moins que l'employée n'ait droit à un autre congé prévu à la présente convention collective.

c) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa 18.02 b), reconnaît qu'elle doit à la Société le montant reçu à titre d'indemnité de congé de maternité.

18.03 Calcul de l'indemnité de congé de maternité

Durant le congé de maternité, l'indemnité versée conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage est calculée comme suit :

a) Pour une période d'au plus dix-sept (17) semaines, l'indemnité correspond à la différence entre les prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire. Les versements pendant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines comprennent le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale où la proportion totale de quatre-vingt-treize pourcent (93 %) sera versée.

- b) Le traitement hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 18.03 a) correspond au salaire proprement dit normalement touché par l'employée selon les heures hebdomadaires de travail prévues par la Société pour l'itinéraire de l'employée.
- c) Si, au cours de son congé de maternité, l'employée devient admissible à une augmentation de salaire proprement dit, l'indemnité prévue à l'alinéa 18.03 a) est ajustée en conséquence.
- d) Aux fins de la présente clause, le niveau hebdomadaire combiné des prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale ne dépasse pas quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employée.
- e) Les employées n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

18.04 Congé parental

- a) L'employée ou l'employé qui doit prendre soin d'un nouveau-né, d'un enfant qui lui est confié en adoption ou en vue d'une adoption a droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines. Au choix de l'employée ou de l'employé, le congé doit commencer :
 - i) le jour où se termine le congé de maternité prévu ci-dessus

ou

ii) le jour où l'employée ou l'employé commence à prendre soin de l'enfant.

- b) Dans la mesure du possible, l'employée ou l'employé doit aviser la Société de son intention de prendre un congé parental et de la durée de celui-ci au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- c) La Société peut demander à l'employée ou l'employé de présenter une copie de l'acte de naissance ou des documents d'adoption.
- d) Le cumul de congé parental que peuvent prendre deux (2) employées ou employés conformément à la présente clause à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un même enfant est de trente-sept (37) semaines.
- e) Le congé de maternité et le congé parental pris par deux (2) employées ou employés pour prendre soin du même enfant ne doivent pas dépasser cinquante-deux (52) semaines au total.

18.05 Admissibilité à l'indemnité de congé d'adoption

- a) L'employée ou l'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle ou il a présenté une demande de prestations et qu'elle ou il reçoit de telles prestations en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou, selon le cas, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, obtient l'indemnité de congé

d'adoption conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage.

- b) L'employée ou l'employé visé par l'alinéa 18.05 a) signe avec la Société une entente dans laquelle elle ou il accepte :
 - i) de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de la Société pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail;
 - ii) de retourner au travail à la date à laquelle son congé d'adoption prend fin, à moins que la Société ne consente à modifier cette date, ou à moins que l'employée ou l'employé n'ait droit à un autre congé prévu à la présente convention collective.
- c) L'employée ou l'employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa 18.05 b), reconnaît qu'elle ou il doit à la Société le montant reçu à titre d'indemnité de congé d'adoption.

18.06 Calcul de l'indemnité de congé d'adoption

Durant le congé d'adoption, l'indemnité versée conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage est calculée comme suit :

- a) Pour une période d'au plus douze (12) semaines, l'indemnité correspond à la différence entre les prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée ou l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire.

Les versements pendant la période allant jusqu'à douze (12) semaines comprendront le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale où la proportion totale de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) sera versée.

- b)** Le traitement hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 18.06 a) correspond au salaire proprement dit normalement touché par l'employée ou l'employé selon les heures hebdomadaires de travail prévues par la Société pour l'itinéraire de l'employée ou de l'employé.
- c)** Si, au cours du congé de d'adoption, l'employée ou l'employé devient admissible à une augmentation de salaire proprement dit, l'indemnité prévue à l'alinéa 18.06 a) est ajustée en conséquence.
- d)** Aux fins de la présente clause, le niveau hebdomadaire combiné des prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale ne dépasse pas quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employée ou l'employé.
- e)** Les employées ou employés n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Congé de mariage

Une employée ou un employé bénéficie d'un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de son mariage.

L'employée ou l'employé doit aviser la Société au moins cinq (5) jours civils à l'avance.

19.02 Congé de décès

- a) Une employée ou un employé a droit à un congé de décès payé d'une période maximale de quatre (4) jours qui ne s'étend toutefois pas au-delà de la quatrième (4^e) journée qui suit la date du décès d'un proche parent. Pour les fins de la présente clause, proche parent se définit comme son conjoint ou sa conjointe, son père ou sa mère ou leur conjoint, le père ou la mère de son conjoint ou sa conjointe ou de leur conjoint, ses enfants et ceux de son conjoint ou de sa conjointe, ses petits-enfants, ses frères et sœurs, ses grands-parents et tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez l'employée ou l'employé ou chez qui l'employée ou l'employé réside de façon permanente.
- b) L'employée ou l'employé a droit à un maximum de trois (3) jours payés additionnels s'ils sont nécessaires à des fins de déplacement.

19.03 Autres congés

L'employée ou l'employé bénéficie d'un congé personnel non payé lorsque son absence est justifiée par suite de circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables.

19.04 Congé pour comparution

Tout employé ou employée a droit à un congé payé, correspondant à ses heures de travail quotidiennes normales, lorsqu'il ou elle est appelé, par assignation ou sommation, à faire partie d'un jury ou lorsqu'il ou elle fournit une preuve satisfaisante démontrant qu'il ou elle est appelé à faire partie d'un jury à un jour où il ou elle aurait autrement travaillé son quart prévu à l'horaire.

Le nombre d'heures quotidiennes de travail est déterminé en divisant le nombre d'heures de travail hebdomadaire prévu par la Société pour l'itinéraire de l'employée ou de l'employé par le nombre de journées habituellement travaillées par l'employée ou l'employé au cours d'une semaine.

Le paiement versé à l'employée ou l'employé aux termes de la présente clause est le salaire réel qu'elle ou il aurait reçu pour la durée de son congé.

ARTICLE 20**CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL****20.01 Accident du travail**

Une employée ou un employé blessé dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail, ou devenu invalide par suite d'une maladie professionnelle attribuable à la nature de son travail bénéficie d'un congé pour accident du travail non payé pour la période

déterminée par une commission provinciale des accidents du travail.

Pendant son congé, l'employée ou l'employé ne reçoit pas sa rémunération régulière de la Société. L'employée ou l'employé reçoit les indemnités accordées et payées par la commission provinciale des accidents du travail.

ARTICLE 21

CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES

21.01 Dirigeantes et dirigeants à plein temps du Syndicat

L'employée ou l'employé élu ou nommé à un poste à plein temps du Syndicat a droit à un congé non payé pendant la durée de son mandat.

21.02 Déléguées et délégués aux congrès et représentantes et représentants du Syndicat

Les employées et employés choisis comme déléguées ou délégués aux congrès du Syndicat ou à d'autres conférences ou colloques du Syndicat ou comme membres d'un comité de négociation ou d'un autre comité du Syndicat, ou tenus d'accomplir un travail pour le Syndicat, ou choisis comme déléguées ou délégués aux assemblées statutaires du Congrès du travail du Canada ou d'une fédération provinciale du travail détenant une charte du Congrès du travail du Canada, ou à toute autre conférence ou séminaire, bénéficient d'un congé non payé conformément aux conditions suivantes :

- a)** La demande de congé à ces fins doit être faite au moins cinq (5) jours ouvrables avant la

date de début du congé et être approuvée par le syndicat préalablement.

- b) Ce congé non payé doit être pris en portions correspondant à l'ensemble des tâches de tri et/ou à l'ensemble des tâches de livraison de l'employée ou de l'employé.
- c) L'autorisation d'un tel congé non payé ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- d) Les employées et employés qui se voient accorder un congé non payé aux termes de la présente clause demeurent sur la liste de paie de la Société pendant la période du congé non payé. La Société est remboursée intégralement par le Syndicat pour les périodes de congé non payé, conformément à la clause 21.04.

21.03 Les représentantes et représentants du syndicat

- a) Les représentantes et représentants du syndicat ayant besoin d'un congé non payé pour fonctions syndicales conformément aux clauses 7.06 et 9.09 demeurent sur la liste de paie de la Société, qui est entièrement remboursée par le Syndicat pour ces périodes de congé non payé. Le congé doit être approuvé par le syndicat préalablement.
- b) Ce congé non payé doit être pris en portions correspondant à l'ensemble des tâches de tri et/ou à l'ensemble des tâches de livraison de l'employée ou de l'employé.

- c) Toute autre activité syndicale effectuée par une déléguée ou un délégué du syndicat demeure non payée.

21.04 Remboursement par le Syndicat

- a) Tous les sommes demandées au Syndicat par la Société aux termes des clauses 21.02 et 21.03 doivent être payées au plus tard soixante (60) jours ouvrables après l'émission d'une facture électronique par la Société.
- b) La facture contient toute l'information nécessaire à l'identification des personnes et des congés pour lesquels la Société demande un remboursement.
- c) Si le Syndicat est d'opinion que la facture contient une erreur, il doit, dans le délai prévu à l'alinéa 21.04 a), fournir par écrit à la Société des explications détaillées au sujet de la présumée erreur.
- d) Lorsque le Syndicat a transmis à la Société ses explications au sujet de la présumée erreur, les parties se rencontrent dans les trente (30) jours pour tenter de régler le litige.
- e) Après la réunion prévue à l'alinéa 21.04 d), le montant demandé par la Société, qu'il soit toujours contesté ou non, doit être intégralement versé à la Société dans les soixante (60) jours suivant la réunion. Si le montant n'est pas payé dans ce délai, la Société retient les sommes en question à même une remise ultérieure de cotisations prévue à la clause 4.04.

- f) Lorsque le montant demandé par la Société demeure contesté après l'exécution de l'alinéa 21.04 e), le Syndicat peut déposer un grief relativement au montant contesté conformément à l'article 9 de la convention collective.
- g) Tous les montants réclamés par la Société qui ne sont pas versés dans le délai mentionné à l'alinéa 21.04 a) et qui ne sont pas contestés conformément à l'alinéa 21.04 c), sont retenus par la Société d'une remise de cotisations syndicales ultérieure prévue à la clause 4.04.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

22.01 Régime de retraite

Il est entendu que les employées et employés qui satisfont aux exigences d'admissibilité au Régime de retraite de la Société canadienne des postes y participent.

22.02 Régime de soins de la vue et de l'ouïe

- a) Les employés et employées ont droit au régime d'assurance collective de soins de la vue et de l'ouïe.
- b) Ce régime est en vigueur pour la durée de la présente convention collective. Les parties peuvent s'entendre pendant la durée de la présente convention collective pour modifier le niveau des prestations du régime.

22.03 Régime de soins dentaires

- a) Le régime de soins dentaires est en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
- b) Les employés et employées bénéficient du régime à compter du premier jour du mois qui suit la fin de la période d'attente de six (6) mois.
- c) La contribution de la Société au régime correspond à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) et celle de l'employée ou de l'employé à cinq pour cent (5 %).
- d) Les employées et employés bénéficiant du régime sont soumis à une franchise annuelle allant de cinquante dollars (50 \$) pour la protection individuelle à un maximum de quatre-vingts dollars (80 \$) pour la protection familiale.
- e) À compter du 9 décembre 2016, le barème des tarifs de soins dentaires de 2015 s'applique.

