



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 2015



**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 2015

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	3
4.06 Renseignements supplémentaires	4
4.07 Adhésion obligatoire	4
4.08 Feuilles T4	5
ARTICLE 5 DISCRIMINATION	
5.01 Discrimination	5

ARTICLE 6
COMMUNICATIONS

6.01	Renseignements indispensables au Syndicat	5
6.02	Avis au Syndicat	6
6.03	Nouveaux employés et employées	6
6.04	Liste des établissements	7
6.05	Correspondance	7
6.06	Version électronique	7

ARTICLE 7
RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES

7.01	Principe	7
7.02	Niveau de consultation	8
7.03	Réunions de consultation	8
7.04	Procès-verbaux	8
7.05	Représentantes et représentants	8
7.06	Participation	8
7.07	Ententes locales	9
7.08	Procédure distincte de règlement des griefs	9

ARTICLE 8
ANCIENNETÉ

8.01	Emploi continu	9
8.02	Ancienneté	10
8.03	Affichage et mise à jour des listes d'ancienneté	10
8.04	Accumulation de l'ancienneté	10

ARTICLE 9
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9.01	Définitions	11
9.02	Droit des employées et employés de se plaindre	12
9.03	Représentantes et représentants	12
9.04	Reconnaissance des déléguées et délégués du Syndicat	12

9.05	Présentation des griefs	13
9.06	Délai de présentation du grief	14
9.07	Énoncé du grief	14
9.08	Droit de présenter un grief d'interprétation	14
9.09	Rencontres de règlement des griefs	15
9.10 et 9.11		
	Réponse à un grief	15
9.12	Renvoi à l'arbitrage	16
9.13 à 9.15		
	Arbitre unique	16
9.16	Dates d'audition	18
9.17	Lieu des séances d'arbitrage et langue utilisée	18
9.18 et 9.19		
	Procédures d'arbitrage	18
9.20 à 9.23		
	Procédure formelle d'arbitrage	19
9.24 à 9.27		
	Procédure régulière d'arbitrage	20
9.28	Griefs en suspens	21
9.29	Griefs de la Société	21
9.30	Traduction	21

ARTICLE 10

RENOVI ET DISCIPLINE

10.01	Cause juste	22
10.02	Dossier personnel	22
10.03	Accès au dossier personnel	23
10.04	Entrevues	23
10.05	Droit de représentation	23
10.06	Cessation d'emploi	24

ARTICLE 11

CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES

11.01	Maintien des itinéraires existants	24
11.02	Ajustement de la rénumération annuelle	24
11.03	Réorganisation des itinéraires	24
11.04	Information au Syndicat	25
11.05	Exigences opérationnelles	25

11.06	Affectation et mise au choix après une réorganisation	25
-------	---	----

ARTICLE 12

DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES DE RELÈVE PERMANENTS VACANTS

12.01	Itinéraires ou postes de relève permanents vacants	28
12.02	Regroupement d'itinéraires	28
12.03	Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants	28
12.04	Itinéraires ou postes de relève permanents vacants dotés par des employées ou employés de relève sur appel	29
12.05	Avis d'itinéraire et de poste de relève permanent vacant	29
12.06	Demande	30
12.07	Procédure d'embauche externe	31
12.08	Définition de qualifié	31

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01	Journée et semaine normales de travail	31
13.02	Ajustement et mesures intérimaires	32
13.03	Travail supplémentaire	32
13.04	Heures supplémentaires	32

ARTICLE 14

REMPACEMENTS

14.01	Remplacement	33
14.02	Montant du contrat	33
14.03	Avis d'absence	34
14.04	Indemnité de formation	34

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

15.01	Droit au congé annuel	34
15.02	Période de congé	35

15.03	Mise au choix des congés annuels dans les installations postales ayant des employées et employés de relève	35
-------	--	----

ARTICLE 16
JOURS FÉRIÉS

16.01	Jours fériés	36
16.02	Remplacement du congé férié	37
16.03	Travail un jour férié	37

ARTICLE 17
PROGRAMMES D'ASSURANCE-INVALIDITÉ

17.01	Congé non payé	37
17.02	Avis à la Société	37
17.03	Programme d'assurance-invalidité de courte durée	37
17.04	Programme d'assurance-invalidité prolongée	38

ARTICLE 18
DROITS PARENTAUX

18.01	Congé de maternité	38
18.02	Admissibilité à l'indemnité de congé de maternité	38
18.03	Calcul de l'indemnité de congé de maternité	39
18.04	Congé parental	41
18.05	Admissibilité à l'indemnité de congé d'adoption	42
18.06	Calcul de l'indemnité de congé d'adoption	43

