

CONVENTION

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES
MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS**

DATE D'EXPIRATION : 31 DÉCEMBRE 2014

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	GÉNÉRALITÉS	
1	Objet de la convention	1
2	Définitions	1
3	Reconnaissance syndicale et précompte des cotisations	4
4	Droits de la direction	6
5	Discrimination	6
6	Discipline	7
7	Procédure de règlement des griefs	10
8	Ni grève, ni lock-out	20
9	Communications	20
10	Comités de consultation mixtes	20
11	Dotation en personnel	23
12	Attribution des heures	33
13	Sécurité d'emploi	37
14	Changement technologique	43
15	Programmes intensifs d'attrition	45
16	Indemnité de départ	45
17	Sécurité et conditions de travail	47
18	Examen médical	49
19	Invalidité / Assiduité	50

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
II AVANTAGES		
20	Heures de travail et de service	51
21	Jours fériés désignés	55
22	Droits de congés	59
	• <i>Congé de préretraite</i>	
23	Calendrier des congés annuels	66
24	Congé parental	67
	• <i>de maternité</i>	
	• <i>de paternité</i>	
	• <i>d'adoption</i>	
25	Congés pour raisons personnelles	71
26	Congés spéciaux	74
27	Congé pour comparution	75
28	Congé de sélection de personnel	76
29	Congé pour fonctions syndicales	76
30	Congé non payé	79
31	Congés – généralités	79
32	Congé de maladie	80
33	Congé pour accident du travail	83
34	Régimes d'assurance	84

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
III RÉMUNÉRATION – PRIMES – ALLOCATIONS		
35	Application des taux de rémunération	87
36	Heures supplémentaires	92
37	Travail un jour de repos	94
38	Rappel au travail	94
39	Primes de poste et de fin de semaine	94
40	Rémunération d'affectation provisoire	95
41	Réinstallation et déplacements	97
42	Indemnité annuelle des adjoints principaux	97
43	Indemnité de location	99
44	Prime au bilinguisme	99
45	Allocations de soutien aux services régionaux	99
46	Rémunération relative au verrouillage des portes des vestibules	100
47	Poste isolé	100

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
IV DIVERS		
48	Conversion des bureaux de poste	101
49	Employés temporaires	103
50	Employés nommés pour une période déterminée	104
	• <i>Six (6) semaines ou moins</i>	
	• <i>Plus de six (6) semaines mais sans emploi continu</i>	
	• <i>Employés avec service continu</i>	
51	Travail dans l'unité de négociation	107
52	Vérification des crédits	107
53	Uniforme et vêtements de protection	108
54	Formation	110
55	Évaluation/Appréciation de rendement	111
56	Conditions non prévues à la convention collective	111
57	Commun accord	112
58	Textes officiels	112
59	Plan d'évaluation des emplois	112
60	Durée et renouvellement de la convention collective	113
61	Régime de pension de la Société canadienne des postes	114

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
Appendice A	Taux de rémunération - Classification ACMPA niveau 1 à 6A	115
Appendice B	*Fonds de recherche et de liaison	117
Appendice C	*Région du Nord	119
Appendice D	Poste isolé	124
Appendice E	Comité de surveillance de l'évaluation des emplois	127
Appendice F	Fonds d'éducation	128
Appendice G	Modification à la convention collective de treize heures et un tiers (13 1/3) à quinze (15) heures	129
Appendice H	Lettres d'entente	130
Appendice I	Indemnité de location	150
Appendice J	Lignes directrices relatives aux tâches de soutien aux services régionaux	151
Appendice K	Santé et sécurité	154
Appendice L	Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise	155
Appendice M	Comité consultatif des avantages sociaux	157
Appendice N	Plan d'évaluation des emplois	159
Appendice O	Programme d'assurance-invalidité de courte durée	162

* Un astérisque indique des modifications par rapport à la convention précédente,
** un astérisque double indique qu'un article ou qu'une clause a été changé de place
dans la convention collective et les caractères en gras indiquent du nouveau
langage.

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour objet de contribuer à des relations ordonnées, fructueuses et favorables entre la Société et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints.
- 1.02** Les articles de la présente convention, concernant les taux de rémunération, les heures de travail, les conditions d'emploi et les droits et obligations des parties, ont été négociés à cette fin.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

2.01

- a) Aux fins de l'application de la présente convention et des avantages sociaux ci-prévus, y compris les Régimes d'assurance, il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'une (1) année au minimum, ou moins si un enfant est né ou naît de cette relation, un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée comme son conjoint, vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint; et le mot « conjoint » englobe l'expression « conjoint de fait ».

Pour ce qui est des avantages sociaux prévus à la convention collective, y compris les Régimes d'assurance, la couverture d'un conjoint de fait ou d'un conjoint de même sexe est assujettie aux mêmes périodes d'attente et aux mêmes avis que ceux prescrits à la convention collective ou dans le Régime d'assurance pour la couverture de la famille ou du conjoint d'un employé.

- b) « l'Association » désigne l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints.
- c) «consultation» désigne la consultation entre un ou plus d'un représentant autorisé de la Société d'une part, et de l'Association d'autre part, conformément aux principes énoncés à la clause 10.01;
- 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 d'un (1) mois.

Les employés suivants seulement sont réputés être en situation d'emploi continu:

- i) l'employé nommé pour une période indéterminée;

- ii) l'employé temporaire;
 - iii) l'employé nommé pour une période déterminée ayant plus de six (6) mois de service non interrompu. L'emploi de tout employé nommé pour une période déterminée et comptant moins de six (6) mois de service continu est considéré avoir été interrompu s'il y a eu interruption de travail de plus de sept (7) jours.
- e) «la Société» désigne la Société canadienne des postes et désigne aussi une personne autorisée à exercer les pouvoirs de la Société;
- f) «jour de repos», au sujet de l'employé, désigne un jour autre qu'un jour férié où cet employé n'est pas habituellement tenu d'exercer les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;
- g) «jour» désigne un jour civil à moins qu'il ne soit précisé autrement;
- h) "EMPLOYES"
- i) «employé» désigne une personne nommée pour une période indéterminée à un poste dans l'unité de négociation;
 - ii) «employé nommé pour une période déterminée» désigne une personne de l'extérieur de la Société, nommée dans un but précis et pour une période déterminée, à un poste dans l'unité de négociation;
 - iii) «employé temporaire» désigne un employé de la Société, nommé dans un but précis et pour une période déterminée, à un poste dans l'unité de négociation;
- i) «année financière» désigne l'exercice comptable de la Société, lequel débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.
- j) «bureau de la catégorie des classes» désigne un bureau semi-urbain tel que décrit dans le certificat visé à la clause 3.01.
- k) «bureau de la catégorie des groupes» désigne un bureau à commission tel que décrit dans le certificat visé à la clause 3.01.
- l) «zone d'affectation» désigne la zone se trouvant dans un rayon de seize (16) kilomètres du lieu d'emploi;
- m) «proche famille de l'employé» désigne le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage), le parent adoptif, le frère, la soeur, l'enfant, le conjoint ou le conjoint de droit commun et ses enfants, le beau-frère, la belle-soeur, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, les grands-parents, le petit-fils, la petite-fille, ou un autre parent vivant en permanence chez l'employé ou chez qui l'employé habite en permanence;
- n) «congé payé» désigne un congé autorisé avec traitement régulier;

- 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 aux directives de la Société sur les déplacements;
- p) “Heures Supplémentaires”
 - i) “taux et demi” désigne le taux horaire normal majoré de moitié (1½);
 - ii) “taux double” désigne deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé;
- q) «promotion» désigne la nomination d'un employé à un niveau de classification où le taux de rémunération horaire maximum est supérieur au taux de rémunération horaire maximum du niveau de classification qu'il occupait juste avant cette nomination.
- r) «temps libre avec traitement» désigne un congé payé;
- s) «mutation» désigne la nomination d'un employé, à sa demande, à un poste vacant doté pour une période indéterminée, au niveau de son poste d'attache ou à un niveau de classification inférieur.
- t) «congé annuel» désigne un congé considéré comme autorisé et payé pour fins de vacances;
- u) «année du congé annuel» désigne la période comprise entre le 1^{er} avril de chaque année et le 31 mars de l'année suivante.