À compter du 1^{er} janvier 2017, le barème des tarifs de soins dentaires de 2016 s'applique.
- (f) Les parties peuvent s'entendre pendant la durée de la présente convention collective pour modifier le niveau des prestations du régime des soins dentaires.

22.04 **Régime de soins médicaux
complémentaire (RSMC)**

- a) Le Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC), tel qu'il est modifié de temps à autre, s'applique le 1^{er} janvier 2013.
- b) Le RSMC est offert aux titulaires d'itinéraires et aux employées et employés de relève permanents admissibles.
- c) La coassurance du RSMC est la suivante :
 - 1) pour les dépenses liées aux médicaments sur ordonnance, quatre-vingts (80) pour cent pour l'employeur et vingt (20) pour cent pour l'employée ou l'employé selon les conditions du régime contrôlé de remboursement des médicaments;
 - 2) toutes les autres dépenses sont couvertes à raison de quatre-vingts (80) pour cent pour l'employeur et de vingt (20) pour cent pour l'employée ou l'employé.
- d) La contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à quatre-vingt-quinze (95) pour cent et celle de l'employée ou de l'employé à cinq (5) pour cent.
- e) Pendant la durée de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour modifier le niveau des prestations du RSMC.

ARTICLE 23

DROITS DE RAPPEL

23.01 Droit de rappel

Lorsqu'une employée ou un employé est mis à pied, son nom est inscrit sur une liste de rappel et elle ou il peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste vacant à son installation postale pour lequel elle ou il est qualifié, conformément à la clause 12.03, au cours des douze (12) mois qui suivent son inscription sur la liste de rappel.

23.02 Préavis

Une employée ou un employé mis à pied est avisé au moins deux (2) semaines à l'avance.

23.03 Maintien de l'ancienneté

L'employée ou l'employé qui est inscrit sur une liste de rappel continue d'accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 24

SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01 Dispositions générales

Les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* s'appliquent.

La Société et le Syndicat s'entendent pour établir des comités de santé et de sécurité et une structure de représentantes et représentants de la sécurité qui satisfont les exigences de la partie II du *Code canadien du travail*.

À cette fin, les parties conviennent que les factrices et les facteurs ruraux et suburbains doivent être intégrés à la structure existante des installations postales où les factrices et les facteurs ruraux et suburbains travaillent et où il existe un Comité mixte de santé et de sécurité (STTP - Postes Canada) ou des représentantes et représentants de la santé et de la sécurité du STTP.

24.02 Salaire maintenu

Une représentante ou un représentant syndical qui agit en vertu du présent article pendant ses heures de travail ne subit pas de perte de salaire proprement dit.

24.03 Indemnité de chaussures

Les employées et les employés reçoivent une indemnité de chaussures annuelle calculée comme suit : le nombre d'heures de travail quotidiennes établi pour leur itinéraire multiplié par trente dollars (30 \$), jusqu'à concurrence de deux cent quarante dollars (240 \$) par année. Ce paiement est émis au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Le nombre d'heures de travail quotidiennes est déterminé en divisant par cinq (5) le nombre d'heures de travail hebdomadaires établi par la Société pour l'itinéraire de l'employée ou de l'employé.

24.04 Employées enceintes

- a) L'employée enceinte peut présenter une demande pour cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de la totalité ou d'une partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus.

- b) L'employée qui se prévaut de son droit aux termes de l'alinéa 24.04 a) doit, dans les meilleurs délais, consulter une ou un médecin qualifié et obtenir un certificat médical faisant état :
 - i) de l'existence du risque possible pour sa santé ou celle du fœtus dans la poursuite de ses fonctions normales;
 - ii) de la durée prévue du risque possible; et
 - iii) des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.
- c) Pendant la période d'attente du certificat médical prévu à l'alinéa 24.04 b), ou par la suite, la Société peut, en consultation avec l'employée, affecter celle-ci à d'autres tâches ne présentant pas de risque pour sa santé ou celle du fœtus.
- d) L'employée qui a fait une demande en vertu de l'alinéa 24.04 a) a droit à un congé payé jusqu'à ce que la Société:
 - i) modifie ses tâches ou la réaffecte; ou
 - ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

24.05 Restriction sur la levée d'objets

Aucune employée ni aucun employé n'est tenu de soulever seul à la main tout objet pesant plus de vingt-deux virgule sept (22,7) kilogrammes [cinquante (50) livres].

ARTICLE 25**UNIFORMES****25.01 Uniformes**

- a) À compter du 1^{er} mai 2013, la Société exige que tous les employées et employés de relève permanents et les titulaires d'itinéraires qui travaillent au moins douze (12) heures par semaine, et qui sont qualifiés aux termes de la convention collective, portent l'uniforme fourni aux employées et employés par la Société au moyen de l'attribution de points établis selon l'alinéa b).
- b) L'employée ou l'employé qui doit porter un uniforme reçoit des crédits sous forme de points qui lui sont attribués. Ces points sont attribués au cours du premier mois complet après qu'une employée ou un employé devient admissible et chaque mois de janvier suivant, conformément au tableau figurant à la clause 25.02. L'employée ou l'employé utilise ses points pour obtenir l'uniforme requis.
- c) Les employées et employés ont le droit de reporter jusqu'à concurrence de trois cent trente-deux (332) points chaque année d'admissibilité. Les points inutilisés en sus du nombre maximum deviennent périmés le 31 décembre de l'année d'admissibilité.
- d) À compter du 1^{er} mai 2013, l'employée ou l'employé porte une veste fournie par la Société aux fins d'identification, à moins qu'elle ou il soit admissible à l'uniforme fourni par la Société et l'ait reçu.

- e) Les employées et employés qui doivent porter l'uniforme fourni par la Société doivent se conformer à la politique sur le Code vestimentaire pour le personnel en uniforme et au Code vestimentaire de la Société, qui peuvent être modifiés à l'occasion.

25.02 Crédits de points pour uniforme

Les crédits de points suivants peuvent être éliminés ou modifiés à la discrétion exclusive de la Société, à l'expiration de la convention collective.

<u>Vêtements</u>	<u>Points requis</u>
Pantalons/short de marche	55
Polo	20
Coupe-vent	75
Casquette de baseball	10
Parka court ou long	145
Chapeau d'hiver	5
Manteau de pluie	245
Pantalon de pluie	110

Nombre de points attribués aux employées et employés qui ont droit à l'uniforme :

1 ^{re} année	855
2 ^e année	107
année subséquente	332

ARTICLE 26

FORMATION

26.01 Droit à la formation

- a)** La Société et le Syndicat reconnaissent que des employées et des employés formés correctement sont requis pour rencontrer les objectifs de la Société.

Il est reconnu que la Société est responsable de fournir de la formation adéquate et suffisante aux employées et employés de l'unité de négociation.

La Société fournit au Syndicat une copie des programmes nationaux de formation destinés aux factrices et facteurs ruraux et suburbains.

Il est aussi reconnu que les employées et employés ont la responsabilité de suivre la formation requise par la Société afin d'exercer leurs fonctions de façon satisfaisante.

- b)** Les nouveaux employés et employées reçoivent jusqu'à cinq (5) jours de formation payée.

À compter du 1^{er} janvier 2014 :

- i)** Trois (3) des cinq (5) jours de formation payée pour les nouveaux employés et employées comprennent une formation en milieu de travail par des pairs. La Société sollicite l'avis des représentantes ou représentants syndicaux locaux sur la sélection des pairs formateurs.

- ii) Deux (2) des cinq (5) jours de formation payée pour les nouveaux employés et employées se déroulent en classe ou en autoapprentissage.
- iii) Pour la formation en cours d'itinéraire, les employées ou employés reçoivent les valeurs d'activité de l'annexe « A » de l'itinéraire pour lequel elles ou ils sont formés, à l'exception du montant des dépenses d'utilisation d'un véhicule et de l'allocation variable.
- iv) Un montant de cent trente-cinq dollars (135 \$) par jour est versée pour toute période de formation qui n'est pas donnée en cours d'itinéraire.

ARTICLE 27

DESCRIPTION DES TÂCHES

27.01 Description des tâches

Les parties conviennent que tous les employés et employées de l'unité de négociation exercent les fonctions de factrices et facteurs ruraux et suburbains et que leurs tâches sont décrites de façon générale dans l'annexe « A » des conventions de transport et de livraison du courrier qui s'appliquaient avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective telle que modifiée par la Société de temps à autre conformément à la présente convention collective.

ARTICLE 28

TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

28.01 Travail de l'unité de négociation

- a) Une employée ou un employé faisant partie de l'unité de négociation n'est pas tenu d'exécuter un travail en dehors de l'unité en question.
- b) Une employée ou un employé de la Société ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail habituellement accompli par les employées et employés de l'unité de négociation, sauf pour des fins de formation ou pour prévenir ou corriger des perturbations opérationnelles résultant de circonstances indépendantes de la volonté de la Société.

ARTICLE 29

STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

29.01 Définition

L'expression « *employée ou employé* » désigne tout employé ou employée au sens où l'entend le *Code canadien du travail* et qui fait partie de l'unité de négociation.

Sous réserve de la période d'essai, les employées et employés sont embauchés pour une période indéterminée.

29.02 Période d'essai

Tout employé ou employée embauché par la Société est soumis à une période d'essai d'une durée de

six (6) mois débutant lors du premier jour de travail de l'employée ou l'employé.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ DU COURRIER ET TRAÇABILITÉ/LOCALISATION

30.01 Les systèmes de guet et d'observation ne peuvent être utilisés que dans le but de protéger le courrier et la propriété de la Société contre des actes criminels tels le vol, la déprédation et les dommages à la propriété. Plus particulièrement, en aucun temps ces systèmes ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employées et employés et ne peuvent servir à recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

30.02 Traçabilité ou localisation

Un système de géo-positionnement par satellite (GPS) ou autre technologie de traçabilité ou de localisation ne peut servir à recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures disciplinaires ne résultent de la commission d'un acte criminel.

30.03 Utilisation en preuve

Aucune preuve obtenue en violation du présent article ne peut être admise devant un arbitre.

ARTICLE 31

GÉNÉRALITÉS

31.01 Tableaux d'affichage

La Société fournit des tableaux d'affichage situés dans des lieux facilement accessibles pour l'usage du Syndicat. Ces lieux sont désignés à la suite de consultations. Le contenu des avis ou autres documents affichés sur les tableaux d'affichage n'a pas à être préalablement approuvé par la Société. Le contenu des avis ou autres documents affichés sur les tableaux d'affichage doit être exempt de tout propos diffamatoire.

La Société n'est tenue de fournir des tableaux d'affichage que dans les installations postales dont elle est propriétaire ou qu'elle loue.

31.02 Exemplaire de la convention collective

- a) La Société convient que le Syndicat aura l'occasion de réviser l'exemplaire de la convention collective en ce qui a trait au format, à la couleur, aux dimensions, au genre de caractères à utiliser ainsi qu'à l'index avant son impression.
- b) La Société imprime la convention collective dans les langues française et anglaise. Les deux versions sont officielles.
- c) La Société fournit à chaque employée et employé un exemplaire de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa signature.
- d) La Société doit mettre à la disposition du Syndicat et de ses sections locales un nombre

suffisant d'exemplaires de la convention collective.