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

19.01	Congé de mariage	44
19.02	Congé de décès	44
19.03	Autres congés	45
19.04	Journées de congé personnel	45
19.05	Congé pour comparution	45

ARTICLE 20
CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

20.01	Accident du travail	46
-------	---------------------	----

ARTICLE 21
CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES

21.01	Dirigeantes et dirigeants à plein temps du Syndicat	47
21.02	Déléguées et délégués aux congrès et représentantes et représentants du Syndicat	47
21.03	Les représentantes et représentants du Syndicat	48
21.04	Remboursement par le Syndicat	48

ARTICLE 22
RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

22.01	Régime de retraite	50
22.02	Régime de soins de la vue et de l'ouïe	50
22.03	Régime de soins dentaires	50
22.04	Régime d'assurance-médicaments contrôlé	51
22.05	Régime de soins médicaux complémentaires (RSMC)	52

ARTICLE 23
DROITS DE RAPPEL

23.01	Droit de rappel	53
23.02	Préavis	53
23.03	Maintien de l'ancienneté	53

ARTICLE 24
SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01	Disposition générale	53
24.02	Salaire maintenu	54

24.03	Indemnité de chaussures	54
24.04	Employées enceintes	54

ARTICLE 25
UNIFORMES

25.01	Uniformes	55
25.02	Crédits de points pour uniforme	56

ARTICLE 26
FORMATION

26.01	Droit à la formation	57
-------	----------------------	----

ARTICLE 27
DESCRIPTION DES TÂCHES

27.01	Description des tâches	59
-------	------------------------	----

ARTICLE 28
TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

28.01	Travail de l'unité de négociation	59
-------	-----------------------------------	----

ARTICLE 29
STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

29.01	Définition	60
29.02	Période d'essai	60

ARTICLE 30
SÉCURITÉ DU COURRIER

30.01	Sécurité du courrier	60
-------	----------------------	----

ARTICLE 31
GÉNÉRALITÉS

31.01	Tableaux d'affichage	61
31.02	Exemplaire de la convention collective	61
31.03	Le pluriel ou le singulier peut s'appliquer	62
31.04	Sous-titres	62

31.05	Définition de « jour ouvrable »	62
31.06	Conjoint de fait	62
31.07	Installations pour les employées et employés	63

ARTICLE 32
VÉHICULES

32.01	Type de véhicule	63
32.02	Assurance	64

ARTICLE 33
SALAIRES

33.01	Salaires	64
33.02	Augmentations de salaire	66
33.03	Ajustements	67
33.04	Versement du salaire	67
33.05	Changement d'itinéraire	67
33.06	Recouvrement de paiement en trop	67

ARTICLE 34
**DURÉE ET RÉVISION DE LA CONVENTION
COLLECTIVE**

34.01	Durée de la convention collective	68
34.02	Modifications à la convention collective	68
34.03	Prolongation de la convention collective	68

ARTICLE 35
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35.01	Définitions	68
35.02	Élimination des effets défavorables	69
35.03	Avis	69
35.04	Renseignements pertinents	69
35.05	Négociations sur les changements	70
35.06	Entente	70
35.07	Différend	70
35.08	Droit au grief et à l'arbitrage	71
35.09	Nomination de l'arbitre	71

35.10	Délais et décisions de l'arbitre	71
35.11	Application de la convention collective	71
35.12	Disposition transitoire	72
ANNEXE « A »		
CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT		73
ANNEXE « B »		
AVIS DE MODIFICATION DE L'AFFILIATION SYNDICALE OU CHANGEMENT DE STATUT		81
ANNEXE « C »		
FORMATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE		82
ANNEXE « D »		
FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT		83
ANNEXE « E »		
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL		
		84
ANNEXE « F »		
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE PERMANENTS		87
ANNEXE « G »		
MESURES D'ADAPTATION		89
ANNEXE « H »		
COUVERTURE DES ABSENCES		90
ANNEXE « I »		
PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE		91
ANNEXE « J »		
CONTRIBUTIONS AU FONDS POUR LA GARDE D'ENFANTS		92
ANNEXE « K »		
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'INTRODUCTION DE VÉHICULE À CONDUITE À DROIT		93

LETTRE 1	
ITINÉRAIRE DE PLUS DE SOIXANTE (60) HEURES ET	
CROISSANCE DES ITINÉRAIRES	99
LETTRE 2	
SOINS PARAMÉDICAUX	100
LETTRE 3	
ÉTUDE DES VALEURS DE TRI ET DE LIVRAISON	102
LETTRE 4	
LES SECTEURS IDENTIFIÉS À L'ANNEXE « A »	104
LETTRE 5	
REGROUPEMENT POUR LES EMPLOYÉES ET	
EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL	105

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 avisen 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 aucun 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 recouvrés 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 orientation 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 évènements 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.

