

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
GÉNÉRALITÉS	
1	Objet de la convention
2	Définitions
2.02	Code canadien du travail / Loi sur l'interprétation
2.03	Genre féminin / masculine
2.04	Titres
3	Reconnaissance syndicale et précompte des cotisations
3.01	Unité de négociation
3.02	Pleine force et effet
3.03	Exemplaire de la convention
3.05	Prélèvement obligatoire
3.06	Retenues
3.07	Remise du montant des cotisations
3.08	Établissement du montant de la cotisation
3.09	Droit exclusif de l'Association
3.10	Responsabilité de la Société à l'égard du prélèvement
3.11	Autres retenues
4	Droits de la direction
5	Discrimination
5.01	Aucune discrimination
5.02	Aucun harcèlement en milieu de travail

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
6	Discipline
6.01	Motif juste et valable
6.02	Entrevues
6.03	Dossier personnel
6.04	Suspension indéfinie
6.05	Congé payée pour les représentantes de l'Association
6.06	Délais
6.07	Autorité du maître de poste
7	Procédure de règlement des griefs
7.01	Objet
7.02	Définition
7.03	Droit de présenter un grief
7.04	Grief relative à une perte financière
7.05	Droits et responsabilités de la représentante de l'Association
7.06	Irrégularités
7.07	Présentation d'un grief
7.08	Traitements des griefs
7.09	Délai de présentation des griefs
7.11	Étude et décision
7.12	Avis d'arbitrage
7.13	Abandon
7.14	Prolongement des délais

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
7.15	Distribution
7.16	Acheminement par courrier
7.17	Retrait
7.19	Caractère confidentiel
7.20	Congé
7.21	Arbitrage
7.22	Arbitres
7.23	Délai pour rendre la décision
7.24	Compétence dans les cas de mesures disciplinaires
7.25	Fardeau de la preuve
7.26	Décision définitive et exécutoire
7.27	Arbitrage sommaire
7.28	Frais d'arbitrage
7.29	Avis de griefs externe ayant une incidence sur la compétence
7.30	Avis de mise en oeuvre
	Organigramme Procédure de règlement des griefs – Article 7
8	Ni grève, ni lock-out
9	Communications
	9.02 Transmission des documents
10	Comités de consultation mixtes
	10.01 Principes
	10.02 Question d'intérête commun

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
10.03 Niveaux de discussions	
10.04 Comité national / zone / section	
10.05 Réunions et procédures	
10.06 Congé	
10.07 Avis de changements	
11 Dotation en personnel	
11.01 Dotations des postes	
11.02 Adjointes moins de quinze (15) heures	
11.03 Adjointes quinze (15) heures ou plus	
11.04 Toutes les maîtres de poste / Adjointes principales	
11.05 Mutation	
11.06 Concours	
11.07 Zone de concours	
11.08 Affectation provisoires	
11.09 Affectation temporaires	
11.10 Langues officielles	
11.11 Période probatoire	
11.12 Adjointe principale	
Diagramme de la procédure de dotation – Article 11	
12 Attribution des heures	
12.01 Principe	
12.03 Avis	

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
	12.04 Poste vacant	
	12.05 Réduction des heures	
	12.06 Travail alternative	
	12.08 Autres employés visés	
	12.10 Généralités	
13	Sécurité d'emploi	
	13.01 Généralités	
	13.02 Protection	
	13.03 Mise en disponibilité	
	13.04 Nomination	
	13.05 Réinstallation	
	13.06 Liste des employés excédentaires	
	13.07 Employés de la liste de rappel	
	13.09 Employés qui ne sont pas visés par la clause 13.01- Réduction	
	13.10 Travail de relève et liste de relève	
	13.11 Calcul de l'ancienneté	
	13.12 Consultation	
	13.13 Nomination temporaire	
	13.14 Fermeture de bureau	
	13.15 Liste special	
	13.16 Régime de prestations supplémentaires de chômage	
14	Changement technologique	

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
	14.01 Généralités	
	14.02 Avis	
	14.03 Consultation	
15	Programmes intensifs d'attrition	
	15.01 Pouvoir discrétionnaire de la Société	
	(b) Avis à l'Association	
16	Indemnité de départ	
	16.01 Cessation de l'indemnité de départ	
	16.02 Montant de l'indemnité	
	16.03 Modalité de paiement	
	16.04 Employées à plein temps et à temps partiel	
	16.05 Fournissement de l'information	
17	Sécurité et conditions de travail	
	17.01 Principe	
	17.02 Préoccupation en matière de santé et sécurité	
	17.03 Cours de premiers soins	
	17.04 Poids maximum	
	17.05 Code canadien du travail	
	17.06 Programmes	
18	Examen médical	
19	Invalidité / Assiduité	
20	Heures de travail et de service	

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
	20.01 Heures de travail hebdomadaires	
	20.02 Heures de travail	
	<u>Employées à temps plein</u>	
	20.03 Heures de travail	
	20.04 Pause-repas non payée	
	20.05 Période de repos	
	20.06 Présentation au travail	
	<u>Employées à temps partiel</u>	
	20.07 Heures de travail	
	20.08 Pause-repas non payee	
	20.09 Période de repos	
	20.10 Heures normales de travail	
	20.11 Travail à temps partiel	
	20.12 Présentation au travail	
	20.13 Heures additionnelles	
	20.15 Heures de poste vacants	
	Généralités	
	20.17 Ouverture et fermeture des bureaux	
21	Jours fériés désignés	
	21.01 Toutes les employées	
	21.02 Maîtres de poste de la catégorie des groups	
	21.04 Employées à plein temps	

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
	21.01 Employées à temps partiel	
	21.06 Toutes les employées – La veille de Noël et la veille du jour de l’an	
22	Droits de congés	
	22.01 Congé annuel des maîtres de poste de la catégorie des groupes	
	22.03 Congé annuel des employées à plein temps	
	<u>Employées à plein temps et employées à temps partiel éligibles</u>	
	22.14 Congé de préretraite	
	<u>Toutes les autres employées</u>	
	22.15 Droits	
23	Calendrier des congés annuels	
	23.01 Périodes de congé annuel	
	23.02 Priorité	
	23.03 Calendrier des congés annuels	
	23.04 Choix	
24	Congé parental	
	24.01 Généralités	
	24.02 Emploi continu	
	24.03 Congé de maternité	
	24.04 Indemnité de congé de maternité	
	24.05 Calcul des indemnités	
	24.06 Congé parental	
	24.07 Durée totale de congé	
	24.08 Congé d’adoption	
	24.09 Indemnité de congé d’adoption	
	24.10 Calcul des indemnités	

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
25	Congés pour raisons personnelles	
26	Congés spéciaux	
	26.02 Congé de naissance ou d'adoption d'un enfant	
	26.03 Congé pour autres motifs	
	26.04 Congé de mariage	
	26.05 Commissions médicales	
27	Congé pour comparution	
28	Congé de sélection de personnel	
29	Congé pour fonctions syndicales	
	29.01 Dirigeantes élues à plein temps	
	29.02 Congé	
	(a) Déléguée à un congrès national	
	(b) Auditions d'un bureau de conciliation	
	(c) Arbitrage	
	(d) Négociations contractuelles	
	(e) Séances préparatoires aux négociations	
	(f) Cours de formation pour représentantes	
	(g) Réunions des bureaux de direction nationale et de section	
	(h) Congrès de section	
30	Congé non payé	
31	Congés – généralités	

TABLE DES MATIÈRES

	ARTICLE	PAGE
32	Congé de maladie	
	32.01 Accumulation de crédit – Employées à temps plein	
	32.02 Quarantaine	
33	Congé pour accident du travail	
34	Régimes d'assurance	
	34.01 Régime de soins médicaux complémentaire	
	34.02 Régime d'assurance invalidité	
	34.03 Régime de soins dentaires et régime de soins de la vue et de l'ouïe	
	34.04 Régime d'assurance médical provincial	
	34.05 Soins médicaux des personnes retraitées	