31.03 Le pluriel ou le singulier peut s'appliquer

Dans la présente convention collective, le singulier comprend le pluriel lorsque le contexte l'exige.

31.04 Sous-titres

Les titres des clauses individuelles ne font pas partie de la présente convention collective mais ils sont réputés y avoir été insérés pour fins de référence seulement.

Il est entendu toutefois que ces titres ont plein effet si leur but est d'indiquer à qui ou dans quelles circonstances des dispositions s'appliquent.

31.05 Définition de « jour ouvrable »

« *Jour ouvrable* » : dans la présente convention collective, désigne tout jour civil à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés.

31.06 Conjoint de fait

Aux fins de la présente convention collective et des avantages sociaux qu'elle prévoit, y compris les régimes d'assurance, il existe des liens de « *conjoint de fait* » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, ou moins si un enfant est issu de cette relation, une employée ou un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée comme son conjoint ou sa conjointe, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint et le mot « *conjoint* » comprend l'expression « *conjoint de fait* ».

31.07 Installations pour les employées et employés

Les employées et employés ont accès aux locaux, aux installations et aux services qui sont généralement accessibles aux autres employées et employés de la Société dans les installations postales dont elle est propriétaire ou qu'elle loue.

ARTICLE 32

VÉHICULES

32.01 Type de véhicule

Si la Société exige qu'une employée ou un employé fournisse un véhicule pour effectuer le travail sur son itinéraire, l'employée ou l'employé doit payer tous les frais de fonctionnement et d'entretien du véhicule et fournir le type de véhicule prévu à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier applicable à l'itinéraire le 31 décembre 2003. Cette obligation doit être maintenue jusqu'à ce que la nature du travail à effectuer ou la situation ait changé.

Lorsque l'itinéraire d'une employée ou d'un employé est modifié conformément à l'article 11, la Société peut exiger que l'employée ou l'employé utilise un type de véhicule particulier au besoin en raison des changements apportés à l'itinéraire. Uniquement lorsque, en raison de cette exigence, une employée ou un employé doit changer le véhicule qu'elle ou il a fourni, elle ou il a droit au montant fixé à l'annexe « A » pour l'utilisation d'un type de véhicule particulier. Ce paiement est versé à l'employée ou l'employé uniquement pour la période au cours de laquelle elle ou il détient l'itinéraire pour lequel le changement de véhicule était requis.

32.02 Assurance

À l'égard de tout véhicule fourni par une employée ou un employé pour parcourir son itinéraire, l'employée ou l'employé doit souscrire et maintenir, à ses frais, la police d'assurance automobile requise d'un montant d'au moins un million de dollars (1 000 000 \$) couvrant tous dommages confondus par sinistre, incluant les dommages matériels subis par autrui et, lorsque la loi le permet, les lésions corporelles et le décès, jusqu'à ce que la Société en décide autrement.

La Société peut exiger qu'une employée ou un employé souscrive et maintienne en vigueur une police d'assurance comportant une couverture plus élevée que celle prévue ci-dessus. Dans un tel cas, la Société acquitte le coût additionnel de cette couverture jusqu'à un maximum qui équivaut à la moyenne de l'industrie de l'assurance provinciale.

ARTICLE 33**SALAIRES****33.01 Salaires**

- a) À compter du 1^{er} janvier 2016, la rémunération annuelle de l'employée ou de l'employé est établie en utilisant le salaire proprement dit indiqué à l'annexe « A », et les dépenses d'utilisation d'un véhicule, le cas échéant.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2013, le montant de remboursement du kilométrage des dépenses d'utilisation d'un véhicule correspond au taux des allocations pour frais d'automobiles de l'Agence du revenu du Canada pour l'année, la distance et la région géographique en question

sauf si les parties en conviennent autrement.
Le nombre de kilomètres parcourus dans une année est fixé en fonction du nombre de kilomètres prévu par la Société pour l'itinéraire.

- c) Les changements aux taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada qui se produisent après la date d'entrée en vigueur mentionnée à l'alinéa b) s'appliquent soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur des changements de l'Agence du revenu du Canada.
- d) Le salaire proprement dit correspond à la différence entre le montant de la rémunération annuelle et celui des dépenses d'utilisation d'un véhicule.

33.02 Ajustements

Lorsqu'un itinéraire est modifié, un ajustement de rémunération doit être effectué conformément à l'annexe « A ».

33.03 Versement du salaire

La Société paie le salaire aux deux semaines à tous les deux (2) jeudis. Le paiement se fait par dépôt direct.

L'employée ou l'employé reçoit une fois par période de paie un état détaillé de ses gains et déductions.

33.04 Changement d'itinéraire

Lorsque son itinéraire est modifié ou lorsqu'une employée ou un employé change d'itinéraire, elle ou il touche la rémunération du nouvel itinéraire dès qu'elle ou il commence à y travailler.

33.05 Recouvrement de paiement en trop

Lorsqu'une employée ou un employé, pour des raisons indépendantes de sa volonté, a reçu un paiement en trop et que ce paiement est supérieur à cinquante dollars (50 \$), le bureau payeur doit, avant de mettre en œuvre la procédure de recouvrement, aviser par écrit l'intéressée ou l'intéressé de son intention de procéder au recouvrement du paiement en trop. Le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) du salaire de l'employée ou de l'employé, excluant les montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Malgré ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme payée en trop peut être prélevée en totalité de la dernière paie remise à l'employée ou à l'employé.

ARTICLE 34

DURÉE ET RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

34.01 Durée de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective sont en vigueur et lient la Société et le Syndicat du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017.

34.02 Modifications à la convention collective

Les parties peuvent s'entendre pour modifier ou adapter toute disposition de la présente convention collective ou pour y ajouter de nouvelles dispositions.

34.03 Prolongation de la convention collective

Après son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que les

conditions du paragraphe 89(1) du *Code canadien du travail* aient été satisfaites.

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35.01 Définitions

Dans le présent article, l'expression « changement technologique » désigne l'introduction par la Société dans ses opérations, de matériel différent par sa nature, par son genre ou par son nombre de celui que la Société utilisait précédemment, tout changement dans la manière dont la Société effectue ses opérations qui se rapportent à l'introduction de ce matériel et tout changement dans les méthodes de travail et d'exploitation des services postaux, tel changement affectant une ou un ou plusieurs employées ou employés.

35.02 Élimination des effets défavorables

Dans la mise en œuvre de changements technologiques, la Société s'engage à éliminer toutes les injustices ou effets défavorables causés aux employées ou employés et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux en conséquence de tels changements.

35.03 Avis

Lorsque la Société songe à introduire dans un secteur quelconque du service postal canadien un changement technologique :

- a) la Société accepte de mettre le Syndicat au courant le plus longtemps possible à l'avance de son intention et de procéder à la mise à jour

au fur et à mesure que des faits nouveaux et des modifications se produiront;

- b) nonobstant ce qui précède, au moins cent-vingt (120) jours civils avant l'introduction d'un changement technologique, la Société fournit au Syndicat un exposé circonstancié du projet qu'elle entend réaliser, tel avis devant dévoiler tous les effets et répercussions prévisibles sur les employées ou employés.

35.04 Renseignements pertinents

L'avis mentionné à l'alinéa 35.03 b) doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portants notamment sur :

- a) le genre de changement;
- b) la date à laquelle la Société se propose d'effectuer ce changement;
- c) le nombre approximatif d'employées ou d'employés qui risquent d'être touchés par le changement ainsi que le genre d'employées et d'employés (FFRS ou ERSA) et leur lieu de travail;
- d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des employées et des employés touchés; et
- e) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employées et employés.

35.05 Négociations sur les changements

Lorsque la Société a avisé le Syndicat de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les quinze (15) jours civils suivants et à négocier de bonne foi en vue d'arriver à une entente sur les solutions à apporter aux problèmes soulevés par ce changement.

35.06 Entente

Les ententes intervenues entre les parties en vertu de cet article doivent recevoir l'approbation écrite des représentantes et des représentants autorisés des parties au niveau national.

35.07 Différend

Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre à l'intérieur d'une période de quarante-cinq (45) jours civils à partir de la date où le Syndicat a été avisé par la Société de son intention d'introduire un changement technologique, et que certaines questions demeurent sans solution malgré les efforts des parties, ces dernières devront confier ces questions à un arbitre. À cette fin, chacune des parties doit préciser, lors du renvoi à l'arbitrage ou par la suite, les points sur lesquels elles ne s'entendent pas et qui requièrent son intervention.

35.08 Droit au grief et à l'arbitrage

Toute entente intervenue entre les parties en vertu de cet article ou toute décision rendue par l'arbitre en vertu de cet article a la même valeur que les dispositions de la présente convention collective et est assujettie à la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage.

35.09 Nomination de l'arbitre

Dans l'éventualité où les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles demanderont à la ou au ministre du Travail d'en nommer une ou un.

35.10 Délais et décisions de l'arbitre

- a) L'arbitre doit entreprendre ses travaux dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de sa sélection par les parties ou de la date de la demande des parties à la ou au ministre du Travail.
- b) L'arbitre n'étudie et ne statue que sur les points explicitement établis à la clause 35.07.
- c) L'arbitre présente son rapport au plus tard quarante-cinq (45) jours civils suivant la date de sa sélection par les parties ou de la demande des parties à la ou au ministre du Travail.
- d) Le rapport de l'arbitre engage définitivement les deux parties.

35.11 Application de la convention collective

Il est entendu que toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent intégralement lors de la mise en œuvre ou suite à la mise en œuvre d'un changement technologique et en regard de toutes nouvelles situations créées par ou suite à la mise en œuvre d'un changement technologique, à moins d'une entente écrite et spécifique entre les parties pour modifier la présente convention collective.

35.12 Disposition transitoire

Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Les avis de changements technologiques donnés par la Société au Syndicat depuis le 1^{er} janvier 2010 concernant le programme de transformation postale (poste moderne) sont réputés être des avis donnés en vertu de l'alinéa 35.03 a) pour l'ensemble du pays et en vertu de l'alinéa 35.03 b) pour les endroits spécifiquement mentionnés dans ces avis. À l'égard des avis déjà donnés, les parties sont présumées avoir tenu les consultations prévues à la clause 35.05. Toute question soulevée par l'une ou l'autre des parties suite aux avis déjà donnés qui n'est pas réglée par la sentence arbitrale de l'arbitre Keller en date du 26 octobre 2011 peut être soumise à l'arbitrage prévu à la clause 35.07.

La Société convient de donner au Syndicat des avis aux termes de l'alinéa 35.03 b) pour les autres endroits où le programme de transformation postale sera mis en place. Les clauses 35.04 et suivantes s'appliqueront alors intégralement.

ARTICLE 36

**CONGÉS POUR DES RAISONS
PERSONNELLES ET PROGRAMME
D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

A) GÉNÉRALITÉS**36.01 Avis à la Société en cas d'absence**

- a) L'employée ou l'employé qui ne peut pas se présenter au travail pour les raisons suivantes : une maladie, une urgence, un accident non lié au travail, une hospitalisation ou des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables, y compris, mais non

exclusivement, la maladie dans la proche famille telle que définie à l'alinéa 19.02 a), doit en informer sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée dès que possible par la suite, et lui indiquer la date probable de son retour au travail.