2.02 Code canadien du travail / Loi sur l'interprétation

A moins d'indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées,

- a) ont le même sens que lui donne le Code canadien du travail si elles sont définies dans ce Code;

et

- b) ont le même sens que lui donne la Loi sur l'interprétation si elles sont définies dans cette Loi et non dans le Code canadien du travail.

2.03 Le masculin comprend le féminin

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

2.04 Titres

Les titres et les sous-titres de la présente convention ont été inclus à titre de référence seulement et ne sauraient servir à l'interprétation de l'une ou l'autre des clauses, sauf dans les cas où ils indiquent le groupe d'employés auquel la clause s'applique.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

3.01 Unité de négociation

La Société reconnaît l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints / The Canadian Postmasters and Assistants Association comme seul et unique agent négociateur de l'ensemble des employés désignés à l'alinéa 2.01 h) et visés dans le certificat d'accréditation émis en leur nom par la Commission des relations du travail dans la Fonction publique le 4 octobre 1994. Les parties reconnaissent que les maîtres de poste, les adjoints principaux, les adjoints à plein temps, les adjoints à temps partiel, les employés nommés pour une période déterminée et les employés temporaires qui travaillent dans les bureaux de poste de la catégorie des groupes et les bureaux de poste de la catégorie des classes sont visés dans ce certificat.

3.02 Pleine force et effet

Toutes les questions traitées dans les dispositions de la présente convention lient entièrement la Société, l'Association et les employés appartenant à l'unité de négociation.

3.03 Exemplaires de la convention

La Société remet à chaque employé, dès qu'elle peut l'obtenir de l'imprimeur, un exemplaire de la convention collective.

3.04 La Société convient d'informer les nouveaux employés qu'une convention collective est en vigueur. La Société remet au nouvel employé, lors de son premier jour de travail ou avant, un exemplaire de la convention collective et une liste des délégués de section compétents.

3.05 Prélèvement obligatoire

- a) A titre de conditions d'emploi, la Société retient un montant équivalant aux cotisations syndicales de l'Association sur la paie de chaque période de rémunération de deux semaines de tous les employés, les employés temporaires et les employés nommés pour une période déterminée faisant partie de l'unité de négociation qu'elle représente, tel que défini à l'alinéa 2.01 (h).
- b) La Société n'exige aucun frais de l'Association pour rendre ce service.

3.06 Retenues

- a) Aux fins de l'application de la clause 3.05 et pour des raisons pratiques, les retenues à effectuer sur la paie de l'employé commencent à la première période de paie dans la mesure où il existe des revenus. Lorsque la rémunération acquise par l'employé au cours d'une période de paie n'est pas suffisante pour permettre d'effectuer ces retenues, la Société n'est pas obligée de faire ces retenues sur la rémunération acquise par la suite.
- b) Ces retenues ne sont prélevées que sur les revenus et non sur les indemnités de location ou d'entretien.
- c) Le montant des retenues syndicales est indiqué sur le relevé T-4 de l'employé.

3.07 Remise du montant des cotisations

- a) Les montants retenus conformément à la clause 3.05 sont remis par chèque au secrétaire-trésorier 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 employés inscrits au système de paie régulière et séparément pour ce qui concerne les employés inscrits au système de paie à temps partiel, sauf pour les deux (2) périodes de paie supplémentaires de chaque année pour lesquelles des chèques distincts sont remis.

La Société tiendra des consultations avec l'Association avant d'apporter des changements si elle propose des changements au système de paie.

- b) Chaque chèque est accompagné de détails permettant d'identifier chaque employé, 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 ni d'un arbitrage.

3.08 Etablissement du montant de la cotisation

L'Association fournit à la Société un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours civils avant toute modification du montant de cotisations syndicales qu'il est convenu de retenir pour chaque employé, conformément à la clause 3.05.

3.09 Droit exclusif de l'Association

Pendant la durée de la présente convention, l'Association seule est autorisée à faire déduire par la Société des cotisations syndicales ou autres sommes de la paie des employés faisant partie de l'unité de négociation qu'elle représente.

3.10 Responsabilité de la Société à l'égard du prélèvement

L'Association convient d'indemniser la Société et de la mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité provenant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur commise par la Société dans le montant des cotisations déduites:

lorsque cette erreur entraîne pour l'employé un retard dans ses déductions de cotisations, le recouvrement s'effectue à chaque période de paie de deux (2) semaines, par une déduction supplémentaire d'un montant n'excédant pas la déduction établie pour une période de paie de deux (2) semaines;

- a) jusqu'à ce que les arrérages aient été recouverts intégralement,
- b) pour une période n'excédant pas douze (12) mois, selon la première de ces éventualités.

3.11 Autres retenues

Sur production de la documentation appropriée, la Société effectue un précompte volontaire révocable de toutes les primes d'assurance payables aux termes des Régimes d'assurance-vie établis par l'Association pour ses membres.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01** L'Association reconnaît que la Société a le droit, la responsabilité et l'autorité de gérer et d'exploiter la Société canadienne des postes et que, sauf dans la mesure prévue par la présente convention, celle-ci ne restreint d'aucune façon la Société, ou ceux qu'elle charge de fonctions de direction, dans l'exercice de ce droit, de cette responsabilité et de ce pouvoir.

ARTICLE 5

DISCRIMINATION

5.01 Aucune discrimination

- a) La Société et l'Association conviennent qu'il ne doit y avoir ni discrimination, ni ingérence, ni restriction, ni coercition, ni harcèlement, ni intimidation, ni sanction disciplinaire plus sévère à l'égard de l'employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, d'une invalidité, de son origine nationale, de son origine ethnique, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation familiale, de son état de personne graciée, de son adhésion à l'Association ou de son activité au sein de celle-ci.

- b) La Société et l'Association font tout leur possible pour s'assurer qu'aucun employé ne subisse de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel se définit, sans toutefois s'y limiter, comme tout incident ou toute série d'incidents ayant rapport à la sexualité et pouvant être de nature verbale ou physique, délibérée, non sollicitée ou importune.

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 le harcèlement telle que modifiée de temps à autre.