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
III RÉMUNÉRATION – PRIMES – ALLOCATIONS	
35	Application des taux de rémunération
35.01	Modalités
35.02	Taux qui s'appliquent
35.03	Primes de taux de rémunération
35.04	Augmentations de salaire
35.05	Congés
35.06	Promotion
35.07	Indemnité de vie chère (IVC)
35.08	Calcul de la rémunération (Relevé d'unités / disponibilité)
35.10	Protection salariale
35.11	Recouvrement de paiements en trop
36	Heures supplémentaires
36.05	Congé compensatoire
37	Travail un jour de repos
	Employées à plein temps (Bureaux de poste de la catégorie des classes)
38	Rappel au travail
39	Primes de poste et de fin de semaine
39.01	Prime de poste
39.02	Prime de fin de semaine
40	Rémunération d'affectation provisoire
40.02	Employée à plein temps

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
40.05	Tous les autres employés
40.08	Rémunération de remplacement
41	Réinstallation et déplacement
42	Indemnité annuelle des adjointes principales
43	Indemnité de location
44	Prime au bilinguisme
45	Allocations de soutien aux services régionaux
46	Rémunération relative au verrouillage des portes des vestibules
47	Poste isolé

TRADUCTION A CONFIRMER

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
IV DIVERS	
48	Conversion des bureaux de poste
	48.10 De la catégorie des groupes à la catégorie des classes
	48.11 De la catégorie des classes à la catégorie des groupes
49	Employées temporaires
	49.01 Principe
	49.02 Droits
	42.03 Période de nomination
50	Employées nommées pour une période déterminée
	50.01 Principe
	50.02 Six (6) semaines ou moins
	50.03 Plus de six (6) semaines mais sans emploi continu
	50.04 Employées avec service continu
	50.05 Interruption artificielle
	50.06 Taux de rémunération
	50.07 Rappel pour un poste doté pour une période déterminée
	50.08 Période de nomination
51	Travail dans l'unité de négociation
52	Vérification des crédits
	52.02 Vérification
53	Uniforme et vêtements de protection

53.02 Droits

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
54	Formation
55	Évaluation/Appréciation de rendement
56	Conditions non prévues à la convention collective
57	Commun accord
58	Textes officiels
59	Plan d'évaluation des emplois
	59.03 Réévaluation des emplois
60	Durée et renouvellement de la convention collective
	60.03 Arbitrage par sélection d'une offre finale
61	Régime de pension de la Société canadienne des postes

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
Appendice "A"	Taux de rémunération - Classification ACMPA niveau 1 à 6A	
Appendice "AA"	Taux de rémunération – pour nouvelles employées	
Appendice B	Fonds de recherche et de liaison	
Appendice C	Bureaux du Nord – Zone de concours	
Appendice D	Poste isolé	
Appendice E	Comité de surveillance de l'évaluation des emplois	
Appendice F	Fonds d'éducation	
Appendice G	Modification à la convention collective de treize heures et un tiers (13 1/3) à quinze (15) heures	

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE

PAGE

Appendice H	Lettre d'entente	
	Article 11	Dotation de postes vacants pour plus de six (6) mois
	Article 12	Attribution des heures
	Clauses 20.05 & 20.09	Période de repos
		Heures de service le samedi
	Article 40	Rémunération d'affectation provisoire
	Article 40	Indemnité d'assurance vie et d'assurance invalidité
	Paragraphe 43.01 (b)	Routes rurales et indemnité de location
		Equité en matière d'emploi et politique contre la discrimination et le harcèlement
	Clause 11.12	Postes d'Adjointes Principales
	Indemnité supplémentaire allouée au Maîtres de poste qui fournissent les locaux	

Appendice I Indemnité de location

Appendice J Lignes directrices relatives aux tâches de soutien aux services régionaux

Appendice K Santé et sécurité

Appendice L Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
Appendice M	Comité consultatif des avantages sociaux	
Appendice N	Plan d'évaluation des emplois	
Appendice O	Programme d'assurance-invalidité de courte durée	
Appendice P	Période de transition des congés pour raisons personnelles	

TRADUCTION A CONFIRMER

*** Un astérisque indique une suppression par rapport à la convention précédente**

**** Un double astérisque indique qu'un article ou une clause a changé de place dans la convention collective**

NB: À compter du 15 août, 2016 toutes références au masculin ont été changées au féminin selon la clause 2.03, néanmoins ces changements ne sont pas identifiés ni en caractère gras ni par des astérisques

TRADUCTION A CONFIRMER

2.01

- (d)** « emploi continu » désigne la période d'emploi ininterrompue au service de la Société canadienne des postes et/ou du ministère des Postes pendant laquelle il n'y a jamais eu une interruption de service de plus **de trente (30) jours**.
- (o)** « de service » par rapport à un employé désigne une absence autorisée à l'extérieur de sa «zone d'affectation» durant laquelle il est considéré comme étant en fonction à l'égard de son horaire quotidien de travail et assujetti à **la politique de la Société sur les déplacements**;

2.03 Le féminin comprend le masculin

Dans le texte de cette convention, le **féminin** comprend aussi le **masculin**.

3.07 Remise du montant des cotisations

(a) Les montants retenus conformément à la clause 3.05 sont remis **au bureau** national de l'Association dans les trente (30) jours qui suivent la date de retenue pour chaque période de deux (2) paies pour ce qui concerne les employées inscrits au système de paie régulière et séparément pour ce qui concerne les employées inscrits au système de paie à temps partiel, sauf pour les deux (2) périodes de paie supplémentaires de chaque année pour lesquelles des **redevances** distinctes sont remises.

(b) Chaque **redevance** permettant d'identifier chaque employée, son lieu d'emploi, son statut, son allocation et les retenues faites en son nom. Les erreurs, les omissions ou les irrégularités au niveau du contenu ne doivent pas faire l'objet d'un grief.

5.02 Aucun harcèlement en milieu de travail

La Société et l'Association s'engagent à travailler conjointement à l'avancement de leur objectif mutuel de réaliser un milieu de travail exempt d'harcèlement, conformément à la politique de la Société sur **la discrimination et le harcèlement** telle que modifiée de temps à autre.

7.22 Arbitres

Une liste des arbitres uniques, dont les parties ont convenu, à qui l'on peut renvoyer un grief à l'arbitrage dans chaque secteur géographique est la suivante.

<u>Province</u>	<u>Arbitre</u>
Province Colombie-Britannique	Tom Jolliffe Colin Taylor David McPhillips John Hall
Alberta	Tom Jolliffe David Jones
Saskatchewan	Ken Norman Bill Campbell Andy Sims
Manitoba	Michael Werrier Robert Hucal Ken Norman
Ontario	Peter Barton Owen Shime David Kates Tom Jolliffe François Bastien
Québec	André Rousseau Nathalie Faucher Jean M. Gagné Jean-Denis Gagnon
Nouvelle-Écosse	J.A. MacLellan Susan Ashley
Terre-Neuve et Labrador	Wayne Thistle Jim Oakley
Île du Prince-Édouard et Nouveau-Brunswick	George Fillitier Robert Breen Donald MacLean

11.05 Mutation

- b) Sont admissibles à une demande de mutation les employés qui sont nommés à leur niveau de classification depuis au moins **un (1) an**.
- (c) Dès que l'agent, Dotation, aura reçu la demande de dotation, la liste de mutation appropriée sera considérée fermée. La Société offrira le poste aux employés de la liste de mutation appropriée, en commençant par l'employé qui compte le plus grand nombre d'années d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. Si le poste demeure vacant après cette démarche, l'offre de mutation à ce poste est ensuite annoncée durant deux (2) semaines sur **l'outil de dotation désigné par la Société**. Les demandes de mutation reçues plus d'une (1) semaine après la date de clôture de l'offre de mutation ne seront pas prises en considération.
- d) L'employé qui souhaite une mutation en avise **électroniquement (les demandes de mutation écrite seront acceptée lorsque l'employée travaille dans un bureau de poste non-automatisé) au centre transactionnel désigné de la Société** en précisant les endroits, les jours et les postes qui l'intéressent. Une demande distincte est présentée pour chaque endroit et chaque poste. **Le centre transactionnel désigné de la Société doit** dans les trente (30) jours, accuser réception de la demande de mutation et indiquer à l'employé si son nom peut être inscrit sur la liste de mutation. La demande, si elle est acceptée, reste valable pendant douze (12) mois à compter de la date à laquelle **le centre transactionnel désigné de la Société** l'a reçue ou jusqu'à ce que l'employé soit muté à un autre poste, selon la première éventualité. **La Société-fournira à la Présidente de section-concernée une copie électronique du rapport des demandes de mutations.**
- e) La Société doit conserver dans chaque secteur, des listes des demandes de mutation des employés par niveau de classification et par date de réception. La demande de mutation de l'employé est réputée avoir été reçue par la Société au moment où elle parvient **au centre transactionnel désigné par la Société**.
- h) Si un poste de maître de poste ou d'adjoint principal est encore vacant après que les dispositions des alinéas 11.05 f) et g) ont été appliquées, le poste vacant est offert pour dotation par voie de mutation **sur l'outil transactionnel désigné de la Société**. Le poste vacant est annoncé pour dotation par voie de mutation pendant une période de deux (2) semaines sur **l'outil transactionnel désigné de la Société**. La Société doit annoncer la possibilité de mutation et le concours simultanément, à condition que la liste de mutation soit respectée avant de considérer les demandes déposées pour le concours.
- i) Le poste est offert à l'employé ayant fait une demande qui possède le

plus grand nombre d'années d'emploi continu dans l'unité de négociation.
Les demandes de mutation provenant de **l'outil transactionnel désigné de la Société** doivent être offertes dans l'ordre suivant:

11.06 Competition

(3ième paragraphe)

Dans le cas des postes comportant des tâches de supervision, l'expérience de la supervision et/ou la formation, **incluant la "surveillance" d'employées rattachées à l'unité de négociation des FFRS**, peu importe où elles auront été acquises, seront considérées comme de l'expérience pertinente aux fins du concours.

- a) Les possibilités de promotion sont annoncées à tous les employés, sur **l'outil transactionnel désigné de la Société**, dans une zone de concours qui est au moins l'équivalent de celles précisées à la clause 11.07....
- b) La Société envoie chaque semaine les avis de concours au président de section concerné, s'il en fait la demande. Les concours resteront ouverts sur l'outil **transactionnel désigné de la Société** pour une période de deux (2) semaines.
- (f) Au moment de leur publication, les resultants d'un concours sont transmis par écrit au président de section concerné et les noms des employés qui répondent aux exigences et de ceux qui n'y répondent pas.
- (g) La Société convient de faire tout effort raisonnable afin de compléter le processus de concours dans les douze (12) semaines de la date à laquelle le concours est annoncé la première fois sur **l'outil de concours désigné de la Société**.

11.07 Zones de concours:

- 3) Zone de l'Ontario Deleete (province de l'Ontario excluant sa Zone Nord-Ouest)
- 4) Zone du Mid-West, Deleete (ainsi que le Nord-Ouest de l'Ontario)

11.08 Affectations provisoires

- (b) (iii) À une employée qualifiée **et disponible** dans un rayon de cinquante (50) kilometre du bureau qui a avisé la Société de son intérêt. S'il y a plus d'un (1) employé qualifié, l'affectation doit être offerte à l'employé dont

la durée de l'emploi continu est la plus longue dans l'unité de négociation.

ARTICLE 13 SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01 General

- (b) (ii) **La Société s'engage que, suite à des postes qui sont en surplus aux besoins d'effectifs, les modalités des clauses 13.02 à 13.08 inclusivement de cet article s'appliqueront aux employées qui ont été embauchées en date du 15 août, 2016 dans des bureaux de poste catégorie des classes and/ou les Maitres de poste catégorie des groupes dans des bureaux dont la Société est propriétaire et qui sont régulièrement scédulées à travailler quinze (15) heures ou plus par semaine et qui ont dix (10) ans ou plus d'emploi continu.**

13.13 (Remplacez) Accommodement pour (*Réaffectation)

ARTICLE 17 SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

**17.04 Poids maximum

Aucun employé n'est tenu de soulever manuellement des envois ou des sacs de courrier pesant plus de vingt-deux.sept (**22.7**) kilogrammes cinquante (**50** livres).

ARTICLE 18 EXAMEN MÉDICAL

18.03

L'employé ne peut subir de perte de traitement régulier lorsqu'il subit un examen médical et la Société assume tous les frais de déplacement conformément à **la politique des déplacement de la Société.**

18.06

Dans la dernière phrase, ajoutez le mot **“de la Société”** après le mot “Politique”

Article 21 Jours Fériés Désignés

21.03 Enlever les deux premiers paragraphe

**ARTICLE 22
DROITS DE CONGÉS**

MAÎTRES DE POSTE DES BUREAUX DE LA CATÉGORIE DES GROUPES ET EMPLOYÉS À PLEIN TEMPS

22.01 Congé annuel des maîtres de poste des bureaux de la catégorie des
Groups

- (b) Le maître de poste d'un bureau de la catégorie des groupes embauchées en date du 15 août, 2016 qui a droit à la rémunération d'au moins dix (10) jours au cours de chaque mois civil de l'année de congé annuel accumule des jours de congé annuel calcul comme suit:
- (i) Si l'employée a complétée moins de dix (10) ans d'emploi continu, trois (3) fois ses heures hebdomadaires régulières.
 - (ii) pour la période qui commence quand l'employée a complétée dix (10) ans d'emploi continu, quatre (4) fois ses heures hebdomadaires régulières.
 - (iii) pour la période qui commence quand l'employée a complétée dix-huit (18) ans d'emploi continu, cinq (5) fois ses heures hebdomadaires régulières.
 - (iv) pour la période qui commence quand l'employée a complétée vingt-huit (28) ans d'emploi continu, six (6) fois ses heures hebdomadaires régulières.

22.03 Congé annuel des employées à plein temps

- (b) Une employée embauchée en date du 15 août, 2016 qui a droit à la rémunération d'au moins dix (10) jours au cours de chaque mois civil de l'année de congé annuel accumule des jours de congé annuel calcul comme suit:
- (i) Un jour et quart par (1 ¼) par mois si l'employée a complétée moins de dix (10) ans d'emploi continu.
 - (ii) Un jour et deux tier (1 2/3) par mois à partir de la completion de dix (10) ans d'emploi continu.
 - (iii) Deux jours et un douzième (2 1/12) par mois lorsque l'employée à compléter dix-huit (18) ans d'emploi continu.

- (iv) Deux jours et un demi (2 1/2) par mois lorsque l'employée à compléter vingt-huit (28) ans d'emploi continu.

EMPLOYÉES À PLEIN TEMPS ET EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL ÉLIGIBLE

22.14

- (f) Employées embauchées en date du 15 août, 2016 ne sont pas éligible au congé préretraite.

TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS

22.15 Droits

- (b) toute employée embauchée en date du 15 août, 2016 à droit à une indemnité de congé annuel comme suit:
 - (i) Si elle a été en emploi continu pour moins de dix (10) ans, elle touche un montant égal à six pour cent (6%) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçue au cours de l'année de congé annuel précédente.
 - (ii) Si elle a été en emploi continu pour dix (10) ans ou plus, elle touche un montant égal à huit pour cent (8%) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçue au cours de l'année de congé annuel précédente.
 - (iii) Si elle a été en emploi continu pour dix-huit (10) ans ou plus, elle touche un montant égal à huit pour cent (10%) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçue au cours de l'année de congé annuel précédente.
 - (iv) Si elle a été en emploi continu pour vingt-huit (28) ans ou plus, elle touche un montant égal à huit pour cent (12%) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçue au cours de l'année de congé annuel précédente.
- (c) (i) Le droit d'une employée à l'indemnité de congés annuels aux

termes des dispositions de la clause 22.15 **(b)** commence à la date du dixième (10e), du dix-huitième (18e), et du vingt-huitième (28e) anniversaire de sa nomination, selon le cas.

22.17 Lorsqu'une l'employée cesse d'être employée pour une raison ou pour une autre ou qu'il est promu à un poste à plein temps, lui-même ou sa succession a droit à un montant calculé selon les clauses 22.15 a) **ou clause 22.15 (b)** et, s'il y a lieu, 22.16, pour la période dans l'année de congé annuel qui se termine à la date de son décès, de la cessation de son emploi ou de sa nomination selon le cas.

22.19 (a) L'employée a droit de prendre des congés annuels d'au plus trois (3) semaines si elle a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 a) i) **ou Clause 22.15 (b) (i)**, quatre (4) semaines si elle a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 a) ii) **ou Clause 22.15 (b) (i)**, cinq (5) semaines si elle a droit à une indemnité de congés annuels aux termes de sous-alinéa 22.15 a) iii) **ou Clause 22.15 (b) (i)**, six (6) semaines si elle a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 a) iv) **ou Clause 22.15 (b) (i)** et sept (7) semaines si elle a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 (a) (v).