- b) Dans le cas où l'employée ou l'employé n'est pas en mesure de retourner au travail à la date prévue, elle ou il doit aviser de nouveau sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée des circonstances qui l'empêchent de revenir au travail.

B) CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

36.02 Allocation annuelle

- a) Le premier jour de janvier 2016, les employées et employés ont droit à un maximum de sept (7) journées de congé pour raisons personnelles conformément au document Politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.
- b) Pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2017, le 1^{er} janvier 2017, les employées et employés reçoivent un maximum de cinq (5) journées de congé pour raisons personnelles.
- c) Pour la période allant du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018, le 1^{er} juillet 2017, les employées et employés reçoivent un maximum de cinq (5) journées de congé pour raisons personnelles.
- d) Les employées et employés qui reçoivent des journées de congé pour raisons personnelles le 1^{er} juillet 2017 reçoivent une rémunération équivalente à la moitié (0,5) d'une journée de

congé pour raisons personnelles. Le paiement dont il est question ci-dessus doit être effectué au plus tard le 30 septembre 2018, et il est calculé conformément aux pratiques relatives au paiement des journées de congé pour raisons personnelles calculé au prorata.

- e) À compter du 1^{er} juillet 2018, les employées et employés ont droit à un maximum de sept (7) journées de congé pour raisons personnelles chaque année au 1^{er} juillet.
- f) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, si, en cours d'exercice, une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent, son allocation de congés pour raisons personnelles, au moment du changement, est calculée au prorata du nombre de jours restants dans l'exercice financier.

Si une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent ou si des changements sont apportés à son horaire pendant la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017, son allocation de congés pour raisons personnelles, au moment du changement, est calculée au prorata du nombre de jours restants dans cette période.

À compter du 1^{er} juillet 2017, si une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent pendant la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin 2018, son allocation de congés pour raisons personnelles, au moment du changement, est calculée au prorata du nombre de jours restants dans cette période.

36.03 Rapprochement des congés pour raisons personnelles accordés chaque année

- a) Si, au cours d'un mois donné une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent ne reçoit pas de salaire pour au moins un (1) jour civil, son allocation annuelle de congé pour raisons personnelles est réduite pour ce mois.
- b) Si à la suite d'un tel rapprochement, l'employée ou l'employé se retrouve à la fin du mois avec un solde de congés pour raisons personnelles négatif, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est prélevée conformément à la clause 33.05.

36.04 Paiement et report annuels

- a) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, à la fin de cet exercice financier, les congés pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à l'exercice financier suivant jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2017, les congés pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés à chaque 30 juin, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à la période suivante, allant du 1^{er} juillet au 30 juin, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.

- c) Pour l'année se terminant le 31 décembre 2016, le paiement des congés pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
 - i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le dernier jour de l'exercice financier pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;
 - ii) pour les employées et employés de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé.
- d) Tous les paiements seront effectués au plus tard le 31 mars 2017. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 31 décembre 2016.
- e) Pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
 - i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le 30 juin 2017 pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;
 - ii) pour les employées et employés de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé.

- f) Tous les paiements seront effectués au plus tard le 30 septembre 2017. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 30 juin 2017.
- g) À compter du 1^{er} juillet 2017, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
 - i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le 30 juin de chaque année pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;
 - ii) pour les employées et employés de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé.
- h) Tous les paiements seront effectués au plus tard le 30 septembre du même exercice financier. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 30 juin.
- i) L'employée ou l'employé ne peut compter plus de douze (12) jours de congé pour raisons personnelles à la fois.

36.05 Fin de l'emploi

- a) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, lorsque l'employée ou l'employé quitte la Société au cours de l'exercice financier pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les congés pour raisons

personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi, lui sont payés au prorata.

Lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1er janvier 2017 au 30 juin 2017 pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les congés pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi lui sont payés au prorata.

À compter du 1er juillet 2017, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1er juillet au 30 juin pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les congés pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi lui sont payés au prorata.

- b)** Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de l'exercice financier pour une raison quelconque et qu'elle ou il a utilisé un plus grand nombre de congés pour raisons personnelles que celui auquel elle ou il avait droit, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est recouvrée.

Lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1er janvier 2017 au 30 juin 2017 pour une raison quelconque et qu'elle ou il a utilisé un plus grand nombre de congés pour raisons personnelles que celui auquel elle ou il avait droit, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est recouvrée.

À compter du 1^{er} juillet 2017, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin pour une raison quelconque et qu'elle ou il a utilisé un plus grand nombre de congés pour raisons personnelles que celui auquel elle ou il avait droit, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est recouvrée.

c) Le paiement et le recouvrement des congés pour raisons personnelles en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus sont calculés de la façon suivante :

- i)** pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le dernier jour d'emploi chaque congé pour raisons personnelles;
- ii)** pour les employées et employés de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles.

36.06 Utilisation des congés pour raisons personnelles planifiés et autorisés au préalable

- a)** Toutes les journées de congé pour raisons personnelles doivent être prises sous forme de journées complètes.
- b)** L'employée ou l'employé qui souhaite utiliser un congé pour raisons personnelles planifié doit fournir à sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée les formulaires de congé requis.

- c) Les demandes de congé pour raisons personnelles planifiées doivent être autorisées au préalable pour être pris à un moment qui convient à l'employée ou l'employé et à la Société.

36.07 Utilisation des congés pour raisons personnelles urgents

- a) Les congés pour raisons personnelles urgents doivent être pris pour les raisons suivantes :
 - i) une maladie;
 - ii) une urgence;
 - iii) des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employée ou l'employé, y compris, mais non exclusivement, la maladie dans la proche famille telle que définie à l'alinéa 19.02 a) ; ou
 - iv) pendant la période d'attente prévue par le Programme d'assurance-invalidité de courte durée, telle qu'elle est établie à la Partie C.
- b) Pour les congés pour raisons personnelles urgents, l'employée ou l'employé doit remplir le formulaire de congé requis et le fournir à la Société dès que possible après le début de son congé.

**C) PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ
DE COURTE DURÉE**

36.08 Revenus

Aux fins d'application de la partie C, à l'exception du sous-alinéa 36.10 g) i), les « revenus » sont définis comme suit :

- a) Pour les titulaires d'itinéraires, les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A »;
- b) Pour les employées et employés de relève permanents qui, à la première date d'absence sont affectés pour couvrir une absence connue de plus de six (6) mois en vertu de l'alinéa 1 b) de l'annexe « F », les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A » de l'itinéraire qui est couvert;
- c) Pour les autres employées et employés de relève permanents, soixante dollars (60,00 \$) par jour.

36.09 Admissibilité et approbation

- a) L'employée ou l'employé est admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée lorsqu'elle ou il est incapable de travailler à cause d'une maladie ou à la suite d'un accident non lié au travail ou si elle ou il est hospitalisé.
- b) Afin d'être admissible aux prestations de l'assurance-invalidité de courte durée et de continuer à être couvert par le régime suite à une approbation, l'employée ou l'employé doit :

- i) être traité par un médecin; et
 - ii) suivre le traitement jugé approprié pour la maladie ou la blessure; et
 - iii) fournir les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité; et
 - iv) en cas de maladie ou de blessure liée à un abus d'alcool ou d'autres drogues, consentir à suivre un traitement professionnel continu jugé approprié pour l'état faisant l'objet du traitement.
- c) La décision d'approuver le versement de prestations d'assurance-invalidité de courte durée est prise par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité.
- d) L'employée ou l'employé n'est pas admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée, ou perd son droit à des prestations déjà approuvées, dans les situations suivantes :
 - i) toute période durant laquelle elle ou il est emprisonné;
 - ii) toute période durant laquelle elle ou il est malade ou blessé par suite d'une infraction criminelle qu'elle ou il a commise ou tenté de commettre (sous réserve d'une condamnation par un tribunal);
 - iii) toute période durant laquelle elle ou il est en congé non payé ou est sous le coup d'une suspension.

- e)** Si une employée ou un employé s'absente du travail en raison d'une maladie, d'un accident non lié au travail, ou d'une hospitalisation, et fournit les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité :
- i)** dans les seize (16) premiers jours civils, elle ou il maintient ses revenus. Si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, l'employée ou l'employé sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable;
 - ii)** après seize (16) jours civils, elle ou il maintient ses revenus pour les premiers seize (16) jours civils, après quoi il ou elle sera en congé non payé jusqu'au moment où les renseignements médicaux requis sont fournis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité. Si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, l'employée ou l'employé sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.
- f)** Il est entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est refusée, les revenus que l'employée ou l'employé a touché au cours de son absence seront recouvrés de sa paie. Il est également entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, les revenus que l'employée ou employé a touchés au cours de son absence

seront assujettis au rapprochement applicable. Dans les deux cas, le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou de l'employé, à l'exclusion des montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.

- g)** Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à l'employée ou l'employé prennent fin à la plus rapprochée des dates suivantes :
- i)** la date à laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être incapable de travailler;
 - ii)** la date à laquelle l'employée ou l'employé participe à une activité rémunérée autre qu'une activité rémunérée approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;
 - iii)** la date à laquelle l'employée ou l'employé omet de remettre au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité une preuve satisfaisante de la poursuite de son invalidité;
 - iv)** la date à laquelle l'employée ou l'employé refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou de participer à un programme de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité.

- v) la date à laquelle la personne n'est plus une employée ou un employé de la Société.

36.10 Prestations d'assurance-invalidité de courte durée

- a) L'employée ou l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à concurrence de trente (30) semaines après la date du début de la maladie ou de la blessure.
- b) Aux termes du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, la période d'attente est la suivante :
 - i) zéro (0) jour à partir de la date d'hospitalisation;
 - ii) zéro (0) jour dans le cas d'un accident non lié au travail si une consultation médicale est effectuée dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'accident;
 - ou
 - zéro (0) jour à partir de la date de la consultation médicale pour un accident non lié au travail si cette consultation est effectuée après la période de vingt-quatre (24) heures;
 - iii) sept (7) jours civils dans le cas d'une maladie
 - iv) dans le cas d'une maladie, si l'employée ou l'employé est hospitalisé avant la fin de la période d'attente, les prestations

d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à partir de la date de l'hospitalisation.

- c) En cas de maladie, l'employée ou l'employé doit utiliser ses congés pour raisons personnelles jusqu'à ce que les prestations d'assurance-invalidité de courte durée débutent.
- d) Une fois que son admissibilité aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée a été approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé qui a épuisé tous ses congés pour raisons personnelles peut choisir d'utiliser, si elle ou il en a de disponible, des crédits de congé annuel pour être rémunéré durant la période d'attente.
- e) Après la période d'attente, s'il y a lieu :
 - i) l'employée ou l'employé recevra soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines;
- f) Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée pour une période de plus de quinze (15) semaines (à l'exclusion de toute période d'attente applicable), l'employée ou l'employé doit présenter une demande d'assurance-emploi.
 - i) Si la demande d'assurance-emploi de l'employée ou l'employé est approuvée et si elle ou il se conforme à toutes les règles associées à l'obtention des

prestations d'assurance-emploi, la Société lui verse la différence entre le montant des prestations d'assurance-emploi et soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend la période d'attente.