ARTICLE 6

DISCIPLINE

6.01 Motif juste et avis

Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis de mesure disciplinaire, de suspension, de congédiement ou de quelque autre forme que ce soit ne peut être imposée à l'employé sans motif juste, valable et suffisant, et sans qu'il ait reçu auparavant ou simultanément un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire. La preuve se limite aux motifs invoqués dans l'avis de congédiement ou de mesure disciplinaire.

6.02 Entrevues

- *a)
- i) La Société informe l'employé et la section concernée par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance si elle compte avoir une entrevue avec cet employé pour des motifs disciplinaires ou si elle a l'intention de le convoquer à une séance d'orientation pour des raisons de discipline. Elle indique le but de la rencontre et précise si le dossier personnel de l'employé est en cause. Le surveillant rappelle à l'employé qu'il a le droit d'exiger qu'un représentant de l'Association l'accompagne et l'assiste. Si l'employé ne se présente pas à l'entrevue, ou ne justifie pas son absence, la Société et le représentant autorisé de l'Association peuvent procéder à l'audition.
 - ii) Si le dossier personnel de l'employé est en cause à l'entrevue ou lors de la séance d'orientation pour raison disciplinaire, l'employé et ou le représentant de l'Association, ce dernier sous réserve de la permission de l'employé, doivent avoir accès à ce dossier avant la réunion.
 - iii) L'employé a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à une entrevue de nature disciplinaire s'il n'a pas été avisé de celle-ci conformément à 6.02 a)i) ou s'il n'a pas eu la possibilité de consulter son dossier conformément à 6.02 a) (ii) ci dessus.

- b) En cas d'infraction criminelle présumée donnant lieu à une enquête de la part d'un inspecteur postal, les dispositions suivantes s'appliquent:
- i) Les droits et principes énoncés en 6.02 a) s'appliquent dans le cas d'une entrevue entre l'employé et un inspecteur postal.
 - * ii) Advenant qu'un inspecteur postal procède à une enquête sur une présumée infraction criminelle perpétrée contre la Société et que certains éléments de preuve risquent d'être détruits, l'obligation de préavis stipulée en 6.02 a) cesse de s'appliquer. Toutefois, un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures est signifié à **la section concernée** à la condition que l'Association ne communique pas avec l'employé en question avant que celui-ci arrive à l'heure prévue pour l'entrevue. L'Association aura alors, avant que ne débute l'entrevue, un laps de temps raisonnable pour informer l'employé de ses droits et s'entretenir en privé avec lui des questions qui seront abordées lors de l'entrevue.
 - iii) La Société autorise un représentant de l'Association à accompagner l'employé prévenu ou détenu lors de tout interrogatoire mené par les inspecteurs postaux afin de garantir que l'employé est traité de manière équitable et qu'il ne fait l'objet d'aucune forme d'intimidation ou de harcèlement. Le représentant de l'Association évite d'entraver le déroulement des interrogatoires auxquels il est présent

6.03 Dossier personnel

- a) Il ne doit exister qu'un (1) seul dossier personnel pour chaque employé. Aucun rapport de discipline ou document portant sur la conduite de l'employé ou sur son rendement n'y est versé ou en fait partie à moins qu'un exemplaire de ce rapport ou de ce document ne soit envoyé, à l'employé dans les dix (10) jours suivant la date de la présumée infraction, ou suivant celle à laquelle l'infraction est portée à l'attention de la Société, ou encore suivant la date de la présumée cause d'insatisfaction de la Société à l'égard de l'employé. Une copie des rapports ou documents susmentionnés est transmise à l'employé par l'intermédiaire d'un service de livraison postale expéditif pour lequel un registre d'expédition et une preuve de réception sont conservés. **Si l'employé en fait la demande, une copie de ces rapports sera également envoyée à la section de l'Association.**
- b) Aucun rapport ni document ayant trait à la conduite de l'employé ou à son rendement n'est utilisé contre lui durant la procédure de règlement des griefs ou en cours d'arbitrage, à moins que ce rapport ou ce document fasse partie de son dossier personnel. Il est interdit à la Société de présenter, au cours d'une audition, un rapport de discipline ou un document portant sur la conduite ou sur le rendement de l'employé, extrait de son dossier personnel, à moins que ce rapport ou ce document fasse partie, en bonne et due forme, du dossier personnel.

- c) Tout rapport défavorable, sauf un rapport portant sur le rendement de l'employé, et tout rapport ayant trait à une infraction, est retiré du dossier personnel douze (12) mois après la date de la présumée infraction s'il n'y a pas eu d'autres interventions disciplinaires entre-temps ou vingt-quatre (24) mois après la date de la présumée infraction, selon la première de ces deux éventualités. Une réprimande verbale n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire et ne figure pas au dossier personnel de l'employé.

6.04 Suspension indéfinie

Si la Société suspend un employé pour une période indéfinie pendant qu'elle enquête sur une infraction, les mesures en vue de la réintégration de l'employé à l'effectif en attendant une enquête plus approfondie ou en vue de le congédier ou de lui imposer une suspension pour une période définie sont prises dans les quinze (15) jours. Si la Société ne prend pas de décision définitive dans ces quinze (15) jours, l'employé suspendu est réinscrit sur la liste de paie le premier jour ouvrable suivant cette période de quinze (15) jours. Le nom de l'employé demeure sur la liste de paie jusqu'à ce que l'arbitre ait pris une décision définitive concernant le grief; cependant, l'employé peut faire l'objet d'autres mesures disciplinaires pour une inconduite semblable ou pour une autre inconduite.

6.05 Congé payé pour les représentants de l'Association pendant les réunions

En autant que la permission en ait préalablement été donnée, la Société accorde un congé payé au représentant autorisé de l'Association pour la durée de la réunion, à l'exclusion du temps de déplacement, à laquelle il est présent pour assister un employé aux termes des sous-alinéas 6.02 a) i) ou 6.02 b) (iii).

6.06 Délais

- a) Pour les fins du présent article, «jour» désigne les jours civils sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés.
- b) Les délais précisés dans le présent article peuvent être prolongés par consentement mutuel écrit des parties pourvu que la demande ait été présentée avant la fin du délai initial. Ce consentement ne saurait être refusé sans motif raisonnable.

6.07 Autorité du maître de poste

Sous réserve de la clause 6.03 c), le maître de poste a le pouvoir de réprimander verbalement un employé qu'il supervise dans le bureau de poste dont il a la charge lorsqu'il juge que cela est nécessaire pour la bonne administration du bureau.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Objet

La présente procédure a pour objet d'établir un processus ordonné et efficace pour l'étude des griefs des employés de l'unité de négociation et pour le règlement de ces griefs, aussi rapidement que possible.