ARTICLE 24 CONGÉ PARENTAL

24.05 Calcul des indemnités

(c) le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas 24.05 (a) et (b) ci-dessus est calculé à partir du taux de rémunération de l'employée établi à l'appendice "A" **ou Appendice "AA"**

24.10 Calcul des indemnités

(c) le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas 24.05 (a) et (b) ci-dessus est calculé à partir du taux de rémunération de l'employée établi à l'appendice "A" **ou Appendice "AA"**

ARTICLE 25
CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

“L’année de congé personnel” reflète la période annuelle du 1er juillet de chaque année jusqu’au 30 juin de l’année suivante.

Pour la période du 15 août 2016 jusqu’au 30 juin 2017, les employées doivent faire référence aux termes et conditions de l’appendice “P”.

25.01 À compter du **1er juillet 2017**, les employées obtiennent des congés pour raisons personnelles de la manière suivante:

- (a) Sept (7) jours de congés pour raisons personnelles sont alloués à tous les employés à temps plein le premier jour de chaque **année de congé personnel**.
- b) Tout maître de poste des bureaux de la catégorie des groupes et tout employé à temps partiel reçoit, le premier jour de chaque **année de congé personnel**, un nombre de jours de congés pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d’heures à temps plein que l’employé doit travailler, jusqu’à concurrence de sept (7) jours.
- d) Pour tout employé qui commence à travailler pour la Société canadienne des postes en cours de l’**année de congé personnel**, les jours de congés pour raisons personnelles sont calculés au prorata du nombre de jours restants dans l’exercice financier, jusqu’à concurrence de sept (7) jours.

25.02 Tous les jours de congés pour raisons personnelles non utilisés, en entier ou en partie, à la fin de l’**année de congé personnel**, sont payés, jusqu’à concurrence des cinq septièmes (5/7) du nombre total de jours de congé pour raisons personnelles auquel l’employée a droit par an, au cours de la troisième (3e) période de paie **suivant le 1er juillet**. Le montant du paiement est fonction du salaire régulier de l’employée sur la dernière paie qu’elle a reçue au cours de l’ **année de congé personnel**.

Une employée a la possibilité, en envoyant une demande écrite avant la fin de l’**année de congé personnel**, de reporter à l’exercice financier suivant ses jours de congés pour raisons personnelles (en entier ou en partie) restant à la fin de l’**année de congé personnel** actuel, jusqu’à concurrence des cinq septièmes (5/7) du nombre total de jours de congé pour raisons personnelles auquel l’employée a droit par an, pour utilisation dans l’**année de congé personnel** suivante.

25.03 Une employée ayant reporté des jours de congé payés pour raison personnelles (en entier ou en partie) de **l'année de congé personnel** précédente peut demander de se faire payer ces jours si elle ne les a pas utilisés à la fin de **l'année de congé personnel**, en plus du maximum payable des cinq septièmes (5/7) du nombre total de jours de congé pour raisons personnelles auquel l'employé a droit par an en vertu de la disposition ci-dessus.

Il est entendu qu'un employé ne peut disposer de plus de douze (12) jours de congés pour raisons personnelles dans une **année de congé personnel**.

25.04 Il est strictement interdit de demander de se faire payer, avant la fin de **l'année de congé personnel**, des jours de congés pour raisons personnelles non utilisés.

25.05 Dans le cas d'un employé qui met fin à son emploi à Postes Canada au cours de **l'année de congé personnel**, tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour d'emploi sera payé au prorata du nombre de jours où l'employé a été à l'emploi de Postes Canada durant **l'année de congé personnel** en cours.

ARTICLE 26 CONGÉS SPÉCIAUX

26.02 Congé de naissance ou d'adoption d'un enfant

(a) L'employé(e) qui n'a pas droit à un congé de maternité sera éligible à une (1) journée de congé payé lors de la naissance de son enfant.

26.05 Commissions médicales

(a) (iv) qui est appelé par la *Commission de revue et d'appel des Vétérans* aux fins de la pension.

26.06 Congé de deuil

(b) L'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus quatre (4) jour pour assister aux funérailles d'un grand-parent de son conjoint o d'un enfant sous la tutelle de l'employé vivant chez l'employé.

(c) L'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus un (1) jour pour assister aux funérailles d'une personne sous la tutelle de l'employé vivant chez l'employé.

ARTICLE 31
CONGÉS GÉNÉRALITÉS

- 31.01** Dans le cas où un conge payé a été accordé à l'employée pour quelque raison que ce soit, ce conge s'applique uniquement aux jours de travail prévus à l'horaire, et l'employé est rémunéré seulement pour le nombre d'heures inscrites à l'horaire pendant lesquels il aurait normalement dû travailler conformément aux clauses 35.08, 35.09 et (ou) à l'Appendice "A" ou l'Appendice "AA"
- 31.02** Au moment de la signature de la présente convention, ou dès que l'employé y est assujetti, il conserve ses crédits **complémentaires** et, s'il y a lieu, ses congés annuels payés.

ARTICLE 32
CONGÉ DE MALADIE

Les articles 32.01 à 32.14 de la convention précédente ont été supprimés et remplacés par de nouveaux articles 32.01 et 32.02 (qui étaient les articles 32.10 et 32.14 de l'ancienne convention)

32.02 **Quarantaine**

L'employé a droit à **un conge payé** pour le temps perdu pour cause de mise en quarantaine et qu'il est incapable de travailler, selon l'attestation fournie par un médecin compétent. Ce conge est accordé sans déductions aux crédits de congés de maladie accumulés.

ARTICLE 33
CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

- b)** **À compter du 15 août, 2016 l'employée a droit à soixante dix pour cent (70%) de son salaire lorsque cette employée est incapable d'exécuter ses fonctions pour raison d'un accident du travail pour laquelle une commission provinciale des accidents du travail doit rendre une décision sur sa réclamation.**

L'employée a droit à un conge payé pour accident du travail, **rémunérée à raison de soixante quinze pour cent (75%) de son salaire pour la période temps approuvée** par une commission provinciale des accidents du travail, que cet

employé est incapable d'exécuter ses fonctions ou d'autres tâches disponibles en raison:

- (i) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une inconduite de sa part;
ou
- (ii) d'une maladie attribuable à la nature de son emploi;
ou
- (iii) de surexposition à la radioactivité ou à d'autres conditions dangereuses auxquelles l'expose son emploi;

et ce, pourvu que l'employé convienne de rembourser toute indemnité reçue d'une commission des accidents du travail en compensation des pertes de salaires subies et en règlement d'une réclamation relative à sa blessure, sa maladie, ou à sa surexposition à la radioactivité.

Une fois approuvée pour congé payé pour accident du travail, la Société maintiendra l'employée à son salaire régulier pour la période d'absence, moyennant la disponibilité de crédits complémentaire tel que défini à l'Appendice "O"

ARTICLE 34 RÉGIMES D'ASSURANCE

34.03 Régime de soins dentaires et Régime de soins de la vue et de l'ouïe

- e) Les soins dentaires seront remboursés selon les barèmes suivants:
 - i) trente (30) jours après la date de la réception de l'avis de ratification de la convention collective, le barème des tarifs de soins dentaires de 2014 s'appliquera;
 - ii) à partir du 1er janvier 2015, le barème des tarifs de soins dentaires de 2014 s'appliquera;
 - iii) à partir du 1er janvier 2016, le barème des tarifs de soins dentaires de 2015 s'appliquera;
 - iv) à partir du 1er janvier 2017, le barème des tarifs de soins dentaires de 2016 s'appliquera, et
 - v) à partir du 1er janvier 2018, le barème des tarifs de soins

dentaires de 2017 s'appliquera.