- ii) Si l'employée ou l'employé présente la preuve que sa demande d'assurance-emploi a été refusée, la Société lui verse soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend la période d'attente.

g)

Les prestations d'assurance-invalidité de courte durée de l'employée ou l'employé sont réduites de tout revenu qu'elle ou il a reçu des sources suivantes :

- i) revenu d'un autre emploi, sauf si l'employée ou l'employé peut prouver que cet emploi est antérieur à la maladie ou la blessure; cependant, cet autre emploi ne doit pas empêcher ou retarder la guérison de l'employée ou de l'employé, selon la décision du fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;
- ii) prestations payables en vertu d'un programme d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;
- iii) prestations d'un programme d'assurance gouvernemental sans égard à la responsabilité ou d'un

programme d'assurance automobile, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi.

- h) Malgré la clause 33.05, la Société exigera, si la loi l'autorise, le remboursement de tout montant reçu en guise et lieu de remplacement du salaire.

36.11 Récurrences

- a) Si l'employée ou l'employé présente une récurrence de la même condition médicale ou d'une condition médicale connexe dans les trente (30) jours civils de la date de son retour au travail après un congé pour une invalidité de courte durée et que cette récurrence est corroborée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé continue de recevoir, sans période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour le reste de la période de trente (30) semaines du programme d'assurance-invalidité de courte durée.
- b) Si, après un congé d'invalidité de courte durée, l'employé ou l'employée retourne au travail pendant plus de trente (30) jours civils, toute absence subséquente de sa part est considérée comme une nouvelle période de maladie ou de blessure.

36.12 Processus d'appel

- a) L'appel est une demande écrite d'une employée ou d'un employé visant le réexamen de la décision rendue par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité. L'objectif du processus d'appel est de

permettre un examen objectif de la décision qui a été rendue et de permettre à l'employée ou l'employé de fournir des renseignements médicaux additionnels.

- b)** L'employée ou l'employé qui se prévaut de son droit d'appel, reçoit les prestations d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à ce que la décision du premier palier d'appel soit rendue. Si l'appel est rejeté au premier palier, la Société prélève du salaire de l'employée ou l'employé, tout paiement en trop, mais le montant prélevé pour chaque période de paie ne peut excéder dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou l'employé, excluant les montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, jusqu'au recouvrement total du montant.
- c)** Malgré ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement excédentaire non réglé est entièrement prélevé de la dernière paie de l'employée ou l'employé.

36.13 Appel au premier palier

- a)** Dans les sept (7) jours civils de la décision initiale qui lui a été communiquée par écrit, l'employée ou l'employé avise par écrit le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité de son intention de faire appel de la décision.
- b)** Dans les trente (30) jours civils de la date de l'avis d'appel, l'employée ou l'employé remet au gestionnaire de dossiers du fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité tout renseignement médical supplémentaire qu'elle

ou il souhaite soumettre ou qui a été demandé par le gestionnaire de dossiers.

- c) Le fournisseur des services de gestion des cas d'invalidité remet par écrit sa décision et ses recommandations à l'employée ou l'employé, en précisant les raisons de sa décision.

36.14 Appel final

- a) Lorsque l'appel d'une employée ou d'un employé est rejeté au premier palier, le Syndicat et l'employée ou l'employé en sont avisés par écrit.
- b) Le Syndicat, au nom de l'employée ou l'employé, dispose d'un délai de quatorze (14) jours civils pour aviser par écrit le gestionnaire de dossiers de son intention de faire appel de la décision. Sur réception de cet avis, le gestionnaire de dossiers remet au médecin indépendant choisi par les parties et au Syndicat, à sa demande, des copies des documents concernant la réclamation, incluant l'information mentionnée à l'alinéa 36.14 d).
- c) Pour accéder à l'étape de l'appel final, l'employée ou l'employé signe une décharge autorisant le Syndicat à représenter ses intérêts durant l'appel final.
- d) Le médecin indépendant entreprend un examen des renseignements qui lui sont remis :
 - i) par le gestionnaire de dossier; et si applicable,

- ii) les représentations syndicales et tout autre documentation médicale soumise par le syndicat dans des délais raisonnables, tous deux par l'intermédiaire du gestionnaire de dossier.
- e) Avant de rendre une décision, le médecin indépendant peut tenir une réunion pour établir les faits. Si une telle réunion a lieu, les parties ne sont pas représentées par des avocats et aucun témoin n'est autorisé à témoigner.
- f) Si, dans les vingt-et-un (21) jours civils de la date de l'avis d'appel, les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un médecin indépendant, l'une ou l'autre des parties peut demander au bureau national du Syndicat et à la représentante ou au représentant national désigné par la Société de nommer un médecin indépendant qui effectuera un examen et rendra une décision finale. À l'échelle nationale, les parties doivent parvenir à s'entendre sur la nomination d'un médecin indépendant dans les sept (7) jours civils suivant la demande.
- g) La décision du médecin indépendant est finale et lie les parties, sans créer de précédent.
- h) Les honoraires et dépenses du médecin indépendant, y compris, s'il y a lieu, les coûts de la réunion visant à établir les faits, sont payés à parts égales par les parties.

36.15 Procédure de règlement des griefs

Les décisions rendues par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité et le médecin

indépendant ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la convention collective.

36.16 Programme d'assurance-invalidité de courte durée

Le Programme d'assurance-invalidité de courte durée – politiques et procédures, tel qu'il est modifié de temps à autre, est reconduit pour la durée de la présente convention collective.

Pendant la durée de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour modifier le niveau des prestations et/ou les conditions d'admissibilité du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT**

1. Le salaire proprement dit d'une employée ou d'un employé est établi en fonction de la composante des activités prévue au paragraphe 2, de l'allocation variable prévue au paragraphe 3 et de l'allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique prévue au paragraphe 4.

2. **Composante des activités**

La composante des activités d'un itinéraire est le total annualisé des activités réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes, ce qui inclut les secteurs énoncés dans la Lettre 3. Elle est assujettie au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 2 b).

a) Les valeurs des activités du tri, de la livraison, des arrêts pour livraison et la valeur par kilomètre sont les suivantes :

Secteur 1	Valeurs des activités	
Valeurs de tri	2016	2017
Résidence	0.0822 \$	0.0834 \$
Résidence – Tri séquentiel		0.0570 \$
Ferme	0.0822 \$	0.0834 \$
Ferme – Tri séquentiel		0.0567 \$
Commerce SGA	0.2629 \$	0.2668 \$
Commerce SGA – Tri séquentiel		0.1836 \$
Appartement	0.0558 \$	0.0567 \$
Appartement – Tri séquentiel		0.0401 \$
Commerce intérieur	0.2629 \$	0.2668 \$
Commerce intérieur – Tri séquentiel		0.2103 \$
Direct	0.2629 \$	0.2668 \$
Direct – Tri séquentiel		0.2103 \$
Valeurs de livraison		
BLR	0.0924 \$	0.0938 \$
BLR – Pince télescopique	0.1217 \$	0.1235 \$
BLR – VCD	0.0559 \$	0.0567 \$
BPCOM	0.0457 \$	0.0464 \$
BPM	0.0558 \$	0.0567 \$
Kiosques	0.0497 \$	0.0505 \$
Site de BPCOM à PDR élevés		0.0534 \$
BBL	0.0629 \$	0.0639 \$
Levée d'armoire à colis		0.1502 \$
Commerce au comptoir	0.2132 \$	0.2163 \$
Commerce extérieur		0.1669 \$
Commerce spécial		2.5034 \$
CSP	0.9531 \$	
Levée CSP/ autre		1.3352 \$
Dépôt CSP		0.9680 \$
Levée de BLP	0.9531 \$	0.9674 \$
Ramassage	0.9531 \$	
Ramassage niveau de la rue		1.1683 \$
Ramassage autre		1.8359 \$
Arrêts pour livraison	0.0792 \$	0.0804 \$
Temps de conduite par km (PDR par km)		
50 km/h – 9,9 PDR par km ou moins	0.3948 \$	0.4008 \$
40 km/h – 10 à 24,99 PDR par km	0.4933 \$	0.5007 \$
30 km/h – 25 à 49,9 PDR par km		0.6676 \$
20 km/h – 50 PDR par km et plus		1.0014 \$

Secteur 2	Valeurs des activités	
Valeurs de tri	2016	2017
Résidence	0.0893 \$	0.0907 \$
Résidence – Tri séquentiel		0.0618 \$
Ferme	0.0893 \$	0.0907 \$
Ferme – Tri séquentiel		0.0618 \$
Commerce SGA	0.2862 \$	0.2905 \$
Commerce SGA – Tri séquentiel		0.1999 \$
Appartement	0.0609 \$	0.0618 \$
Appartement – Tri séquentiel		0.0436 \$
Commerce intérieur	0.2862 \$	0.2905 \$
Commerce intérieur – Tri séquentiel		0.2290 \$
Direct	0.2862 \$	0.2905 \$
Direct – Tri séquentiel		0.2290 \$
Valeurs de livraison		
BLR	0.1005 \$	0.1020 \$
BLR – Pince télescopique	0.1325 \$	0.1345 \$
BLR – VCD	0.0609 \$	0.0618 \$
BPCOM	0.0497 \$	0.0505 \$
BPM	0.0609 \$	0.0618 \$
Kiosques	0.0538 \$	0.0546 \$
Site de BPCOM à PDR élevés		0.0582 \$
BBL	0.0680 \$	0.0690 \$
Levée d'armoire à colis		0.1636 \$
Commerce au comptoir	0.2324 \$	0.2359 \$
Commerce extérieur		0.1817 \$
Commerce spécial		2.7262 \$
CSP	1.0394 \$	
Levée CSP/ autre		1.4540 \$
Dépôt CSP		1.0541 \$
Levée de BLP	1.0394 \$	1.0550 \$
Ramassage	1.0394 \$	
Ramassage niveau de la rue		1.2722 \$
Ramassage autre		1.9992 \$
Arrêts pour livraison	0.0863 \$	0.0876 \$
Temps de conduite par km (PDR par km)		
50 km/h – 9,9 PDR par km ou moins	0.4304 \$	0.4368 \$
40 km/h – 10 à 24,99 PDR par km	0.5380 \$	0.5460 \$
30 km/h – 25 à 49,9 PDR par km		0.7270 \$
20 km/h – 50 PDR par km et plus		1.0905 \$

Secteur 3	Valeurs des activités	
Valeurs de tri	2016	2017
Résidence	0.0934 \$	0.0948 \$
Résidence – Tri séquentiel		0.0646 \$
Ferme	0.0934 \$	0.0948 \$
Ferme – Tri séquentiel		0.0646 \$
Commerce SGA	0.2994 \$	0.3039 \$
Commerce SGA – Tri séquentiel		0.2091 \$
Appartement	0.0639 \$	0.0649 \$
Appartement – Tri séquentiel		0.0456 \$
Commerce intérieur	0.2994 \$	0.3039 \$
Commerce intérieur – Tri séquentiel		0.2395 \$
Direct	0.2994 \$	0.3039 \$
Direct – Tri séquentiel		0.2390 \$
Valeurs de livraison		
BLR	0.1045 \$	0.1061 \$
BLR – Pince télescopique	0.1386 \$	0.1407 \$
BLR – VCD	0.0637 \$	0.0646 \$
BPCOM	0.0528 \$	0.0536 \$
BPM	0.0639 \$	0.0649 \$
Kiosques	0.0558 \$	0.0567 \$
Site de BPCOM à PDR élevés		0.0608 \$
BBL	0.0711 \$	0.0721 \$
Levée d'armoire à colis		0.1711 \$
Commerce au comptoir	0.2436 \$	0.2473 \$
Commerce extérieur		0.1901 \$
Commerce spécial		2.8511 \$
CSP	1.0861 \$	
Levée CSP/ autre		1.5206 \$
Dépôt CSP		1.1024 \$
Levée de BLP	1.0861 \$	1.1023 \$
Ramassage	1.0861 \$	
Ramassage niveau de la rue		1.3305 \$
Ramassage autre		2.0908 \$
Arrêts pour livraison	0.0903 \$	0.0917 \$
Temps de conduite par km (PDR par km)		
50 km/h – 9,9 PDR par km ou moins	0.4496 \$	0.4564 \$
40 km/h – 10 à 24,99 PDR par km	0.5623 \$	0.5707 \$
30 km/h – 25 à 49,9 PDR par km		0.7603 \$
20 km/h – 50 PDR par km et plus		1.1405 \$

- i) Les valeurs d'activité suivantes entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017 : levée d'armoire à colis, levée CSP/ autre, dépôt CSP, ramassage niveau de la rue, et temps de conduite à 30 km/h, et 20 km/h.
- ii) Les valeurs d'activités pour le tri séquentiel s'appliqueront à la suite de la mise en œuvre d'une réorganisation, s'il y a lieu.