8.03 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)

8.04 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
Pamela Chapman
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 employées ou employés dans plus d'un secteur et des griefs d'interprétation.

LISTE NATIONALE DES ARBITRES

Pamela Chapman
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 du total des points de remise 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 du total des points de remise de l'installation postale, tous les titulaires d'itinéraires et tous les employées et employés 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 12.06 et qui travaillent dans des installations situées dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de l'installation où l'itinéraire ou le poste de relève permanent est devenu vacant.

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 par ordre d'ancienneté aux employées et employés de relève sur appel qualifiés qui ont soumis une demande conformément à la clause 12.06 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 Avis d'itinéraire et de poste de relève permanent vacant

Avant de doter un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant conformément à la clause 12.03 ou à la clause 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 cinq (5) jours ouvrables.

12.06 Demande

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

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 12.05.

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 ne lui permette d'obtenir un itinéraire vacant dont la rémunération annuelle est plus élevée et qui est situé dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de son installation actuelle, ou
- b)** l'employeur renonce à l'exigence.

12.07 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.

12.08 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

REEMPLACEMENTS

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 ¼) 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 ½) 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 de courte durée

À compter du 1^{er} décembre 2011, les employées et les employés auront droit au Programme d'assurance-invalidité de courte durée.

17.04 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 les deux (2) premières semaines, l'indemnité correspond à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de l'employée; et
- b) Pour une période additionnelle d'au plus quinze (15) 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.
- c) Le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas 18.03 a) et b) 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.
- d) Si, au cours de son congé de maternité, l'employée devient admissible à une augmentation de salaire proprement dit, l'indemnité prévue aux alinéas 18.03 a) et b) est ajustée en conséquence.
- e) 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.
- f) 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 les deux (2) premières semaines, l'indemnité correspond à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de l'employée ou l'employé; et
- b) Pour une période additionnelle d'au plus dix (10) 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.
- c) Le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas 18.06 a) et b) 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.
- d) 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 aux alinéas 18.06 a) et b) est ajustée en conséquence.
- e) 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.

- f) 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 Journées de congé personnel

Le premier jour de chaque année, les employées et employés ont droit à un nombre maximal de sept (7) journées de congé personnel conformément au document de Politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.

Lorsqu'une employée ou un employé utilise des journées de congé personnel, ou qu'il ou qu'elle est rémunéré pour ces congés, le paiement ne doit pas comprendre les dépenses d'utilisation d'un véhicule.

Toutes les journées de congé personnel doivent être prises sous forme de journées complètes.

Toutes les autres conditions relatives à l'attribution de journées de congé personnel seront conformes au document de Politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.

19.05 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 29 octobre 2011, le barème des tarifs de soins dentaires de 2010 s'applique.

À compter du 1^{er} janvier 2013, le barème des tarifs de soins dentaires de 2012 s'applique.

À compter du 1^{er} janvier 2014, le barème des tarifs de soins dentaires de 2013 s'applique.

À compter du 1^{er} janvier 2015, le barème des tarifs de soins dentaires de 2014 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 d'assurance-médicaments contrôlé

À compter du 1^{er} décembre 2011, un régime d'assurance-médicaments contrôlé sera mis en place pour les employées et employés.

La contribution de la Société au plan doit être de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) et la contribution de l'employée ou l'employé doit être de cinq pour cent (5 %).

À compter du 1^{er} janvier 2013, la clause 22.04 ne s'applique plus.

22.05 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.