34.05 Soins médicaux des personnes retraitées

- g) ii) Pour les employées qui ont pris leur retraite en date du 1er janvier 2007, et avant le 1er décembre 2016 la contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) et celle du retraité vingt-cinq pour cent (25 %).
- (iii) **À compter du 1er décembre 2016, la contribution de la Société à la portion « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à cinquante pour cent (50%) et celle du retraité cinquante pour cent (50 %).**

ARTICLE 35 APPLICATION DES TAUX DE RÉMUNÉRATION

35.02 Taux qui s'appliquent

L'employée est rémunérée conformément aux dispositions de l'appendice «A». **Une employée embauchée en date du 15 août, 2016 sera rémunérée selon l'Appendice "AA"**

35.07

- (a) À compter du 1er janvier 2015, l'indemnité de vie chère, basée sur l'Indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (1992 = 100), est versée une fois par période aux conditions qui suivent, aux employés suivant les modalités suivantes:
 - (i) Les trimestres dont il est question à la clause 35.07 a) sont les suivants:
 - du 1er janvier 2015 au 31 mars 2015
 - du 1er avril 2015 au 30 juin 2015
 - du 1er juillet 2015 au 31 septembre 2015
 - du 1er octobre 2015 au 31 décembre 2015
 - du 1er janvier 2016 au 31 mars 2016
 - du 1er avril 2016 au 30 juin 2016
 - du 1er juillet 2016 au 30 septembre 2016
 - du 1 er octobre 2016 au 31 décembre 2016
 - du 1er janvier 2017 au 31 mars 2017
 - du 1er avril 2017 au 30 juin 2017

du 1er juillet 2017 au 31 septembre 2017
du 1er octobre 2017 au 31 décembre 2018
du 1er janvier 2018 au 31 mars 2018
du 1er avril 2018 au 30 juin 2018
du 1er juillet 2018 au 31 septembre 2018
du 1er octobre 2018 au 31 décembre 2018

- ii) L'indemnité est versée sur une base cumulative d'un cent (0,01 \$) l'heure pour chaque fraction complète d'augmentation de huit centièmes (0,08) de point de l'indice des prix à la consommation.
- *iii) L'indemnité est réévaluée chaque année. Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, le premier versement commence à s'appliquer à compter du moment où l'indice des prix à la consommation atteint le chiffre publié pour décembre 2014 rajusté de six pour cent (6,0 %). Aux fins du premier paiement, l'indice publié au terme d'une période est comparé à l'indice rajusté (c'est-à-dire l'indice de décembre 2014 rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1^{er}) jour du mois pour lequel l'indice publié dépasse l'indice rajusté et il est effectué conformément au paragraphe (ii) ci-dessus.

Le premier versement pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 commence à s'appliquer à compter du moment où l'indice des prix à la consommation atteint un indice rajusté de six pour cent (6,0 %) plus élevé que l'indice publié pour décembre 2015. Aux fins du premier paiement, l'indice publié au terme d'une période est comparé à l'indice rajusté (c'est-à-dire l'indice de décembre 2015 rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1^{er}) jour du mois pour lequel l'indice publié dépasse l'indice rajusté et il est effectué conformément au paragraphe ii) ci-dessus.

Le premier versement pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 commence à s'appliquer à compter du moment où l'indice des prix à la consommation atteint un indice rajusté de six pour cent (6,0 %) plus élevé que l'indice publié pour décembre 2016. Aux fins du premier paiement, l'indice publié au terme d'une période est comparé à l'indice rajusté (c'est-à-dire l'indice de décembre 2016 rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1^{er}) jour du mois pour lequel l'indice publié dépasse l'indice rajusté et il est effectué conformément au paragraphe ii) ci-dessus.

Le premier versement pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 commence à s'appliquer à compter du moment où

l'indice des prix à la consommation atteint un indice rajusté de six pour cent (6,0 %) plus élevé que l'indice publié pour décembre 2017. Aux fins du premier paiement, l'indice publié au terme d'une période est comparé à l'indice rajusté (c'est-à-dire l'indice de décembre 2017 rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1er) jour du mois pour lequel l'indice publié dépasse l'indice rajusté et il est effectué conformément au paragraphe ii) ci-dessus.

- (iv) Aux fins des versements restants selon la convention collective, l'indice publié à la fin d'une période est comparé à celui paru à la fin de la période précédente et les modalités de paiement sont celles précisées au paragraphe ii) ci-dessus. Le dernier versement est effectué pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2018 inclusivement.

35.08 Calcul de la rémunération (Relevé d'unités / disponibilité)

- c) «taux horaire» désigne le taux précisé à l'appendice «A» ou l'Appendice "AA".

ARTICLE 38 RAPPEL AU TRAVAIL

38.01

Cet article ne s'applique pas aux maîtres de postes des bureaux de la catégorie des groupes situés dans des locaux dont la Société n'est ni propriétaire ni locataire où le bureau fait partie de la résidence de l'employé ou s'il est situé sur la même propriété.

ARTICLE 42 INDEMNITÉ ANNUELLE DES ADJOINTS PRINCIPAUX

Supprimer le présent article 42.01 de la convention précédente et remplacer par:

- 42.01 a) En conséquence de la modification apportée au plan d'évaluation des emplois en vertu de la Appendice « N », et dans le but de reconnaître les difficultés administratives supplémentaires occasionnée par cette modification dans certains bureaux, la Société accepte que les titulaires des postes d'adjoints principaux actuels dans les bureaux où le maître de poste est du niveau de classification 6A dans un bureau de poste de classe 6 auront droit à l'Indemnité annuelle des adjoints principaux comme suit:

- (i) Du 1er janvier au 31 décembre 2015 -380.00\$

(ii) Du 1er janvier au 31 décembre 2016 -**388.00\$**

(iii) Du 1er janvier au 31 décembre 2017 -**397.00\$**

(iv) Du 1er janvier au 31 décembre 2018 -**405.00\$**

- b) L'indemnité dont fait mention le sous-alinéa 42.02 (a) (i) entrera en vigueur le 1er **janvier 2010** et devra être versée au plus tard le 1er mai 2011. Les indemnités annuelles énoncées dans les sous-alinéas 42.02 (a) (ii), (iii), (iv) **et (v)** devront être versées en mai ou avant pour l'année suivant la période d'indemnité.

ARTICLE 45 ALLOCATIONS DE SOUTIEN AUX SERVICES RÉGIONAUX

45.04

À compter du 15 août 2016, l'allocation prévue pour les tâches de soutien aux services régionaux est de un dollars et **soixante quatre** cents (**\$1.64**) de l'heure, jusqu'à concurrence de **onze (11)** dollars par jour.

ARTICLE 46 RÉMUNÉRATION RELATIVE AU VERROUILLAGE DES PORTES DES VESTIBULES

46.01

L'employé auquel la Société demande de retourner au bureau de poste pour verrouiller les portes de la salle des cases postales touche, chaque fois, une (1) heure de rémunération selon son taux horaire normal, sauf si le bureau de poste fait partie **de la résidence** de l'employé ou s'il est situé sur la même propriété **que sa résidence**.

ARTICLE 50 EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

50.04 Employés avec service continu

Appendice "AA" – Taux de remuneration pour les employées embauchées en date du 15 août 2016

ARTICLE 53 UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE PROTECTION

53.01

- (b) Les maîtres de poste de la catégorie des groupes niveau 1 et 2 ont les droits spécifiés à la Clause 53.02 (c) de la convention collective. Les maîtres de poste niveau 3, 4, 5 et 6 ont droit aux points d'uniforme et de vêtements de protection selon la Clause 53.02 (b) de la convention collective.**
- (c) Les maîtres de poste de la catégorie des groupes qui ont droits aux uniformes doivent porter l'uniforme selon le code vestimentaire de la Société pour les employés en uniforme.**

53.02 Droits

(b) et (c) Supprimer les colones pour nouveaux employés

**ARTICLE 59
PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

59.03 Réévaluation des postes

- (a) Ajouter "ou Appendice "AA" à la fin du paragraphe.**

**ARTICLE 60
DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

60.01 À moins d'indication contraire, la présente convention collective prend effet au moment de la signature de la présente convention et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018.

**APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

A: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2015

B: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2016

C: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2017

D: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2018

CLASSIFICATION ACMPA	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 1 (jusqu'à 360 Points)	A: \$ 19.03	\$ 19.49	\$ 20.01	\$ 20.95	\$ 21.93	\$ 23.03
	B: \$ 19.03	\$ 19.49	\$ 20.01	\$ 20.95	\$ 21.93	\$ 23.03
	C: \$ 19.32	\$ 19.78	\$ 20.31	\$ 21.26	\$ 22.26	\$ 23.38
	D: \$ 19.66	\$ 20.13	\$ 20.67	\$ 21.63	\$ 22.65	\$ 23.79
Niveau 2 (361 à 480 Points)	A: \$ 20.48	\$ 20.95	\$ 21.46	\$ 22.39	\$ 23.41	\$ 24.50
	B: \$ 20.48	\$ 20.95	\$ 21.46	\$ 22.39	\$ 23.41	\$ 24.50
	C: \$ 20.79	\$ 21.26	\$ 21.78	\$ 22.73	\$ 23.76	\$ 24.87
	D: \$ 21.15	\$ 21.63	\$ 22.16	\$ 23.13	\$ 24.18	\$ 25.31
Niveau 3 (481 à 600) Points)	A: \$ 21.41	\$ 21.87	\$ 22.37	\$ 23.32	\$ 24.33	\$ 25.46
	B: \$ 21.41	\$ 21.87	\$ 22.37	\$ 23.32	\$ 24.33	\$ 25.46
	C: \$ 21.73	\$ 22.20	\$ 22.71	\$ 23.67	\$ 24.69	\$ 25.84
	D: \$ 22.11	\$ 22.59	\$ 23.11	\$ 24.08	\$ 25.12	\$ 26.29
Niveau 4 (601 à 720 Points)	A: \$ 22.33	\$ 23.13	\$ 23.93	\$ 24.73	\$ 25.53	\$ 26.33
	B: \$ 22.33	\$ 23.13	\$ 23.93	\$ 24.73	\$ 25.53	\$ 26.33
	C: \$ 22.66	\$ 23.48	\$ 24.29	\$ 25.10	\$ 25.91	\$ 26.72
	D: \$ 23.06	\$ 23.89	\$ 24.72	\$ 25.54	\$ 26.36	\$ 27.19
Niveau 5 (721 à 840 Points)	A: \$ 23.21	\$ 24.01	\$ 24.81	\$ 25.61	\$ 26.56	\$ 27.21
	B: \$ 23.21	\$ 24.01	\$ 24.81	\$ 25.61	\$ 26.56	\$ 27.21
	C: \$ 23.56	\$ 24.37	\$ 25.18	\$ 25.99	\$ 26.96	\$ 27.62
	D: \$ 23.97	\$ 24.80	\$ 25.62	\$ 26.44	\$ 27.43	\$ 28.10
Niveau 6B (841 à 960 Points)	A: \$ 24.47	\$ 25.27	\$ 26.06	\$ 26.85	\$ 27.50	\$ 28.46
	B: \$ 24.47	\$ 25.27	\$ 26.06	\$ 26.85	\$ 27.50	\$ 28.46
	C: \$ 24.84	\$ 25.65	\$ 26.45	\$ 27.25	\$ 27.91	\$ 28.89
	D: \$ 25.27	\$ 26.10	\$ 26.91	\$ 27.73	\$ 28.40	\$ 29.40
Niveau 6A (961 à 1080)	A: \$ 25.32	\$ 26.16	\$ 26.97	\$ 27.81	\$ 28.49	\$ 29.47
	B: \$ 25.32	\$ 26.16	\$ 26.97	\$ 27.81	\$ 28.49	\$ 29.47

Points)	C:	\$ 25.70	\$ 26.55	\$ 27.37	\$ 28.23	\$ 28.92	\$ 29.91
	D:	\$ 26.15	\$ 27.01	\$ 27.85	\$ 28.72	\$ 29.43	\$ 30.43

Nouveau

**APPENDICE « AA »
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

A: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2015

B: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2016

C: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2017

D: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2018

<u>CPAA</u> <u>CLASSIFIC</u> <u>ATION</u>		<u>Échelon</u> <u>1</u>	<u>Échelon</u> <u>2</u>	<u>Échelon</u> <u>3</u>	<u>Échelon</u> <u>4</u>	<u>Échelon</u> <u>5</u>	<u>Échelon</u> <u>6</u>
Niveau 1 (jusqu'à 360 Points)	A:	\$ 16.18	\$ 17.15	\$ 18.21	\$ 19.69	\$ 21.27	\$ 23.03
	B:	\$ 16.18	\$ 17.15	\$ 18.21	\$ 19.69	\$ 21.27	\$ 23.03
	C:	\$ 16.42	\$ 17.41	\$ 18.48	\$ 19.99	\$ 21.59	\$ 23.38
	D:	\$ 16.71	\$ 17.71	\$ 18.80	\$ 20.34	\$ 21.97	\$ 23.79
Niveau 2 (361 à 480 Points)	A:	\$ 17.41	\$ 18.44	\$ 19.53	\$ 21.05	\$ 22.71	\$ 24.50
	B:	\$ 17.41	\$ 18.44	\$ 19.53	\$ 21.05	\$ 22.71	\$ 24.50
	C:	\$ 17.67	\$ 18.72	\$ 19.82	\$ 21.37	\$ 23.05	\$ 24.87
	D:	\$ 17.98	\$ 19.05	\$ 20.17	\$ 21.74	\$ 23.45	\$ 25.31
Niveau 3 (481 à 600) Points)	A:	\$ 18.20	\$ 19.25	\$ 20.36	\$ 21.92	\$ 23.60	\$ 25.46
	B:	\$ 18.20	\$ 19.25	\$ 20.36	\$ 21.92	\$ 23.60	\$ 25.46
	C:	\$ 18.47	\$ 19.54	\$ 20.67	\$ 22.25	\$ 23.95	\$ 25.84
	D:	\$ 18.79	\$ 19.88	\$ 21.03	\$ 22.64	\$ 24.37	\$ 26.29
Niveau 4 (601 à 720 Points)	A:	\$ 18.98	\$ 20.35	\$ 21.78	\$ 23.25	\$ 24.76	\$ 26.33
	B:	\$ 18.98	\$ 20.35	\$ 21.78	\$ 23.25	\$ 24.76	\$ 26.33
	C:	\$ 19.26	\$ 20.66	\$ 22.11	\$ 23.60	\$ 25.13	\$ 26.72
	D:	\$ 19.60	\$ 21.02	\$ 22.50	\$ 24.01	\$ 25.57	\$ 27.19
Niveau 5 (721 à 840 Points)	A:	\$ 19.73	\$ 21.13	\$ 22.58	\$ 24.07	\$ 25.76	\$ 27.21
	B:	\$ 19.73	\$ 21.13	\$ 22.58	\$ 24.07	\$ 25.76	\$ 27.21
	C:	\$ 20.03	\$ 21.45	\$ 22.92	\$ 24.43	\$ 26.15	\$ 27.62
	D:	\$ 20.38	\$ 21.83	\$ 23.32	\$ 24.86	\$ 26.61	\$ 28.10
Niveau 6B	A:	\$ 20.80	\$ 22.24	\$ 23.71	\$ 25.24	\$ 26.68	\$ 28.46

(841 à 960 Points)	B:	\$ 20.80	\$ 22.24	\$ 23.71	\$ 25.24	\$ 26.68	\$ 28.46
	C:	\$ 21.11	\$ 22.57	\$ 24.07	\$ 25.62	\$ 27.08	\$ 28.89
	D:	\$ 21.48	\$ 22.96	\$ 24.49	\$ 26.07	\$ 27.55	\$ 29.40
Niveau 6A (961 à 1080 Points)	A:	\$ 21.52	\$ 23.02	\$ 24.54	\$ 26.14	\$ 27.64	\$ 29.47
	B:	\$ 21.52	\$ 23.02	\$ 24.54	\$ 26.14	\$ 27.64	\$ 29.47
	C:	\$ 21.84	\$ 23.37	\$ 24.91	\$ 26.53	\$ 28.05	\$ 29.91
	D:	\$ 22.22	\$ 23.78	\$ 25.35	\$ 26.99	\$ 28.54	\$ 30.43

TRADUCTION A CONFIRMER

**APPENDICE «B»
FONDS DE RECHERCHE ET DE LIAISON**

1. De la convention collective précédente devient 1 (a)

(b) La Société ne sera pas requise de verser aucun montant au fonds jusqu'à ce que l'Association l'informe que le solde du fonds est moins que cinquante mille dollars (50 000 \$). À ce moment, la Société doit verser un paiement selon cet Appendice.