7.02 Définition

Dans le présent article:

- a) «Grief» est une plainte présentée par écrit alléguant
 - i) une infraction concernant l'application, l'interprétation ou l'administration de la convention collective, ou
 - ii) un traitement injuste pour ce qui est des conditions d'emploi, notamment des plaintes concernant des directives, des politiques, des communications et des règlements, avant ou après leur application, lorsqu'ils contreviennent ou contreviendront aux dispositions de la convention, ou
 - iii) que la Société est déraisonnable en prétendant, par suite d'une perte financière, qu'un employé a contracté une dette à son égard.
- b) «Représentant autorisé de l'Association» désigne toute personne nommée par l'agent négociateur pour participer au processus de règlement d'un grief;
- c) «Délégué de l'Association» désigne l'employé des Postes nommé ou élu pour agir à titre de représentant autorisé de l'Association. Lorsqu'un délégué de l'Association n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions, l'Association désigne un autre employé des Postes pour agir en son nom;
- d) «Société» désigne une personne autorisée par la Société à exercer les pouvoirs de la Société;
- e) «Jours» désigne les jours civils, sauf les samedis, dimanches et les jours fériés désignés;
- f) «Dirigeant national» désigne un représentant élu ou engagé par l'Association qui occupe un poste de direction au bureau national de l'Association.

7.03 Droit de présenter un grief

- a) L'employé qui estime avoir été traité injustement ou qui considère avoir été lésé par une mesure prise ou non par la Société devrait discuter de sa plainte avec son superviseur immédiat **ou avec un autre représentant local de la direction** avant de présenter un grief en vertu de l'alinéa b) ci-dessous.
- b) Tel employé peut présenter un grief par l'intermédiaire du représentant autorisé de l'Association. Le plaignant est représenté par un représentant autorisé de l'Association lorsque le grief est discuté, quel que soit le palier de la procédure de règlement des griefs.

7.04 Grief relatif à une perte financière

Quand un grief est soumis alléguant que la Société est déraisonnable en prétendant, par suite d'une perte financière, qu'un employé a contracté une dette à son égard, aucune mesure ne doit être prise pour recouvrer la somme avant que le grief n'ait été réglé.

7.05 Droits et responsabilités du représentant de l'Association

Pourvu qu'il obtienne une permission préalable, le représentant autorisé de l'Association qui souhaite représenter l'employé qui a présenté un grief, a droit à du temps libre sans perte de traitement régulier d'au plus un (1) poste de travail pour rencontrer un cadre de la Société ou pour rencontrer et discuter d'un grief avec l'employé qui a demandé ou qui est obligé d'être représenté par l'Association quant à la présentation de son grief. Si l'employé doit obtenir une «permission préalable» en vertu du présent article, cette permission ne peut être refusée sans raison valable. Si les horaires du transport en commun l'exigent, le temps accordé sans perte de traitement régulier est augmenté jusqu'à concurrence d'un (1) poste de travail.

7.06 Irrégularités

Le représentant autorisé de l'Association présente les griefs de la façon prescrite dans le présent article, mais un grief ne peut être rejeté à cause d'un vice de forme ou parce qu'il n'est pas présenté par écrit ou conformément au formulaire de grief approuvé par les parties et fourni par la Société.

7.07 Présentation d'un grief

- *a) **Après avoir discuté de ses préoccupations avec son superviseur immédiat ou avec un autre représentant local de la direction conformément à la clause 7.03**, l'employé qui désire présenter un grief à l'un ou l'autre des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le présente par l'intermédiaire de son représentant autorisé de l'Association, qui peut le soumettre à la personne concernée au palier désigné.
- b) Les griefs doivent être signés
- i) s'il s'agit d'un grief individuel, par l'employé en son nom propre,

s'il peut être identifié, et par un représentant autorisé de l'Association;

- ii) s'il s'agit d'un grief collectif, par les employés en leur nom propre s'il(s) peut (peuvent) être identifié(s) et par un représentant autorisé de l'Association;
- iii) s'il agit d'un grief de politique ou d'interprétation, par l'Association en son nom propre; nonobstant l'alinéa 7.08 b), un tel grief peut être présenté au niveau local sans que cela ne porte atteinte au droit de la Société de demander qu'il soit considéré comme un grief national;
- iv) s'il s'agit d'un grief de la Société, par la Société en son nom propre.

7.08 Traitement des griefs

a) Sauf indication contraire dans la présente convention, tout grief doit être traité suivant la procédure appropriée. Les représentants à chaque palier sont les suivants:

- i) Grief local Société – Directeur général concerné ou son représentant autorisé

 Association – Représentant autorisé de l'Association
- ii) Grief national Société – Directeur général des Relations du travail ou son représentant autorisé

 Association – Dirigeants nationaux ou autres représentants autorisés de l'Association

b) Tous les griefs de politique ou d'interprétation, tous les griefs relatifs à la classification et tous les griefs concernant des employés de plus d'une zone de concours telle que définie à la clause 11.07 sont considérés comme des griefs nationaux et traités conformément aux dispositions du sous-alinéa 7.08 a) ii). Tous les autres griefs sont considérés comme des griefs locaux et traités conformément aux dispositions du sous-alinéa 7.08 a) i). Tous les griefs présentés au niveau local sont traités au palier local; cependant, si un grief est susceptible d'avoir des répercussions à l'échelle nationale, la direction nationale des Relations du travail de la Société ou son représentant, ou un dirigeant national de l'Association peut, par avis écrit envoyé à l'autre partie dans les quinze (15) jours de l'avis d'arbitrage, demander qu'un grief local soit considéré comme un grief national. Sur réception de la demande, le grief en question est réputé être un grief national.

- c) Chaque partie désigne ses représentants pour la procédure de règlement des griefs et informe l'autre partie du nom ou du titre des personnes en question. Ces renseignements doivent être communiqués par écrit. Chaque partie doit informer l'autre partie sans délai de tout changement relativement aux personnes nommées, et ce à tous les niveaux.
- d) Les représentants de l'Association dont il est question dans le présent article ont le droit de rencontrer personnellement les représentants désignés de la Société pour discuter d'un grief. Le représentant désigné de la Société à chaque palier répond lui-même au grief par écrit, conformément aux dispositions du présent article. Les représentants autorisés des parties ne doivent avoir aucun intérêt personnel dans le grief traité. Un représentant autorisé sera réputé avoir un intérêt personnel dans l'affaire s'il a pris la décision ayant donné lieu au dépôt du grief ou si la mesure contestée a une incidence sur son poste ou sur l'exercice de ses fonctions.
- e) Lorsque le représentant de la Société rejette un grief, il donne, dans sa réponse, les raisons pour lesquelles il a rejeté le grief. La Société peut, à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs, demander un énoncé plus clair du grief, si elle estime que ce grief n'indique pas suffisamment bien la nature de la plainte ou de la prétendue infraction à la convention collective.

7.09 Délai de présentation des griefs

Un grief peut être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour suivant la date à laquelle le plaignant ou l'Association, selon le cas, a été avisé(e) par écrit, ou la date à laquelle l'un ou l'autre a été mis au courant pour la première fois de la mesure ou de la situation donnant lieu au grief.

- 7.10** Lorsque l'employé peut établir qu'un grief a été présenté et que la Société ne l'a pas reçu, le grief peut être présenté de nouveau. Une telle présentation a la même valeur et le même effet que le premier grief présenté. Le second grief est présenté dans les trente (30) jours suivant la date de présentation du premier.

7.11 Etude et décision

Une fois que le grief a été présenté, les représentants autorisés des parties au niveau approprié doivent se rencontrer dans un cadre qui convient aux deux parties pour étudier et examiner les faits qui s'y rapportent et revoir les possibilités de règlement. Cette rencontre doit avoir lieu et la Société doit répondre par écrit au grief au plus tard dans les vingt-cinq (25) jours suivant la réception du grief.