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

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 l'État contre des actes criminels tels le vol, la déprédition 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 aucune preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins

que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

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 fournit 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 2013, 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)** Le 31 décembre 2012, la Société calculera un « montant salarial maximal » pour tous les titulaires d'itinéraire. Ce montant est établi en fonction du salaire proprement dit, moins l'allocation variable. Tout employée ou employé qui, le 1^{er} janvier 2013, touche un montant salarial supérieur à la nouvelle composante des activités de son itinéraire

verra son montant salarial bloqué jusqu'au 31 décembre 2015 ou jusqu'au moment où la nouvelle composante des activités de l'itinéraire dépasse le montant salarial bloqué, selon la première éventualité. L'alinéa 33.01 b) s'applique seulement tant que l'employée ou l'employé conserve l'itinéraire qu'elle ou il avait le 31 décembre 2012 et tant que le nombre de points de remises retirés de l'itinéraire est inférieur à vingt (20) pour cent de l'ensemble des points de remise de l'itinéraire au 31 décembre 2012, conformément à l'article 11.

- c) 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.
- d) 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 c) s'appliquent soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur des changements de l'Agence du revenu du Canada.
- e) 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 Augmentations de salaire

- a)** À compter du 1^{er} janvier 2012, chaque employée et employé a droit à une augmentation de deux et demi (2,5) pour cent de son salaire proprement dit, à l'exception de l'allocation variable.
- b)** À compter du 1^{er} janvier 2013, le salaire proprement dit est rémunéré tel que décrit à l'annexe « A ».
- c)** À compter du 1^{er} janvier 2014, la composante des activités contenue à l'annexe « A » augmente de deux et demi (2,5) pour cent par activité pour le secteur 1 et deux (2) pour cent pour les secteurs 2 et 3.
- d)** À compter du 1^{er} janvier 2015, la composante des activités contenue à l'annexe « A » augmente de deux et demi (2,5) pour cent par activité pour le secteur 1 et deux (2) pour cent pour les secteurs 2 et 3.
- e)** Les alinéas 33.02 b) à d) ne s'appliquent pas aux employées et employés maintenus au montant salarial maximal aux termes de l'alinéa 33.01 b). Ces employées et employés reçoivent les paiements forfaitaires suivants :
 - i)** Le 1^{er} janvier 2013, un (1) pour cent du montant salarial maximal.
 - ii)** Le 1^{er} janvier 2014, un (1) pour cent du montant salarial maximal.
 - iii)** Le 1^{er} janvier 2015, un (1) pour cent du montant salarial maximal.

33.03 Ajustements

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

33.04 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.

33.05 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.

33.06 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 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 2012 au 31 décembre 2015.

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. A 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. A 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.

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, multiplié par l'ajustement sectoriel énoncé à l'alinéa 2 b). Elle est assujettie au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 2 c).

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

Secteur 1

	2013	2014	2015
Valeurs de tri			
Résidence	0,077 \$	0,079 \$	0,081 \$
Ferme	0,077 \$	0,079 \$	0,081 \$
Commerce SGA	0,247 \$	0,253 \$	0,259 \$
Appartement	0,052 \$	0,054 \$	0,055 \$
Commerce intérieur	0,247 \$	0,253 \$	0,259 \$
Direct	0,247 \$	0,253 \$	0,259 \$
Valeurs de livraison			
BLR	0,086 \$	0,088 \$	0,091 \$
BPCM	0,043 \$	0,044 \$	0,045 \$
BPM	0,052 \$	0,054 \$	0,055 \$
Kiosques	0,046 \$	0,047 \$	0,049 \$
BBL	0,059 \$	0,060 \$	0,062 \$
Commerce intérieur	0,200 \$	0,205 \$	0,210 \$
CSP	0,894 \$	0,916 \$	0,939 \$
BLP	0,894 \$	0,916 \$	0,939 \$
Les ceuillettes	0,894 \$	0,916 \$	0,939 \$
Arret(s) pour livraison	0,074 \$	0,076 \$	0,078 \$
Valeur par km			
50 km/h (0-2 arrêts/km)	0,370 \$	0,379 \$	0,389 \$
40km/h (2.01+ arrêts par km)	0,463 \$	0,474 \$	0,486 \$

Secteur 2

	2013	2014	2015
Valeurs de tri			
Résidence	0,085 \$	0,087 \$	0,088 \$
Ferme	0,085 \$	0,087 \$	0,088 \$
Commerce SGA	0,271 \$	0,277 \$	0,282 \$
Appartement	0,058 \$	0,059 \$	0,060 \$
Commerce intérieur	0,271 \$	0,277 \$	0,282 \$
Direct	0,271 \$	0,277 \$	0,282 \$
Valeurs de livraison			
BLR	0,095 \$	0,097 \$	0,099 \$
BPCM	0,047 \$	0,048 \$	0,049 \$
BPM	0,058 \$	0,059 \$	0,060 \$
Kiosques	0,051 \$	0,052 \$	0,053 \$
BBL	0,064 \$	0,066 \$	0,067 \$
Commerce intérieur	0,220 \$	0,225 \$	0,229 \$
CSP	0,984 \$	1,003 \$	1,024 \$
BLP	0,984 \$	1,003 \$	1,024 \$
Les ceuillettes	0,984 \$	1,003 \$	1,024 \$
Arret(s) pour livraison	0,081 \$	0,083 \$	0,085 \$
Valeur par km			
50 km/h (0-2 arrêts/km)	0,407 \$	0,415 \$	0,424 \$
40km/h (2.01+ arrêts par km)	0,509 \$	0,519 \$	0,530 \$