- b)** La progression du salaire suivante est établie en fonction de la dernière date d'embauche en tant que titulaires d'itinéraires ou en tant qu'employées et employés de relève permanents. Les employées et employés graviront les échelons de la progression salariale en fonction de l'anniversaire de cette date.

Les employées et employés de relève sur appel demeurent au premier échelon de la progression salariale.

Niveau de progression	Pourcentage des valeurs d'activités
Minimum	85 %
an 1	88 %
an 2	91 %
an 3	94 %
an 4	97 %
an 5	100 %

3. **Allocation variable**

- a) L'allocation variable d'une employée ou d'un employé est le total annualisé des éléments suivants :

Ensembles de courrier de quartier (par point de remise)

Inférieurs à 500 grammes	1,5 cent
Supérieurs à 500 grammes et inférieurs à 1 000 grammes	10,0 cents
De 1 000 à 2 000 grammes	15,0 cents

Autres

Changements de serrure	1,00 \$
Envois à remettre en mains propres	1,00 \$

- b) Tout changement à l'allocation variable est effectué une fois par année civile par la Société jusqu'à ce que l'itinéraire d'une employée ou d'un employé soit automatisé afin de consigner les données réelles relatives à l'allocation variable. Dès lors, l'allocation variable est établie en fonction des données réelles et est versée toutes les deux semaines.

4. **Allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique**

- a) Après le 1^{er} janvier 2013, l'employée ou l'employé qui effectue le tri d'un itinéraire

identifié comme exigeant un tri de connaissance (un itinéraire sans adressage civique) a droit à cinq (5) cents par jour par point de remise exigeant un tri de connaissance. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant un maximum de trois (3) mois. Si l'adressage civique est mis en œuvre à des points de remise au cours de cette période, le versement pour les points de remise concernés prend fin et l'alinéa b) s'applique.

- b)** Après le 1^{er} janvier 2013, si une employée ou un employé est titulaire d'un itinéraire et que l'adressage civique est mis en œuvre aux points de remise de l'itinéraire, la ou le titulaire de l'itinéraire a droit à cinq (5) cents par jour par point de remise pour chacun des points de remise de l'itinéraire qui bénéficie d'une réexpédition gratuite du courrier par la Société. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant six (6) mois et est versé aux employées ou employés de relève affectés à cet itinéraire.
- c)** Les montants prévus aux alinéas a) et b) ne sont versés qu'à l'employée ou l'employé qui effectue les tâches de tri de l'itinéraire.

5. L'allocation spéciale qui était versée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective pour l'utilisation d'un véhicule de type particulier continue d'être versée tant que l'employée ou l'employé a l'obligation d'utiliser un tel véhicule et qu'elle ou il conserve l'itinéraire pour lequel le véhicule était requis.

Lorsque la Société exige, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, conformément à la clause 32.01, qu'une employée ou un employé utilise

un véhicule de type particulier, elle lui verse un minimum de mille deux cents dollars (1 200 \$) par année.

Le montant prévu ci-dessus s'ajoute aux dépenses d'utilisation d'un véhicule déterminées conformément à l'alinéa 33.01 b).

6. Toute modification aux points de remise de l'itinéraire d'une employée ou d'un employé entraîne une mise à jour de la composante des activités de l'itinéraire au moins deux fois par année.

7. Entre les ajustements prévus au paragraphe 6, toute augmentation ou diminution du nombre total de points de remise supérieure à cinq pour cent (5 %) entraîne un ajustement de la composante des activités énoncée au paragraphe 2 et des dépenses d'utilisation d'un véhicule prévues à la clause 33.01.

Les ajustements au titre du présent paragraphe qui entraînent une augmentation ou une diminution de la rémunération sont effectués rétroactivement à la date à laquelle le changement a dépassé cinq pour cent (5 %).

ANNEXE « B »**AVIS DE MODIFICATION DE L’AFFILIATION SYNDICALE
OU CHANGEMENT DE STATUT**

Les renseignements ci-dessous doivent être fournis au Syndicat lorsque se produit une modification de l’affiliation syndicale ou un changement de statut :

1. Nom de famille
2. Prénom
3. Initiale
4. Adresse (domicile) – 1
5. Adresse (domicile) – 2
6. Localité (domicile)
7. Province (domicile)
8. Code postal (domicile)
9. Nouveaux niveau et classe d’emplois
10. Nom du lieu de travail (anglais)
11. Nom du lieu de travail (français)
12. Localité du lieu de travail
13. Nouvelle liste de paie
14. Ancienne date d’entrée en vigueur
(AAAAMMJJ)
15. Ancienne date d’expiration
(AAAAMMJJ)
16. Nouvelle date d’entrée en vigueur
(AAAAMMJJ)
17. Nouvelle date d’expiration
(AAAAMMJJ)
18. Code d’intervention
19. Code de raison (motif)
20. Nouvelle catégorie d’emploi
21. Nouveau code IUN
22. Nouvel horaire de travail
23. Numéro d’identification
24. Ancien secteur de travail
25. Nouveau secteur de travail
26. Localité de l’ancien lieu de travail
27. Ancienne liste de paie

ANNEXE « C »

**FORMATION SUR LES DROITS DE LA
PERSONNE**

Monsieur Donald Lafleur
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3

Objet : Formation sur les droits de la personne

Monsieur,

La présente lettre vise à confirmer que les parties reconnaissent le droit d'une employée ou d'un employé à un milieu de travail exempt de harcèlement lié à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la religion, à l'âge, à l'état civil, à la situation de famille, à une incapacité ou à l'état de personne gracée.

Elles reconnaissent également qu'il s'agit là d'un objectif commun et que tous les efforts doivent être déployés pour prévenir et corriger toute situation et tout comportement susceptibles de compromettre ce droit.

Toutes les plaintes de harcèlement liées aux motifs interdits en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* feront l'objet d'une enquête conformément à la politique de la Société en matière de harcèlement pouvant être modifiée par la Société à l'occasion.

En vertu de cet engagement, la Société confirme que les questions relatives aux droits de la personne et à la gestion des conflits seront abordées dans le programme de

formation à l'intention de tous les nouveaux employés et employées en vertu de l'article 26.

Bien à vous,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'RS', with a horizontal line extending to the right.

Rob Sinclair
Négociateur en chef

ANNEXE « D »

FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

1. La Société convient de verser dans le fonds d'éducation du Syndicat constitué conformément à l'annexe « U » de la convention collective applicable à l'unité de négociation de l'exploitation urbaine, pour le bénéfice des employées et employés visés par la présente convention collective, la somme suivante :

a) Le montant est de trois (3) cents pour chaque heure payée à tous les employés et employées.

ANNEXE « E »**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR
APPEL**

1. À compter du 1^{er} janvier 2014, la Société fait appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant six (6) itinéraires FFRS ou plus.

À compter du 1^{er} septembre 2017, la Société fait appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant cinq (5) itinéraires FFRS ou plus.

2. Si la Société éprouve des difficultés liées à la dotation dans les installations postales définies ci-dessus, les parties acceptent de tenir des consultations au niveau local sur les solutions aux problèmes de dotation.

3. Les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés au niveau de progression minimum des valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement. À moins qu'un véhicule de la Société ne soit fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

4. Chaque employée ou employé de relève sur appel actif reçoit un paiement de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour chaque trimestre au cours duquel elle ou il travaille au moins quinze (15) jours et demeure employée ou employé de relève sur appel à la fin du trimestre. Cette possibilité de versement commence le premier trimestre complet après la signature de la convention collective. Les trimestres correspondent à l'année civile pertinente (le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre).

5. Dans les installations postales ayant plus d'une employée ou employé de relève sur appel, les affectations de travail pour le remplacement des congés annuels qui ne sont pas attribuées à une employée ou à un employé de relève permanent sont offertes aux employées ou employés de relève sur appel dans l'ordre des dates d'attribution du rang. La date d'attribution du rang des employées ou employés de relève sur appel est établi en fonction de leur dernière date d'embauche. Si plus d'une employée ou d'un employé a la même date d'embauche, le système de numéros aléatoires est utilisé pour déterminer le rang.

6. L'indemnité de congé annuel s'accumule à quatre (4) pour cent du salaire proprement dit, comme le définit l'annexe « A » de la convention collective, tout au long de l'année civile, et est payée au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

7. Les employées et employés de relève sur appel reçoivent une indemnité de chaussure d'un montant de soixante dollars (60 \$) pour chaque trimestre au cours duquel ils ou elles reçoivent le paiement prévu au paragraphe 4.

8. Les employées et employés de relève sur appel ont droit à un congé les jours fériés désignés si le jour férié est un jour de travail prévu. Tous les mois, relativement au paiement de jours fériés, les employées ou employés de relève sur appel reçoivent une paie égale à quatre virgule quatre (4,4) pour cent de leur salaire proprement dit, tel qu'il est défini à l'annexe « A ».

9. La convention collective s'applique aux employées ou employés de relève sur appel, à l'exclusion des dispositions suivantes : articles 8, 11, clauses 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, 13.02, 14.01, 14.02, et 14.04, articles 15, 16, 17, 19, 22, 23, et 36, clauses 24.03, 24.04, alinéas 25.01 a), b), c) et e), clause 25.02, annexes « I », « F ».

10. La Société peut autoriser l'utilisation, par les employées ou employés de relève sur appel, d'un type de véhicule autre que celui spécifié pour l'itinéraire faisant l'objet d'un remplacement. Toutefois, aucun paiement n'est versé pour des trajets supplémentaires à l'itinéraire sauf si l'employée ou l'employé de relève sur appel a fourni au moins le véhicule de taille minimale nécessaire pour l'itinéraire, tel qu'indiqué à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison de l'itinéraire, et que la Société a autorisé le trajet supplémentaire.