7.12 Avis d'arbitrage

Si la réponse relative au grief n'est pas acceptable ou si la Société ne rend pas sa décision dans les délais prévus à la clause 7.11, l'Association peut renvoyer le grief en arbitrage; elle doit envoyer à la Société un avis écrit à cet égard dans les trente (30) jours de la réception de la réponse ou de l'expiration du délai prévu pour la réponse.

7.13 Abandon

Si l'Association ne renvoie pas le grief en arbitrage dans les délais précisés à la clause 7.12, le grief est réputé avoir été abandonné.

7.14 Prolongement des délais

Les délais précisés dans le présent article peuvent être prolongés par consentement mutuel écrit des parties pourvu que la demande ait été présentée avant la fin du délai initial. Ce consentement ne saurait être refusé sans motif raisonnable.

7.15 Distribution

Lorsqu'un grief est présenté, le représentant de la Société doit immédiatement signer toutes les copies du grief et y apposer la date. Les copies des griefs et les décisions qui s'y rapportent sont distribuées sans retard par la Société:

Copie 1: A la direction
Copie 2: À la direction
Copie 3: Au bureau national de l'Association
Copie 4: Au représentant autorisé
Copie 5: Au président de la section
Copie 6: À l'employé

7.16 Acheminement par courrier

Lorsqu'il faut présenter un grief ou y répondre par la poste, le grief ou la réponse est expédié par l'intermédiaire d'un service de livraison postale rapide pour lequel un registre d'expédition et une preuve de réception sont conservés, et est considéré comme ayant été:

a) présenté à la date indiquée sur le cachet de la poste;

et

*b) reçu par la Société à la date à laquelle le récépissé a été signé.

Le délai dans lequel l'Association peut présenter le grief en arbitrage est calculé à partir du jour où l'Association a signé le récépissé de sa copie de la réponse.

7.17 Retrait

- a) L'employé peut, en avisant la Société par écrit, retirer un grief à quelque moment que ce soit de la procédure de règlement des griefs et la Société en avise l'Association.
- b) Lorsque l'Association présente un grief au nom de plusieurs employés, le retrait de l'autorisation par l'un d'eux ne peut empêcher la présentation du grief par les autres employés à moins qu'ils décident tous de retirer le grief en question.
- c) Le retrait du grief ne peut nuire à la position de l'Association pour ce qui est du traitement de griefs analogues.

7.18 Il est interdit à un membre du personnel de direction ou à une personne occupant un poste de nature confidentielle de chercher, par intimidation, par menace de congédiement ou par n'importe quelle autre forme de menace d'amener l'employé à retirer un grief ou à s'abstenir d'exercer son droit d'en présenter un comme le prévoit la présente convention collective.

7.19 Caractère confidentiel

La Société convient que toute communication entre l'employé et le représentant de l'Association est confidentielle et ne peut servir de preuve en arbitrage.

7.20 Congé

L'employé qui a présenté un grief a droit:

- a) à du temps libre payé,
 - i) lorsque la Société convoque une réunion avec l'employé et que la réunion a lieu dans sa zone d'affectation,
ou
 - ii) lorsque l'employé a obtenu une permission préalable et souhaite rencontrer la Société, ou qu'il a demandé ou est obligé d'être représenté par l'Association et désire rencontrer le représentant pendant son poste normal de travail pour discuter du grief, et que la réunion a lieu dans sa zone d'affectation;
- b) d'être considéré «de service», lorsque la Société convoque une réunion avec l'employé en dehors de sa zone d'affectation;
- c) à un congé non payé, s'il a obtenu une permission préalable et souhaite rencontrer la Société ou qu'il a demandé ou est obligé d'être représenté par l'Association et désire rencontrer le représentant pour discuter du grief, et que la réunion a lieu en dehors de sa zone d'affectation.

7.21 Arbitrage

- a) En cas de renvoi à l'arbitrage conformément à la clause 7.12, l'arbitre choisi d'un commun accord par les parties à partir de la liste figurant à la clause 7.22, possède tous les pouvoirs décrits à la Partie I du Code canadien du travail. Les représentants de la Société et de l'Association se rencontrent au moins deux (2) semaines avant la date de l'audition du grief à l'arbitrage afin d'essayer de déterminer les faits sur lesquels ils s'entendent.
- b) **Les parties feront tous les efforts raisonnables pour éviter d'annuler les dates d'arbitrage prévues.**

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>
*	
Colombie-Britannique	Tom Jolliffe Colin Taylor Rod Germaine
Alberta	Tom Jolliffe David Jones
Saskatchewan	Ken Norman Bill Campbell W. Robert Pelton Andy Sims
Manitoba	Gerry Parkinson Robert Hucal Ken Norman
*	
Ontario	Peter Barton Owen Shime Jane Devlin J.D. O'Shea David Kates Tom Jolliffe Michel Picher François Bastien
Québec	André Rousseau Harvey Frumkin Marc Boisvert Jean M. Gagné Jean-Denis Gagnon
*	
Nouvelle-Ecosse	J.A. MacLellan Susan Ashley

Terre-Neuve
et Labrador

Wayne Thistle
Jim Oakley

Ile du Prince-Edouard
et Nouveau-Brunswick

Eugene McGinley
Tom Kuttner
Donald MacLean

S'il advient qu'aucun des arbitres choisis par les parties ne peut entendre le grief durant la période de trente (30) jours suivant le renvoi à l'arbitrage, les parties se rencontrent et choisissent un autre arbitre. Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre suppléant dans les sept (7) jours, l'une ou l'autre des parties peut alors en appeler au ministre du travail pour qu'il nomme un arbitre.

7.23 Délai pour rendre la décision

L'arbitre remet sa décision par écrit dans les soixante (60) jours suivant la date de l'audition.

7.24 Compétence dans les cas de mesures disciplinaires

Dans tous les cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'arbitre a les pouvoirs nécessaires pour annuler la décision visant le congédiement ou pour alléger les mesures disciplinaires envisagées selon ce qui lui semble juste et raisonnable, compte tenu des circonstances.

7.25 Fardeau de la preuve

Le fardeau de la preuve incombe à la Société dans tous les cas où elle allègue ou prétend que l'employé ne possède pas les qualités requises pour obtenir un poste. De la même façon, le fardeau de la preuve incombe à la Société dans tous les cas où elle allègue ou prétend que l'employé ne satisfait pas aux normes de rendement fixées pour continuer d'occuper un poste.

7.26 Décision définitive et exécutoire

Lorsque toutes les procédures d'appel ont été épuisées, la décision définitive rendue par un arbitre ou un tribunal, au sujet d'un grief national renvoyé à l'arbitrage, lie la Société, l'Association et tous les employés dans tous les cas où les circonstances sont identiques ou foncièrement identiques.

7.27 Arbitrage sommaire

- a) Au lieu de la procédure d'arbitrage conventionnelle établie dans les paragraphes précédents, un grief local, sur consentement mutuel des parties, peut être renvoyé à l'arbitrage sommaire.
- b) Ces griefs sont renvoyés à un arbitre de la liste de la clause 7.22. Celui-ci se chargera d'entendre le grief et rendra, à la fin de l'audience, sa décision oralement.