Secteur 3

	2013	2014	2015
Valeurs de tri			
Résidence	0,089 \$	0,090 \$	0,092 \$
Ferme	0,089 \$	0,090 \$	0,092 \$
Commerce SGA	0,284 \$	0,289 \$	0,295 \$
Appartement	0,060 \$	0,062 \$	0,063 \$
Commerce intérieur	0,284 \$	0,289 \$	0,295 \$
Direct	0,284 \$	0,289 \$	0,295 \$
Valeurs de livraison			
BLR	0,099 \$	0,101 \$	0,103 \$
BPCM	0,050 \$	0,051 \$	0,052 \$
BPM	0,060 \$	0,062 \$	0,063 \$
Kiosques	0,053 \$	0,054 \$	0,055 \$
BBL	0,067 \$	0,069 \$	0,070 \$
Commerce intérieur	0,231 \$	0,235 \$	0,240 \$
CSP	1,029 \$	1,049 \$	1,070 \$
BLP	1,029 \$	1,049 \$	1,070 \$
Les ceuillettes	1,029 \$	1,049 \$	1,070 \$
Arret(s) pour livraison	0,085 \$	0,087 \$	0,089 \$
Valeur par km			
50 km/h (0-2 arrêts/km)	0,426 \$	0,434 \$	0,443 \$
40km/h (2.01+ arrêts par km)	0,532 \$	0,543 \$	0,554 \$

- b) L'ajustement sectoriel est le suivant :

Région

Secteur 1 – Québec, Atlantique, Thunder Bay et tout autre Ontario, Saskatchewan, Manitoba	100 %
Secteur 2 – Sud-ouest de l'Ontario, RGT, Colombie-Britannique, tout autre Alberta, dépôts partagés près des établissements mécanisés	110 %
Secteur 3 – Calgary, Edmonton, Fort McMurray, Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest, Yukon	115 %

- c) La progression du salaire suivante est établie en fonction de la date d'ancienneté pour les nouveaux titulaires d'itinéraires et les employées et employés de relève permanents embauchés après le 31 décembre 2012. Ces employées et employés sont d'abord placés au niveau minimum de la progression du salaire proprement dit. Par la suite, ils ont droit aux augmentations d'échelon en fonction de leur date d'ancienneté.

Tous les titulaires d'itinéraires en poste au 31 décembre 2012 sont placés au niveau de progression salariale approprié en fonction de leur date d'ancienneté. Par la suite, ils ont droit aux augmentations d'échelon en fonction de leur date d'ancienneté.

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

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

d) Pour tous les changements aux itinéraires survenus en 2012, les valeurs prévues à l'annexe « A » énumérées ci-après sont utilisées pour déterminer le rajustement salarial.

- i) 13,5 ¢ par point de remise;
- ii) 25 ¢ par point de remise non centralisé;
- iii) 43 ¢ par point de remise situé à l'intérieur d'un immeuble commercial;
- iv) 1 \$ par arrêt pour la livraison des envois à remettre en main propre;
- v) 46 ¢ par kilomètre;
- vi) 1 \$ pour un changement de serrure;
- vii) 1 ¢ pour chaque point de remise d'un ensemble d'envois sans adresse (jusqu'à 500 grammes);

- viii) 30 ¢ par levée aux boîtes aux lettres publiques;
- ix) 40 ¢ par levée au comptoir postal;
- x) 13 ¢ pour chaque service de sacs;
- xi) 25 ¢ pour chaque service de ramassage;
- xii) 10 ¢ pour chaque point de remise d'un ensemble d'envois sans adresse (de 500 à 1 000 grammes);
- xiii) 15 ¢ pour chaque point de remise d'un ensemble d'envois sans adresse (de 1 000 à 2 000 grammes).