2. Cette somme sera payée **annuellement** et déposés dans un fonds en fiducie établi et administré par l'Association dans le seul et unique but de financer les activités mentionnées au paragraphe 1 **(a)**. **Si nécessaire** le versement sera effectué soixante (60) jours après la **vérification annuelle du fonds**. Chaque versement couvrira **l'année** qui le précède immédiatement.
3. Tout solde résiduel du fonds établi en vertu de la convention collective qui expire le 31 décembre **2014** sera transféré au nouveau fonds établi par les présentes.

Supprimer #4 et renuméroter les paragraphes qui suivent.

APPENDICE «H»
LETTRE D'ENTENTE ENTRE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES ET
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS

Conformément à l'article 56, les lettres suivantes ont fait l'objet d'un accord et sont par la présente renouvelées.

1) Article 3 & 9	Lettre du 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Modification de la transmission d'information
**2) Général	Lettre du 15 aout, 2016	Thomas à Maheux	Fusionnement des municipalités
3) Général	Lettre du 6 mars 2003	Goodfellow à Fagan	Détaillants de timbres-poste
4) Article 11	Protocole d'entente du 17 janvier 1997	Kuan et Goodfellow	Dotation de postes vacants depuis plus de 6 mois
5) Article 12	Lettre du 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Attribution des heures
6) Clause 20.05 et 20.09	Lettre du 8 janvier 2003	Goodfellow à Fagan	Périodes de repos
7)	Lettre du 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Heures de service le samedi
8) Article 40	Lettre d'entente	Goodfellow à Fagan	Rémunération d'affectation provisoire
9) Article 40	Lettre du 4 juin, 2010	Zdansky à Schous	Indemnités d'assurance-vie et

d'assurance-invalidité

10) Paragraphe 43.01 (b)	Lettre du 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Routes rurales et indemnité de location
11)	Lettre du 15 aout 2016	Thomas à Maheux	Équité en matière d'emploi et politique sur le harcèlement
12) Article 11.12	Lettre du 4 juin, 2010	Zdansky à Schous	Postes d'adjoints principaux
13)	Lettre du 15 aout 2016	Thomas à Maheux	Indemnité supplémentaire allouée aux maîtres de poste qui fournissent les locaux

RELATIONS DU TRAVAIL
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
2701 RIVERSIDE DR SUITE N0060
OTTAWA (ONTARIO) K1A 0B1

Le **15 août, 2016**

Monsieur **Daniel Maheux**
Négociateur en chef
L'association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, Queen Mary
Ottawa (Ontario) K1K 1X1

Objet : Équité en matière d'emploi et politique sur **la discrimination et le harcèlement**

Monsieur,

La présente confirme la volonté de la Société de travailler à la réalisation d'un milieu de travail harmonieux et de renforcer les droits de la personne, en collaboration avec l'Association.

À cet égard, la Société confirme ses politiques actuelles sur *l'équité en matière d'emploi* et **la discrimination et le harcèlement**.

Comme la Société et l'Association ont conjointement exprimé le désir de répondre à leurs préoccupations respectives, nous croyons que cette démarche pourra se réaliser en partie par la formation de tous les nouveaux employés nommés pour une période indéterminée.

Par conséquent, la Société désire confirmer que la question des droits de la personne et de la gestion des conflits constitueront un module du programme de formation *Les rudiments des bureaux de poste* pour tous les nouveaux employés membres de l'unité de négociation de l'Association.

La collaboration des parties à cet égard nous permettra également d'identifier des cas qui pourraient bénéficier d'une formation ciblée pour traiter de la question des droits de la personne et des conflits dans certaines situations précises.

La Société consultera l'Association avant d'incorporer ce module au programme de formation.

Sincères salutations,

Original signé par
John Thomas
Directeur, Relations du travail

RELATIONS DU TRAVAIL
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
2701 RIVERSIDE DR SUITE N0060
OTTAWA (ONTARIO) K1A 0B1

Monsieur Daniel Maheux
Négociateur en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA (ON) K1K 1X1

Le 15 août 2016

OBJET : Indemnité supplémentaire allouée aux maîtres de poste qui fournissent les locaux

Monsieur,

La présente confirme l'accord que les parties ont conclu durant les négociations collectives en ce qui concerne les indemnités venant compléter les indemnités de location allouées actuellement aux maîtres de poste qui y ont droit.

En réponse à la demande de l'Association d'apporter une aide financière aux maîtres de poste fournissant les locaux pour les bureaux de poste, à savoir pour payer les frais de téléphone, d'assurance, etc., la Société accepte de faire ce qui suit :

1. **En date du 15 août 2016** la Société doit constituer un fond annuel d'un montant de **450 000 \$** pour dédommager les employés de certaines dépenses d'assurance et de téléphone de la manière expliquée ci-dessous.
2. Les maîtres de poste travaillant dans des locaux dont la Société n'est ni propriétaire, ni locataire **et qui n'exploitent pas un autre commerce ou qui n'ont pas un autre emploi dans le même bâtiment que le bureau de poste ou un local** résidentiel et payant une assurance commerciale (ou l'équivalent) peuvent présenter une demande de remboursement. Cette demande peut être présentée en rédigeant une déclaration écrite indiquant qu'ils ont eu besoin de payer une telle assurance commerciale pour l'année précédente. La demande concernant l'année précédente doit être reçue d'ici le 30 juin de l'année en cours.

3. Les maîtres de poste travaillant dans des locaux dont la Société n'est ni propriétaire, ni locataire et qui doivent avoir une ligne téléphonique qui n'est pas fournie par Postes Canada ou pour laquelle ils ne reçoivent pas de remboursement de la part de Postes Canada peuvent demander d'obtenir un remboursement des dépenses relatives à l'utilisation d'une ligne téléphonique uniquement pour Postes Canada. Cette demande peut être présentée en rédigeant une déclaration écrite indiquant qu'ils ont eu besoin de payer des frais pour cette ligne téléphonique l'année précédente. La demande concernant l'année précédente doit être reçue d'ici le 30 juin de l'année en cours.
4. La Société doit verser à chaque maître de poste présentant une demande la somme de 700 dollars d'ici le 31 août de l'année pendant laquelle la demande a été déposée. Dans l'éventualité où le fonds constitué par la Société n'était pas suffisant pour payer toutes les demandes présentées, tous les maîtres de poste ayant soumis une demande valide recevront une partie du fonds, qui sera répartie entre eux de manière proportionnelle.
5. En plus des remboursements établis ci-dessus, la Société doit continuer d'observer la pratique courante consistant à verser un remboursement aux employés devant fournir une ligne pour le terminal du SPVD (ou d'un système similaire).

Cordialement,

John Thomas
Négociateur en chef

**APPENDICE « I »
INDEMNITÉ DE LOCATION**

La Société doit verser les taux d'indemnité de location suivante

Les taux d'indemnité de location seront payés rétroactivement au 1er avril 2015, si la locataire était une employée en date du 15 août 2016.

<u><i>Classification</i></u>	Débutant le1er avril 2015	Débutant le1er avril 2016	Débutant le1er avril 2017	Débutant le1er avril 2018
Groupe 1	\$ 1,129.00	\$ 1,152.00	\$ 1,175.00	\$ 1,199.00
Groupe 2	\$ 1,421.00	\$ 1,449.00	\$ 1,478.00	\$ 1,508.00
Groupe 3	\$ 1,682.00	\$ 1,716.00	\$ 1,750.00	\$ 1,785.00
Groupe 4	\$ 2,147.00	\$ 2,190.00	\$ 2,234.00	\$ 2,279.00
Groupe 5	\$ 2,525.00	\$ 2,576.00	\$ 2,628.00	\$ 2,681.00
Groupe 6	\$ 3,087.00	\$ 3,149.00	\$ 3,212.00	\$ 3,276.00
Classe 1	\$ 3,441.00	\$ 3,510.00	\$ 3,580.00	\$ 3,652.00
Classe 2	\$ 3,813.00	\$ 3,889.00	\$ 3,967.00	\$ 4,046.00
Classe 3	\$ 4,207.00	\$ 4,291.00	\$ 4,377.00	\$ 4,465.00
Classe 4	\$ 4,569.00	\$ 4,660.00	\$ 4,753.00	\$ 4,848.00
Classe 5	\$ 4,958.00	\$ 5,057.00	\$ 5,158.00	\$ 5,261.00
Classe 6	\$ 5,356.00	\$ 5,463.00	\$ 5,572.00	\$ 5,683.00

APPENDICE P

Période de transition des congés pour raisons personnelles

1. Les clauses suivantes s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2016 :

Les employés obtiennent des congés pour raisons personnelles de la manière suivante :