- c) Les décisions ainsi rendues ne peuvent servir à changer, à modifier ou à amender une quelconque partie de la convention collective; elles ne sauraient constituer un précédent ni porter atteinte à des cas similaires.
- d) Les décisions ainsi rendues sont définitives et exécutoires pour les deux parties. Il est interdit de prendre aucune autre mesure relativement au grief en question.
- e) Les parties s'entendent pour ne pas avoir recours à des avocats en pratique de droit dans le cas des griefs entendus en arbitrage sommaire.
- f) Les parties déploieront tous les efforts possibles pour procéder par admissions et réduire le recours aux témoins.

7.28 Frais d'arbitrage

Pour ce qui concerne les frais d'arbitrage des griefs, la Société et l'Association assument à parts égales les dépenses et les honoraires de l'arbitre unique.

7.29 Avis de griefs externe ayant une incidence sur la compétence

Si un grief soumis par toute autre unité de négociation au sein de la Société qui peut avoir une incidence légale sur l'Association ou soulève des allégations contre tout employé, la Société s'efforcera d'en aviser l'Association et de lui fournir tous les renseignements pertinents disponibles à ce moment-là.

7.30 Avis de mise en œuvre

Lorsqu'un grief est accueilli dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou à l'arbitrage, la Société transmettra au niveau national et à la section locale ainsi qu'à l'employé, l'information au sujet des démarches entreprises pour mettre en application les mesures de réparation demandées.

FLOW CHART TO BE INSERTED. WILL BE PROVIDED SEPARATELY

ARTICLE 8

NI GRÈVE, NI LOCK-OUT

- 8.01** Pendant la durée de la présente convention collective, l'Association convient de ne pas déclencher de grève et la Société, de ne pas décréter de lock-out.

ARTICLE 9

COMMUNICATIONS

- 9.01** Lorsqu'il se produit un changement touchant la situation d'un employé de l'unité de négociation, la Société fournit des renseignements à ce sujet en remplissant un formulaire normalisé qu'elle expédie dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période de paie où s'est produit le changement; une (1) copie est envoyée au bureau national de l'Association et une copie au secrétaire de la section concernée.

9.02 **Transmission de documents**

Les parties se transmettent l'une à l'autre les avis écrits et autres documents en format électronique à moins que:

- a) **la convention collective n'indique le contraire; ou**
- b) **l'une des parties ait informé l'autre, à l'échelle locale, qu'elle ne peut recevoir de documents en format électronique.**

ARTICLE 10

COMITÉS DE CONSULTATION MIXTES

10.01 **Principes**

- a) La Société et l'Association acceptent le principe de la consultation conjointe et conviennent d'établir des comités de consultation mixtes formés de représentants de l'Association et de la direction conformément à la clause 10.04, afin de tenir des consultations sérieuses sur des questions d'intérêt commun. Cependant, il n'y a rien dans le présent article qui interdise la tenue, au besoin, de réunions en dehors du processus de consultation mixte entre les représentants de l'Association et de la direction pour discuter de questions d'intérêt immédiat ou de problèmes de relations humaines.
 - i) Le principe ci-dessus comporte l'échange de renseignements, l'obtention et l'étude des recommandations et des opinions de chaque partie, les participants ayant la possibilité de discuter et d'exprimer leurs vues librement.
 - ii) Le principe ci-dessus n'implique pas d'entente unanime ni

majoritaire, et n'entrave pas par ailleurs les droits conférés à la direction ou à l'Association par la convention collective.

10.02 Questions d'intérêt commun

Les parties souhaitent que les comités de consultation mixtes discutent de questions d'intérêt commun et fassent des recommandations au niveau de gestion approprié. En vertu de ce principe, il est convenu:

- i) que les comités n'exercent qu'un rôle consultatif et qu'ils n'ont pas le pouvoir de modifier les clauses de la présente convention, ni celui d'y faire des ajouts;
- ii) que les comités ne s'occupent pas des griefs qui sont en cours d'instruction suivant la procédure de règlement des griefs.

10.03 Niveau des discussions

Les questions n'ayant pas une application nationale font normalement l'objet de discussions, au niveau concerné le plus bas, et elles se terminent normalement à ce même niveau, avant, d'être soumises au niveau suivant.

10.04 Comité national / zone / section

- a) Les comités de consultation mixtes sont mis sur pied comme suit:
 - (i) un comité national pouvant comprendre au plus six (6) représentants de l'Association d'une part, et de la direction d'autre part;
 - (ii) un comité de zone pour chaque zone relevant d'un directeur général pouvant comprendre au plus deux (2) représentants de l'Association, ou plus si les parties sont d'accord, d'une part, et un nombre équivalent de représentants de la direction d'autre part;
 - (iii) un comité de section pouvant comprendre au plus deux (2) représentants de l'Association, ou plus si les parties sont d'accord, d'une part et un nombre équivalent de représentants de la direction d'autre part, y compris le Directeur de zone locale (ou équivalent) dans le secteur.
 - (iv) Les parties peuvent convenir a un nombre additionnel ou inférieur d'étapes ou de réunions lorsque les circonstances locales l'exigent.
- b) Les comités peuvent inviter d'autres personnes à assister aux réunions.

10.05 Réunions et procédure

Le comité détermine la procédure d'assemblée et la fréquence des réunions, qui ont lieu au moins deux fois par année. Le secrétaire expédie un ordre du jour aux membres du comité au moins cinq (5) jours avant la tenue d'une réunion. Un exemplaire non traduit du procès-verbal de chaque réunion est remis aux membres du comité au plus tard vingt-et-un (21) jours après la date de la réunion.

10.06 Congé

- a) Les employés qui sont membres réguliers du comité national ont droit à un congé non payé pour assister à la réunion du comité national.
- b) Les employés qui sont membres réguliers des comités de section et de zone et qui assistent aux réunions de consultation ne subissent aucune perte de traitement régulier en raison de leur présence aux réunions.
- c) Bien que l'Association et la Société s'entendent sur le fait qu'il est souhaitable d'assurer le maintien des membres qui siègent régulièrement au comité national et aux comités régionaux et locaux, les parties reconnaissent, qu'occasionnellement, d'autres employés que ceux qui siègent régulièrement à ces comités seront appelés à représenter l'Association. Ces remplaçants seront traités comme les membres réguliers des comités conformément aux sous-alinéas 10.06 a) et b) ci-dessus.

10.07 Avis de changement

- a) Au niveau national, la Société transmet au bureau national de l'Association un avis écrit au moins trente (30) jours avant l'instauration ou la mise en oeuvre d'un changement proposé qui tombe sous le contrôle de la Société et peut toucher les conditions de travail ou les conditions d'emploi, ou les heures d'ouverture des bureaux à l'échelle nationale. Un préavis d'au moins quatorze (14) jours est donné avant d'entreprendre la consultation sur le changement proposé.

L'avis doit inclure des détails tels que les endroits, les dates approximative et le nombre approximatif d'employés touchés par le changement proposé.

- b) L'Association transmet aux représentants concernés de la Société dans les services extérieurs des copies des communications écrites sur les questions précisées en a) ci-dessus.

L'avis doit inclure des détails tels que les endroits, les dates approximative et le nombre approximatif d'employés touchés, ainsi que les effets anticipés que le changement pourrait avoir sur les employés touchés.