3. Allocation variable

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

Ensembles d'envois sans adresse (par point de remise)

Inférieurs à 500 grammes	1,0 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 \$
Envoyis à remettre en mains propres	1,00 \$

Le 1^{er} janvier 2014, le paiement à la pièce pour les envois sans adresse inférieurs à 500 grammes augmente à un virgule cinq (1,5) cents.

- 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 c).

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

- 80 -

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
(AAAAMMMJJ)
15. Ancienne date d'expiration
(AAAAMMMJJ)
16. Nouvelle date d'entrée en vigueur
(AAAAMMMJJ)
17. Nouvelle date d'expiration
(AAAAMMMJJ)
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 »

Date de la signature

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 graciée.

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,



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.
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 et 11, clauses 12.01, 12.02, 12.03, 13.02, 14.01, 14.02, et 14.04, articles 15, 16, 17, 19, 22 et 23, clauses 24.03, 24.04, alinéas 25.01 a), b), c) et e), clause 25.02, alinéas 33.01 b), annexes I et 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

À compter du 1^{er} janvier 2014, 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.

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 SOCIETE 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 c) et d) 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 précédent 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 c) et d)

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.

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 21 décembre 2012

Monsieur Donald Lafleur
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 22.05 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.

Bien à vous,



Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTRE 3

Le 21 décembre 2012

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

Objet : Étude des valeurs de tri et de livraison

Monsieur,

1. Les parties conviennent de mener une étude visant à évaluer la pertinence des valeurs de tri et de livraison attribuées aux composantes d'activités énoncées au paragraphe 2 a) de l'annexe « A » de la convention collective ainsi qu'un examen de la nature du travail associée à la réalisation des activités variables décrites au paragraphe 3 de l'annexe « A ».
2. L'étude et son évaluation subséquente débuteront le 1^{er} juin 2014 et se terminent avant le 31 décembre 2015.
3. L'étude comprendra un maximum de dix (10) itinéraires ruraux, suburbains et urbains. Le nombre total combiné d'itinéraires visés par l'étude n'excède pas trente (30). La Société consultera le Syndicat concernant le choix des itinéraires qui feront l'objet de l'étude.
4. Les parties conviennent de réviser les conclusions de l'étude au palier national.
5. Aucune partie de cette étude ne doit être interprétée de manière à restreindre les droits de la Société de diriger et d'exploiter l'entreprise comme elle le juge opportun, sous réserve des restrictions

imposées par la loi ou par les dispositions de la présente convention collective.

6. Tous les frais relatifs à l'étude sont partagés également entre les parties.
7. La présente lettre et les présentes obligations viendront à échéance à la fin de l'étude ou le 31 décembre 2015, selon la première éventualité.

Bien à vous,



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 : Les secteurs identifiés à l'annexe « A »

Monsieur,

Cette lettre a pour but de préciser la composition de chaque secteur identifié dans l'ajustement sectoriel prévue à l'annexe « A » au paragraphe 2 b).

Le secteur 1 inclus 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 inclus 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,



Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTRE 5

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

- 106 -

peut inclure que d'autres installations qui
contiennent un PDF.

Bien à vous,

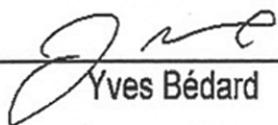


Rob Sinclair
Négociateur en chef

La Société canadienne des postes



Rob Sinclair
Négociateur en chef



Yves Bédard



Maysa Hammad

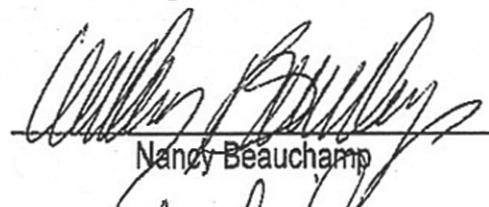


Jeff Leech

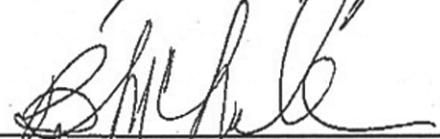
Le Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes



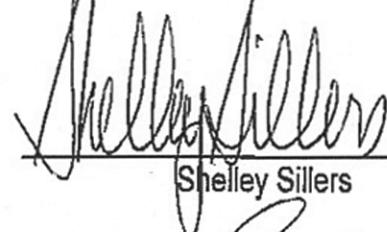
Donald Lafleur
Négociateur en chef



Nancy Beauchamp



Barbara McMillan



Shelley Sillers



Susan Wilson



Ken Bird



Colin Mackenzie



Philippe Arbour