11. La présente annexe annule tous les autres protocoles d'entente nationaux concernant le personnel de relève sur appel, y compris les protocoles d'entente signés le 20 décembre 2006, le 19 juin 2007, le 20 juin 2007 et le 12 décembre 2007.

ANNEXE « F »**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE
PERMANENTS**

1. À compter du 1^{er} janvier 2014, la Société accepte de créer et de mettre en œuvre le poste d'employée ou employé de relève permanent afin de suppléer principalement aux absences en raison d'un congé annuel dans les installations comptant quatorze (14) itinéraires FFRS ou plus.

a) Après la mise en place du calendrier de congés annuels prévu à l'alinéa 15.02 b), les affectations de remplacement en raison de congés annuels sont offertes aux employées et employés de relève permanents de l'installation par ancienneté.

b) Les affectations de remplacement en cas d'absences connues de plus de six (6) mois sont offertes aux employées et employés de relève permanents par ancienneté.

2. Les employées ou employés de relève permanents se voient attribuer un horaire de travail minimum de douze (12) heures par semaine.

3.

a) Les employées ou employés de relève permanents sont rémunérés selon les valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement. Sauf si un véhicule de la Société est fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

- b)** Lorsqu'une employée ou un employé de relève permanent n'est pas affecté à un itinéraire et n'est pas indemnisé conformément à l'alinéa 3 a), elle ou il reçoit soixante dollars (60 \$) par jour à titre d'indemnité et est tenu d'exécuter les autres tâches que lui confie la Société durant un maximum de trois (3) heures par jour.

ANNEXE « G »**MESURES D'ADAPTATION**

Les parties reconnaissent que la Société, ses employées et employés, le Syndicat, ainsi que l'employée ou l'employé atteint d'une incapacité permanente ou d'une incapacité temporaire doivent collaborer à la réalisation des objectifs énoncés à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ce qui concerne les mesures d'adaptation.

Lorsqu'une employée ou un employé est atteint d'une incapacité reconnue par la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Société doit prendre toutes les mesures d'adaptation raisonnables, jusqu'à la limite de la contrainte excessive, à l'égard de l'employée ou de l'employé, conformément à la politique de la Société sur les mesures d'adaptation. À cet égard, la Société, le Syndicat et l'employée ou l'employé collaboreront dans le but de tenter de déterminer la mesure d'adaptation appropriée. Ce processus doit comprendre la tenue d'une consultation locale, lorsqu'approprié. Le Syndicat conserve le droit de déposer un grief.

ANNEXE « H »

COUVERTURE DES ABSENCES

La Société accepte d'assumer la responsabilité d'assurer les remplacements en cas d'absences reconnues par la convention collective pour les titulaires d'itinéraire dans les installations postales comptant six (6) itinéraires FFRS ou plus.

À compter du 1^{er} septembre 2017, la Société accepte d'assumer la responsabilité d'assurer les remplacements en cas d'absences reconnues par la convention collective pour les titulaires d'itinéraire dans les installations postales comptant cinq (5) itinéraires FFRS ou plus.

D'ici là, toutes les pratiques actuelles relatives à la responsabilité d'assurer les remplacements en cas d'absences demeurent en vigueur.

ANNEXE « I »**PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE**

Les modalités du Programme de prime de rendement d'équipe visant le personnel admissible au sein de la Société, doivent s'appliquer à tous les employées et employés. Tous les employées et employés de relève sur appel ne sont pas admissibles au Programme de prime de rendement d'équipe.

La prime de rendement d'équipe (PRE) offre la possibilité d'une prime de trois pour cent (3 %) par année financière en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement de la Société. Par ailleurs, il est possible que la prime soit supérieure à trois pour cent (3 %) quand les objectifs fixés par la Société sont dépassés, et qu'elle soit inférieure à trois pour cent (3 %) quand les objectifs fixés par la Société ne sont pas atteints.

Pour être admissible au paiement d'un montant quelconque de prime aux termes du Programme de prime de rendement d'équipe, les employées et employés doivent avoir travaillé plus de trois (3) mois au sein de l'unité de négociation et doivent toujours faire partie de l'unité de négociation à la fin de l'année financière.

La Société peut modifier les modalités de la prime de rendement d'équipe pour l'année financière alors en cours ou pour les années financières suivantes, ce qui pourrait aboutir à la suspension des paiements.

La Société avise et consulte le Syndicat au niveau national concernant toute modification apportée au Programme de prime de rendement d'équipe.

Aux fins de la prime de rendement, l'« année financière » de la Société désigne la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Le Programme de prime de rendement d'équipe débute le 31 décembre 2011 et n'a aucun effet rétroactif sur l'année civile 2011.

ANNEXE « J »**CONTRIBUTIONS AU FONDS POUR LA GARDE
D'ENFANTS**

1. À compter du 1^{er} janvier 2010, la Société verse dans le fonds en fiducie établi aux termes de l'annexe « L » de la convention collective conclue entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine) soixante-cinq mille dollars (65 000 \$). Ce montant est versé dans le fonds dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle la Société reçoit du Syndicat les états financiers trimestriels relatifs au fonds.
2. Les montants versés dans le fonds aux termes du paragraphe 1 n'entrent pas dans le calcul visant à déterminer si le solde total du fonds dépasse la somme de deux millions cinq cent mille dollars (2 500 000 \$).

ANNEXE « K »

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
L'INTRODUCTION DE VÉHICULES À CONDUITE
À DROITE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES POSTES
(« STTP »)
ET
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
(« la Société »)**

ATTENDU QUE le présent protocole d'entente s'appuie sur les dispositions de l'article 35 de la convention collective des FFRS au sujet de l'introduction de véhicules à conduite à droite (VCD) sur les itinéraires des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) et qu'il est conclu sous toutes réserves et n'établit aucun précédent quant à la position que les parties pourraient adopter dans des circonstances identiques ou similaires;

ATTENDU QUE Postes Canada a identifié les postes FFRS dont l'itinéraire compte 330 BLR ou plus comme VCD et qu'elle introduit des VCD conformément aux avis envoyés le 3 juin 2011, le 21 février 2012 et le 18 avril 2012 et aux nombreuses réunions de consultation tenues en vertu de l'article 35 de la convention collective;

ATTENDU QUE les employés et employées qui ont reçu un VCD fourni par la Société ne recevront plus le remboursement des dépenses d'utilisation d'un véhicule prévu aux alinéas 33.01 b) et c) ni l'allocation spéciale, conformément à l'annexe A de la convention collective des FFRS;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Retour au bureau de poste :

- a. Dans les cas où la fin de l'itinéraire est modifiée en raison de l'utilisation d'un VCD fourni par la Société de sorte que l'itinéraire du FFRS doit se terminer au bureau de poste, le salaire de l'employé ou l'employée est augmenté de trente-cinq (35) cents du kilomètre du dernier point de livraison au bureau de poste. Ce taux ne s'applique pas aux itinéraires qui se terminaient déjà au bureau de poste avant l'introduction d'un VCD fourni par la Société.
- b. Les modifications apportées conformément à l'alinéa 1 a) ne sont pas traitées par le Comité de transition selon l'article 11 de la convention collective des FFRS.
- c. Si un nouveau modèle de rémunération est convenu par les parties dans le cadre de négociations collectives, le montant indiqué ci-dessus cesse d'être versé à la date d'entrée en vigueur du nouveau modèle de rémunération, si le montant accordé en vertu de ce modèle est supérieur à celui indiqué à l'alinéa 1 a).

2. Allocation spéciale

- a. L'employée ou l'employé qui choisit d'acheter un VCD après que son itinéraire est désigné VCD reçoit les allocations spéciales non renouvelables suivantes :

1^{re} année : une somme forfaitaire de mille deux cents dollars (1 200 \$) et une somme additionnelle de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de ces deux sommes;

2^e année : une somme forfaitaire de six cents dollars (600 \$) et une somme additionnelle de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de ces deux sommes;

3^e année : une somme de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de cette somme;

4^e année : une somme de six cents dollars (600 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de cette somme;

5^e année et années suivantes : zéro dollar (0 \$).

- b. Les montants de l'allocation spéciale indiqués ci-dessus remplacent l'allocation spéciale prévue au paragraphe 5 de l'annexe A de la convention collective des FFRS.
- c. Il est entendu que les frais d'utilisation d'un véhicule prévus à la clause 33.01 de la convention collective des FFRS s'appliquent aux employées et employés qui fournissent et utilisent un VCD.
- d. Si l'employée ou l'employé est muté à un autre itinéraire désigné VCD, le calendrier des

paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) est maintenu.

- e. Si, en raison d'une réorganisation aux termes de l'article 11, l'employée ou l'employé est muté à un itinéraire sans VCD, le calendrier des paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) est maintenu.

Par réorganisation, on entend la réaffectation d'un minimum de cinq (5) pour cent des points de remise d'un itinéraire à un ou plusieurs autres itinéraires.

- f. Si, pour toute autre raison, l'employée ou l'employé est muté à un itinéraire qui n'est pas désigné VCD, le calendrier des paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) prend fin immédiatement.
- g. Si l'employée ou l'employé est mis à pied, le calendrier des paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) prend fin immédiatement.

3. Véhicules achetés ou loués récemment :

- a. L'employé ou l'employée qui a acheté ou loué un véhicule reçoit un paiement unique de mille deux cents dollars (1 200 \$) à titre de paiement forfaitaire, et une allocation spéciale annuelle de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour une période de douze (12) mois, et les retenues obligatoires doivent être soustraites de ces deux sommes.
- b. Pour être admissible aux montants indiqués à l'alinéa 3 a), l'employé ou l'employée doit avoir acheté un véhicule de l'année 2010 ou

d'une année plus récente, et il ou elle doit l'avoir acheté ou loué dans les vingt-quatre (24) mois précédant la réception de la lettre initiale de la Société qui lui indique que son itinéraire a été désigné VCD. Il ou elle doit fournir à son gestionnaire de zone locale une copie de son contrat de location ou de sa facture d'achat et l'original de son titre de propriété.

- c. L'employé ou l'employée doit montrer à son gestionnaire de zone locale l'original de son titre de propriété tous les deux (2) mois jusqu'à l'expiration de la période de douze (12) mois précisée à l'alinéa 3 a), sinon le paiement de l'allocation spéciale prend fin.

4. Salaires proprement dit

- a. La ou le titulaire d'un itinéraire désigné VCD qui choisit d'utiliser un véhicule à conduite à droite de la Société voit son salaire annuel minimum par heure quotidienne de travail (à l'exclusion des indemnités variables) passer à quatre mille cent soixante-quatorze dollars et huit cents (4 174,08 \$) à partir de la date d'entrée en vigueur de l'utilisation du VCD sur son itinéraire.
- b. Si, dans le cadre de négociations collectives, les parties conviennent d'un nouveau modèle de rémunération et que ce modèle prévoit un salaire annuel par heure quotidienne de travail (à l'exclusion des indemnités variables) inférieur à celui indiqué à l'alinéa 4 a), le salaire prévu à l'alinéa 4 a) est maintenu jusqu'à ce que le modèle de rémunération prévoie un salaire annuel par heure quotidienne de travail plus élevé, à ce

moment, le salaire annuel par heure quotidienne de travail correspondra à celui indiqué dans le modèle de rémunération.