ARTICLE 11

DOTATION EN PERSONNEL

11.01 Dotation des postes

- a) Dès que la Société apprend qu'un poste est vacant ou qu'il le deviendra et qu'elle détermine qu'il est nécessaire d'y pourvoir, elle entreprend les démarches nécessaires sans tarder et les mène à terme. Cependant, la Société peut à tout moment, avant de pourvoir à ce poste, changer d'avis et décider d'abolir le poste en question.
- b) La Société convient, chaque fois que possible en fonction des besoins opérationnels, de rendre les emplois plus significatifs, en maximisant les horaires des employés d'un bureau où des heures sont disponibles en raison d'un poste vacant.

La Société détermine le nombre d'heures requises et les offre aux employés temps partiel en commençant, dans la mesure du possible, par celui qui travaille le plus grand nombre d'heures régulières par semaine.

- c) Les postes vacants sont dotés selon l'ordre de priorité suivant:
- i) conformément aux dispositions de l'article 13 (employés sur la liste de rappel ou la liste spéciale);
 - ii) conformément aux dispositions de l'article 13 (employés sur la liste des employés excédentaires);
 - iii) conformément aux dispositions de l'article 12;
 - iv) conformément aux dispositions du présent article.
- d) La Société informe par écrit le président de section concerné des circonstances qui pourraient l'empêcher de pourvoir au poste dans les six (6) mois suivant le début de la vacance.

11.02 Adjoint - Moins de quinze (15) heures

- a) Le poste d'adjoint dont le nombre d'heures normales de travail est inférieur à quinze (15) heures par semaine est offert en premier lieu aux adjoints du bureau de poste où existe la vacance. Lorsque plus d'un (1) adjoint désire poser sa candidature au poste, il est d'abord offert à celui qui travaille le plus d'heures normales par semaine. Dans les cas où deux (2) adjoints ou plus qui travaillent le même nombre d'heures par semaine désirent poser leur candidature, le poste est offert à celui qui compte la période d'emploi continu la plus longue dans l'unité de négociation.

- b) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste aux termes de l'alinéa a) ci-dessus, il est offert aux employés dont le nom figure sur la liste de mutation pertinente, conformément aux dispositions des alinéas 11.05 d), e), f) et g).
- c) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, le poste est alors offert par ordre d'ancienneté aux employés de la liste de relève dans un rayon de cinquante (50) kilomètres.
- d) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, il y a lieu d'y pourvoir par d'autres moyens. Toutefois, avant d'offrir le poste à une personne qui n'est pas un employé de la Société nommé pour une période indéterminée, le poste est offert à l'employé compétent nommé pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans le bureau où existe la vacance. S'il y a plus d'un employé compétent nommé pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans ce bureau, le poste sera offert à celui qui possède la plus longue période d'emploi continu.

11.03 Adjoint - quinze (15) heures ou plus

- a) Le poste d'adjoint dont le nombre d'heures normales de travail est de quinze (15) heures ou plus par semaine est offert à l'adjoint dont la semaine normale de travail est de quinze (15) heures ou plus, dans le bureau où existe la vacance. Lorsque plus d'un (1) adjoint désire poser sa candidature au poste, il est d'abord offert à celui qui travaille le plus d'heures normales par semaine. Dans les cas où deux (2) adjoints ou plus travaillent le même nombre d'heures par semaine désirent poser leur candidature, le poste est offert à celui qui compte la période d'emploi continue la plus longue dans l'unité de négociation. La priorité est cependant offerte aux adjoints qui ont déjà travaillé à temps plein et dont le nombre d'heures a été réduit aux termes des modalités du sous-alinéa 12.05 a) i).
- b) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste aux termes de l'alinéa a) ci-dessus, il est offert à l'adjoint qui travaille moins de quinze (15) heures dans le bureau de poste où existe la vacance, conformément aux exigences établies pour le poste.
- c) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste aux termes des alinéas a) et b) ci-dessus, il est offert aux employés dont le nom figure sur la liste de mutation pertinente, conformément aux dispositions des alinéas 11.05 d), e), f) et g).
- d) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, le poste est alors offert par ordre d'ancienneté aux employés de la liste de relève dans un rayon de cinquante (50) kilomètres.
- e) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, le poste est alors offert à un adjoint compétent, qui travaille moins de quinze (15) heures dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du bureau et qui a avisé la Société de son intérêt. S'il existe plus d'un employé intéressé, le poste est offert à celui qui possède la plus longue période d'emploi continu dans l'unité de négociation.
- f) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, il y a lieu d'y pourvoir par

d'autres moyens. Toutefois, avant d'offrir le poste à une personne qui n'est pas un employé de la Société nommé pour une période indéterminée, le poste est offert à l'employé compétent nommé pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans le bureau où existe la vacance. S'il y a plus d'un (1) employé compétent nommé pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans ce bureau, le poste sera offert à celui qui possède la plus longue période d'emploi continu.

11.04 Tous les maîtres de poste / adjoints principaux

- a) Lorsque la Société comble, pour une période indéterminée, un poste de maître de poste ou un poste d'adjoint principal, elle prend les mesures de dotation nécessaires dans l'ordre suivant:
- i) la mutation d'un employé, conformément aux dispositions de la clause 35.10; ou
 - **ii) une mutation conformément aux dispositions de la clause 11.05; ou**
 - **iii) une nomination conformément aux dispositions de la clause 11.04 c) s'il y a lieu ; ou**
 - iv) une nomination à la suite d'un concours, conformément aux dispositions de la clause 11.06; ou
 - v) Si le poste demeure vacant après que les dispositions prévues aux alinéa (i) (ii) (iii) et (iv) ont été appliquées, il y a lieu d'y pourvoir par d'autres moyens. Toutefois, avant d'offrir le poste à une personne qui n'est pas un employé de la Société nommé pour une période indéterminée, on doit l'offrir à l'employé nommé pour une période déterminée qui possède un emploi continu et qui s'est révélé qualifié à l'issue d'un concours comme prévu à la clause 11.06. Il est entendu que le concours est ouvert aux employés nommés pour une période déterminée exclusivement aux fins du présent alinéa et que la Société peut, à sa discrétion, dans l'ensemble du processus, donner la priorité aux employés embauchés pour une période indéterminée. Il est également entendu que la Société n'aura pas à assumer le coût du déménagement auquel l'employé nommé pour une période déterminée doit éventuellement faire face à la suite du concours.
- b) Si la Société pourvoit à un poste vacant de maître de poste dans un bureau de la catégorie des groupes dont la Société n'est ni propriétaire ni locataire, il est entendu que le candidat retenu, le cas échéant, se réinstalle à ses propres frais.
- c) Si la Société juge nécessaire de combler, pour une période indéterminée, un poste d'adjoint principal dans un bureau de poste, l'offre est d'abord faite aux employés du bureau où existe la vacance, avant d'être annoncée selon les dispositions des alinéas 11.06 a) et b). La nomination doit se faire conformément aux dispositions des alinéas 11.06 c) et d).