- a) Sept (7) jours de congés pour raisons personnelles sont alloués à tous les employés à temps plein le premier jour de chaque exercice financier.**
- b) Tout maître de poste des bureaux de la catégorie des Groupes et tout employé à temps partiel reçoit, le premier jour de chaque exercice financier, un nombre de jours de congés pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employé doit travailler, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.**
- c) Tout employé nommé pour une période déterminé ayant un service continu et au moins quarante (40) heures de travail par mois prévues à son horaire régulier reçoit un nombre de jours de congés pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de son emploi et du pourcentage d'heures à temps plein prévu à l'horaire de l'employé, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.**
- d) Pour tout employé qui commence à travailler pour la Société canadienne des postes en cours d'exercice, les jours de congés pour raisons personnelles sont calculés au prorata du nombre de jours restants dans l'exercice financier, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.**

2. Tous les jours de congés pour raisons personnelles non utilisés, en entier ou en partie, à la fin de l'exercice financier, sont payés, jusqu'à concurrence des cinq septièmes (5/7) du nombre total de jours de congé pour raisons personnelles auquel l'employé a droit par an, au cours de la troisième (3^e) période de paie de l'exercice financier suivant. Le montant du paiement est fonction du salaire régulier de l'employé sur la dernière paie qu'il a reçue au cours de l'exercice financier.

Un employé a la possibilité, en envoyant une demande écrite avant la fin de l'exercice financier, de reporter à l'exercice financier suivant ses jours de congés pour raisons personnelles (en entier ou en partie) restant à la fin de l'exercice actuel, jusqu'à concurrence des cinq septièmes (5/7) du nombre total de jours de congé pour raisons personnelles auquel l'employé a droit par an, pour utilisation dans l'exercice financier suivant.

3. Un employé ayant reporté des jours de congé payés pour raisons personnelles (en entier ou en partie) de l'exercice financier précédent peut demander de se faire payer ces jours s'il ne les a pas utilisés à la fin de l'exercice, en plus du maximum payable des cinq septièmes (5/7) du nombre total de jours de congé pour raisons personnelles auquel l'employé a droit par an en vertu de la disposition ci-dessus.

Il est entendu qu'un employé ne peut disposer de plus de douze (12) jours de congés

pour raisons personnelles dans un exercice financier.

- 4. Il est strictement interdit de demander de se faire payer, avant la fin de l'exercice financier, des jours de congés pour raisons personnelles non utilisés.**
- 5. Dans le cas d'un employé qui met fin à son emploi à Postes Canada au cours de l'exercice financier, tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour d'emploi sera payé au prorata du nombre de jours où l'employé a été à l'emploi de Postes Canada durant l'exercice financier en cours.**
- 6. Tous les jours de congés pour raisons personnelles sont crédités et payés en heures.**
- 7. Le remboursement des jours de congés pour raisons personnelles n'est pas pensionable.**
- 8. Si un employé n'étant pas admissible au Programme d'assurance-invalidité de courte durée est transféré dans l'unité de négociation, ses congés de maladie accumulés sont bloqués à la date du transfert et des jours de congés pour raisons personnelles lui sont alloués au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier.**
- 9. Lorsqu'un employé est membre ou n'est plus membre de l'unité de négociation (notamment dans le cas d'une cessation d'emploi), ses jours de congés pour raisons personnelles utilisés et restants sont recalculés de manière à ce que l'employé n'obtienne pas un plus grand nombre de jours de congés pour raisons personnelles que celui auquel il a effectivement droit.**
- 10. Les jours de congés pour raisons personnelles peuvent être utilisés à titre de congés payés dans le cas d'une maladie, d'un rendez-vous chez le médecin ou d'une situation urgente (par exemple, un accident ou des circonstances ne dépendant pas directement de l'employé, notamment lorsqu'un membre de sa proche famille tombe malade), dans d'autres situations personnelles de même nature, ou pendant la période d'admissibilité prévue par le Programme d'assurance-invalidité de courte durée établi à l'appendice « O ».**
- 11. À l'exception de situations urgentes, un employé désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avertir son chef d'équipe au moins trois (3) jours à l'avance.**
- 12. Les demandes de jours de congé non urgents pour raisons personnelles doivent être approuvées en fonction des besoins opérationnels.**
- 13. Les clauses suivantes ne s'appliquent que pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2017 :**

Les employés obtiennent des congés pour raisons personnelles de la manière suivante :

(a) À compter du 1^{er} janvier 2017, trois virgule cinq (3,5) jours de congés pour raisons personnelles seront alloués à tous les employés à temps plein.

(b) Tout maître de poste des bureaux de la catégorie des Groupes et tout employé à temps partiel recevront, le 1^{er} janvier 2017, un nombre de jours de congés pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employé doit travailler, jusqu'à concurrence de trois virgule cinq (3,5) jours.

(c) Tout employé nommé pour une période déterminé ayant un service continu et au moins quarante (40) heures de travail par mois prévues à son horaire régulier reçoit un nombre de jours de congés pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de son emploi et du pourcentage d'heures à temps plein prévu à l'horaire de l'employé, jusqu'à concurrence de trois virgule cinq (3,5) jours.

(d) Pour tout employé qui commence à travailler pour la Société canadienne des postes en cours de la période du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017, les jours de congés pour raisons personnelles sont calculés au prorata du nombre de jours restants durant cette période de temps, jusqu'à concurrence de trois virgule cinq (3,5) jours.

14. À partir du 30 juin 2017, tous les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés, en entier ou en partie, seront payés au cours de la troisième (3^e) période de paie suivant le 1^{er} juillet 2017. Le montant de paiement est fonction du salaire régulier de l'employé sur la dernière paie qu'il a reçu à partir du 30 juin 2017.

Un employé a la possibilité, en envoyant une demande écrite avant le 30 juin 2017, de reporter à l'année des congés pour raisons personnelles suivante ses jours de congés pour raisons personnelles (en entier ou en partie) restant à partir du 30 juin 2017, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congés pour raisons personnelles.

15. Un employé ayant reporté des jours de congé pour raisons personnelles (en entier ou en partie) de la période du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017 peut demander de se faire

payer ces jours s'il ne les a pas utilisés par le 30 juin 2017.

Il est entendu qu'un employé ne peut disposer de plus de douze (12) jours de congés pour raisons personnelles dans un exercice financier.

16. Il est strictement interdit de demander de se faire payer, avant le 30 juin 2017, des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
17. Dans le cas d'un employé qui met fin à son emploi à Postes Canada entre le 1^{er} janvier 2017 et le 30 juin 2017, tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour d'emploi sera payé au prorata du nombre de jours où l'employé a été à l'emploi de Postes Canada durant cette période de temps.
18. Tous les jours de congés pour raisons personnelles sont crédités et payés en heures.
19. Le remboursement des jours de congés pour raisons personnelles n'est pas pensionable.
20. Si un employé n'étant pas admissible au Programme d'assurance-invalidité de courte durée est transféré dans l'unité de négociation, ses congés de maladie accumulés sont bloqués à la date du transfert et des jours de congés pour raisons personnelles lui sont alloués au prorata du nombre de jours restant dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017.
21. Lorsqu'un employé est membre ou n'est plus membre de l'unité de négociation (notamment dans le cas d'une cessation d'emploi), ses jours de congés pour raisons personnelles utilisés et restants sont recalculés de manière à ce que l'employé n'obtienne pas un plus grand nombre de jours de congés pour raisons personnelles que celui auquel il a effectivement droit.
22. Les jours de congés pour raisons personnelles peuvent être utilisés à titre de congés payés dans le cas d'une maladie, d'un rendez-vous chez le médecin ou d'une situation urgente (par exemple, un accident ou des circonstances ne dépendant pas directement de l'employé, notamment lorsqu'un membre de sa proche famille tombe malade), dans d'autres situations personnelles de même nature, ou pendant la période d'admissibilité prévue par le Programme d'assurance-invalidité de courte durée établi à l'appendice « O ».
23. À l'exception de situations urgentes, un employé désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avertir son chef d'équipe au moins trois (3) jours à l'avance.

24. Les demandes de jours de congé non urgents pour raisons personnelles doivent être approuvées en fonction des besoins opérationnels.

TRADUCTION A CONFIRMER