5. Si, en raison du bris ou de la réparation du VCD fourni par la Société, la ou le titulaire de l'itinéraire choisit d'utiliser son propre véhicule, la Société rembourse la prime d'assurance commerciale de l'employée ou l'employé durant la période en question et paie les dépenses liées à l'utilisation du véhicule, conformément aux alinéas 33.01 b) et c) de la convention collective des FFRS, tant que le VCD fourni par la Société n'aura pas été réparé.
6. Pour chaque journée de formation relative à l'utilisation d'un véhicule à conduite à droite, l'employé ou l'employée reçoit le plus élevé des deux montants suivants : cent vingt-huit dollars (128 \$) ou son salaire quotidien. Si la formation est dispensée par tranche d'une demi-journée, l'employé ou l'employée reçoit alors la moitié du montant auquel il ou elle est admissible selon le critère énoncé ci-dessus.
7. L'application du présent protocole d'entente prévoit le règlement total et définitif des griefs nationaux N00-08-R0005 et N00-08-R00021, sous toutes réserves de l'une ou l'autre des parties.
8. Le présent protocole d'entente règle toutes les questions liées aux avis envoyés le 3 juin 2011, le 21 février 2012 et le 18 avril 2012 relativement à la décision selon laquelle un itinéraire comptant 330 BLR ou plus est identifié VCD, conformément à l'article 35 de la convention collective des FFRS.

9. Le présent protocole d'entente demeure en vigueur jusqu'à ce que les parties, sur entente mutuelle, en conviennent autrement.

Fait ce 5 d'octobre 2012 à Ottawa, Ontario.

ANNEXE « L »**PROCÉDURE DE RÉVISION DES DATES
D'ANCIENNETÉ****1. Droit à la révision**

1.1 Si la date d'ancienneté d'une employée ou d'un employé est assujettie à la clause 8.03 ou 8.04 et que l'employée ou l'employé estime qu'elle n'est pas conforme aux dispositions de la clause pertinente et de la clause 8.02, cette date d'ancienneté fera l'objet d'une révision.

2. Procédure de révision

2.1 Toute demande de révision doit être soumise par écrit à une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat désigné par la directrice nationale ou le directeur national et être accompagnée d'explications ou de documentation utile à son examen.

2.2 La demande est examinée sans délai par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat désigné par la directrice nationale ou le directeur national.

2.3 La Société doit fournir au Syndicat, sur demande, la date utilisée pour déterminer le rang de l'employée ou de l'employé. Dans tous les cas, le fardeau de la preuve repose sur l'employée ou l'employé qui demande de faire réviser son ancienneté.

2.4 La représentante ou le représentant autorisé du Syndicat déterminera la nouvelle date d'ancienneté, le cas échéant. Cette décision est définitive et exécutoire et ne peut faire l'objet d'un grief par le Syndicat, la Société ou les employées et employés.

2.5 Le Syndicat devra transmettre la nouvelle date d'ancienneté, une explication et suffisamment de

documents à l'appui de la nouvelle date d'ancienneté au(x) représentantes(s) et représentant(s) désigné(s) de la Société.

2.6 Après réception de la documentation suffisante en vertu de la clause 2.5, toute correction à une date d'ancienneté entrera en vigueur dans les quatorze (14) jours civils suivant la décision et n'aura aucun effet rétroactif.

2.7 Il est entendu que les nouvelles règles d'ancienneté en vertu des clauses 8.03 et 8.04 n'ont aucune incidence sur la clause 8.01, ni sur la définition ou le calcul de l'emploi continu ou du service continu aux termes de cette clause, ni :

- a)** le calcul ou l'admissibilité au service ouvrant droit à pension;
- b)** le calcul des congés annuels ou le nombre de semaines de congé annuel.

LETTRE 1

Le 21 décembre 2012

Donald Lafleur
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
OTTAWA (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Itinéraire de plus de soixante (60) heures et
croissance des itinéraires**

Monsieur,

La Société s'engage à identifier et à réorganiser les itinéraires dont la semaine de travail excède soixante (60) heures lorsque la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

La Société convient d'envisager d'ajouter la croissance à un ou plusieurs itinéraires de l'installation dont la semaine de travail est de moins de quarante (40) heures lorsque la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

Meilleures salutations,



Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTRE 2

Le 9 décembre 2016

George Floresco
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3

Objet : Soins paramédicaux

Monsieur,

La présente lettre vise à confirmer l'entente entre les parties selon laquelle les avantages indiqués à la clause 22.04 de la convention collective incluent la couverture de services paramédicaux lorsqu'ils sont prodigués à l'extérieur d'un centre hospitalier. Ces services sont remboursés à quatre-vingt pour cent (80 %) jusqu'à concurrence des maximums suivants :

- acupuncteur - la couverture des frais est limitée à un maximum de 300 \$ par année civile.
- chiropraticien - la couverture des frais est limitée à un maximum de 300 \$ par année civile.
- électrolyste - la couverture des frais est limitée à un maximum de 10 \$ par visite.
- massothérapeute - la couverture des frais est limitée à un maximum de 200 \$ par année civile.
- sage-femme - la couverture des frais est limitée à un maximum de 200 \$ par année civile.
- naturopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 300 \$ par année civile.

- ostéopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 250 \$ par année civile.
- physiothérapeute – pas de maximum pour la couverture des frais.
- podiatre et podologue – la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un maximum de 250 \$ par année civile.
- psychologue / travailleur social – la couverture des frais est limitée à un montant combiné maximum de 500 \$ par année civile.
- orthophoniste et phoniatre - la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un montant maximum de 300 \$ par année civile.

À partir du 1^{er} janvier 2017, les services paramédicaux suivants seront couverts lorsque prodigués à l'extérieur d'un centre hospitalier et seront remboursés à quatre-vingt pour cent (80 %) jusqu'à concurrence des maximums suivants :

- acupuncteur - la couverture des frais est limitée à un maximum de 600 \$ par année civile.
- chiropraticien - la couverture des frais est limitée à un maximum de 600 \$ par année civile.
- électrolyste - la couverture des frais est limitée à un maximum de 20 \$ par visite.
- massothérapeute - la couverture des frais est limitée à un maximum de 400 \$ par année civile.
- sage-femme - la couverture des frais est limitée à un maximum de 400 \$ par année civile.

- naturopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 600 \$ par année civile.
- ostéopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 500 \$ par année civile.
- physiothérapeute – pas de maximum pour la couverture des frais.
- podiatre et podologue – la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un maximum de 500 \$ par année civile.
- psychologue / travailleur social – la couverture des frais est limitée à un montant combiné maximum de 1000 \$ par année civile.
- orthophoniste et phoniatre - la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un montant maximum de 600 \$ par année civile.

Bien à vous,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rob Sinclair', with a stylized flourish at the end.

Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTRE 3

Le 9 décembre 2016

George Floresco
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
OTTAWA (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Les secteurs identifiés à l'annexe « A »

Monsieur,

Les parties ont convenu que les secteurs ci-dessous s'appliquent aux fins des valeurs du paragraphe 2 a) de l'annexe « A ».

Plus précisément, voici la composition de chaque secteur :

Le secteur 1 inclut Collingwood; Goderich; Hanover; Kincardine; Midland; Orillia; Owen Sound; Penetanguishene; Thunder Bay; et tous les autres bureaux non inclus dans les secteurs 2 ou 3.

Le secteur 2 inclut l'Alberta à l'exception des bureaux inclus dans le secteur 3; la Colombie-Britannique; les dépôts partagés dont le code postal débute avec L, M ou N à l'exception des dépôts partagés inclus au secteur 1; et tous autres dépôts partagés situés à l'intérieur de vingt (20) kilomètres des établissements mécanisés à l'exception de ceux inclus au secteur 3.

Le secteur 3 inclus Fort McMurray; les Territoires du Nord-Ouest; le Nunavut; le Yukon; et tous les autres dépôts partagés situés à l'intérieur de vingt (20) kilomètres des établissements mécanisés à Edmonton et à Calgary.

Meilleures salutations,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rob Sinclair', with a stylized flourish at the end.

Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTRE 4

Le 21 décembre 2012

Donald Lafleur
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
OTTAWA (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Regroupement pour les employées et employés de relève sur appel

Monsieur,

La présente lettre vise à confirmer l'entente entre les parties sur le regroupement d'installations pour les employées et employés de relève sur appel (ERSA) et que les conditions suivantes s'appliquent :

1. Dans le cadre de consultations au palier local, les parties peuvent créer de nouveaux postes ERSA. Toute entente conclue par les parties doit être approuvée par une représentante ou un représentant national autorisé de la Société. Le nombre total de postes ERSA dans un regroupement d'installations ne peut excéder cent (100) pendant la durée de la convention collective.
2. Un regroupement d'ERSA ne peut inclure que des installations situées à l'intérieur d'un rayon de quinze (15) kilomètres de l'installation d'origine de l'ERSA.
3. Un regroupement d'ERSA ne peut inclure que des installations relevant du même superviseur de zone locale.

4. Si un regroupement d'ERSA comprend un poste de facteurs et factrices (PDF), le regroupement ne peut inclure que d'autres installations qui contiennent un PDF.

Bien à vous,

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'RS' followed by a horizontal flourish.

Rob Sinclair
Négociateur en chef

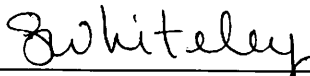
**La Société canadienne des
postes**



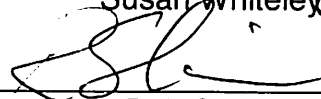
Lori Almeida



Carlo Raponi

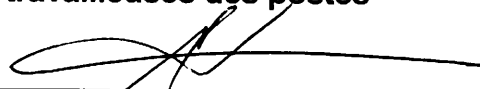


Susan Whiteley

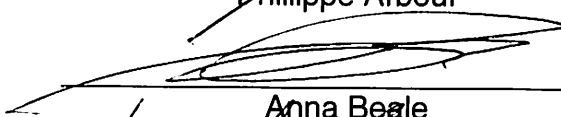


Rob Sinclair
Négociateur en chef

**Le Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes**



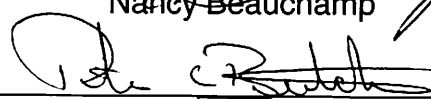
Phillippe Arbour



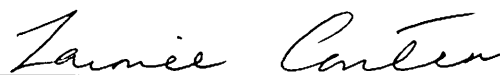
Anna Beale



Nancy Beauchamp



Peter Butcher



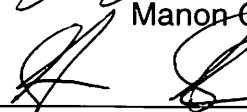
Zaimene Carter



Peter Denley



Manon Gagné



Stephen Gale



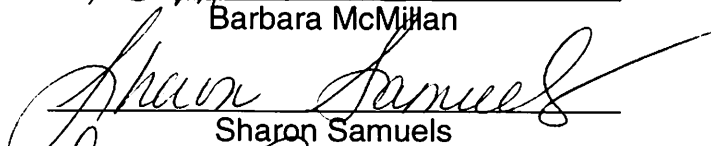
Cathy Kennedy



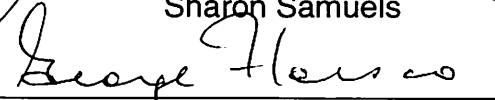
Sylvain Lapointe



Barbara McMillan



Sharon Samuels



George Floresco
Négociateur en chef

SIGNÉ À OTTAWA, ce 9 jour du mois de décembre, 2016