11.05 Mutation

Les parties, qui reconnaissent que les employés qui ont fait preuve d'un rendement satisfaisant dans l'exercice de leurs fonctions courantes et qui possèdent les compétences exigées par le poste faisant l'objet de leur demande de mutation doivent pouvoir être mutés au sein de la Société, conviennent des dispositions suivantes:

- a) Les postes vacants sont comblés par mutation une fois que toutes les dispositions de la clause 35.10 ont été satisfaites et avant d'ouvrir un concours.
- b) Sont admissibles à une demande de mutation les employés qui sont **nommés** à leur niveau de classification depuis au moins deux (2) ans.
- 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 la Ligne d'information des employés. 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 par écrit l'agent de dotation de la zone de concours dans laquelle il souhaite être muté en précisant les endroits, les jours et les postes qui l'intéressent. Une demande distincte est présentée pour chaque endroit et chaque poste. L'agent de dotation de la zone de concours où l'employé souhaite être muté 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 l'agent de dotation de la zone de concours où l'employé souhaite être muté l'a reçue ou jusqu'à ce que l'employé soit muté à un autre poste, selon la première éventualité. Une copie de toutes les demandes reçues est transmise au président de section concerné.

- 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 à l'agent de dotation de la zone de concours dans laquelle celui-ci souhaite être muté.
- f) Dans l'application du processus de mutation, la Société doit examiner d'abord la liste de mutation pertinente et le poste disponible doit être offert à l'employé sur cette liste qui compte le plus grand nombre d'années d'emploi continu dans l'unité de négociation.
- g) Les demandes de mutation doivent être offertes dans l'ordre suivant:
 - i) aux employés de la zone de concours, conformément à la clause 11.07.
 - ii) aux employés de l'unité de négociation.
- 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 la Ligne d'information des employés. Le poste vacant est annoncé pour dotation par voie de mutation pendant une période de deux (2) semaines sur la Ligne d'information des employés. 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 la Ligne d'information des employés doivent être offertes dans l'ordre suivant:
 - i) aux employés de la zone de concours, conformément à la clause 11.07.
 - ii) aux employés de l'unité de négociation.
- j) Le président de section concerné est avisé par écrit lorsqu'un employé accepte ou refuse une offre de mutation.
- k) La Société n'assume aucun frais lié à la mutation.

11.06 Concours

Les employés sont éligibles aux concours seulement lorsqu'ils aspirent à une promotion dans un poste de maître de poste ou d'adjoint principal.

L'expérience et les compétences pertinentes des candidats aux postes ACMPA seront prises en compte, peu importe s'ils ont acquis cette expérience en accomplissant du travail pour le compte de la Société ou dans d'autres circonstances.

Dans le cas des postes comportant des tâches de supervision,

l'expérience de la supervision et/ou la formation, 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 la Ligne d'information des employés, dans une zone de concours qui est au moins l'équivalent de celles précisées à la clause 11.07. Toutefois, la Société peut, à sa discrétion, annoncer simultanément les possibilités de promotion aux non-employés à condition que le processus de concours ait été complété d'abord pour les employés et avant de considérer les demandes des non-employés. Deux (2) dossiers de concours distincts sont établis: l'un (1) pour les employés, l'autre pour les non-employés.
- 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 la Ligne d'information des employés pour une période de deux (2) semaines.
- c) Le candidat retenu pour le poste est celui qui répond aux critères de sélection et qui est le plus compétent, conformément aux exigences établies pour le poste.
- d) Si l'employé refuse le poste qui lui est offert, le poste est alors offert à l'autre employé qui répond aux critères de sélection et qui est le plus compétent, jusqu'à ce qu'un employé accepte le poste. Le candidat sélectionné qui refuse un poste doit obtenir l'autorisation de la Société pour pouvoir participer à un autre concours pour une période d'un (1) an après la date de clôture du concours initial. La Société ne refusera pas de donner son autorisation sans motif raisonnable.
- e) Tous les candidats sont informés des résultats et de leur rang. Sauf en cas de circonstances inhabituelles, les résultats peuvent être communiqués dans les trente (30) jours suivant la dernière entrevue. À sa demande, l'employé peut aussi obtenir des précisions sur ses résultats, consulter tous les documents ayant servi à son évaluation et en discuter.
- f) Au moment de leur publication, les résultats 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 sont indiqués dans l'ordre du classement.
- 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 la Ligne d'information des employés.
- h) Les parties conviennent que les entrevues en personne sont préférables aux entrevues par téléphone et qu'on devrait y recourir chaque fois que les circonstances le permettent.
- i) La Société convient de faire tous les efforts raisonnables pour aviser les employés au moins cinq (5) jours à l'avance de la tenue prochaine des entrevues dans le cadre d'un concours.

11.07 Zones de concours:

Les zones de concours dont il est question à l'alinéa 11.06 a) sont les suivantes:

- 1) Zone de l'Atlantique, (les provinces de Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard)
- 2) Zone du Québec
- 3) Zone de l'Ontario (province de l'Ontario excluant sa Zone Nord-Ouest)
- 4) Zone du Mid-West, (les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan ainsi que le Nord-Ouest de l'Ontario)
- 5) Zone de l'Alberta
- 6) Zone de la Colombie-Britannique
- * 7) Zones de concours pour **les Bureaux** du Nord qui sont définies à l'Appendice «C».

11.08 Affectations provisoires

- a) Aux fins de la présente convention, «affectation provisoire» désigne la nomination à titre intérimaire de l'employé à un poste de maître de poste ou d'adjoint principal d'un niveau de classification plus élevé que celui auquel il est nommé. Pendant la durée de son affectation provisoire, l'employé doit exécuter les fonctions du poste du niveau de classification plus élevé qui peuvent lui être demandées pour avoir droit à la rémunération d'affectation provisoire.
- b) L'affectation provisoire est offerte dans l'ordre suivant:
 - i) Aux employés compétents et immédiatement disponibles du bureau, en commençant par l'employé qui travaille le plus grand nombre d'heures normales par semaine, pour finir avec l'employé qui en travaille le moins.
 - ii) Lorsque deux (2) ou plusieurs employés travaillent le même nombre d'heures par semaine, l'affectation provisoire est d'abord offerte à l'employé qui compte l'emploi continu le plus long dans le bureau de poste en question. La priorité est cependant offerte à ceux qui ont déjà été des employés à temps plein et dont le nombre d'heures a été réduit aux termes des modalités du sous-alinéa 12.05 a) i).
 - iii) A un employé qualifié dans un rayon de cinquante (50) kilomètres 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.
 - iv) A défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, il y a lieu d'y pourvoir par d'autres moyens. Toutefois, avant d'offrir le poste à une personne qui n'est pas un employé de la Société nommé pour une période indéterminée, le poste est offert à l'employé compétent nommé pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans le bureau.

Sauf dans le cas de congés accordés conformément à une disposition de la présente convention, la durée d'une affectation provisoire ne peut normalement dépasser douze (12) mois. Les exceptions font l'objet de consultation entre la Société et le président de section concerné.

11.09 Affectation temporaire

Lorsque la Société comble pour une période déterminée un poste de maître de poste ou d'adjoint principal dans l'unité de négociation, et ce pour une période temporaire, elle prend les mesures de dotation dans l'ordre suivant:

- i) par nomination par intérim, conformément aux dispositions de la clause 11.08, ou
- ii) par d'autres méthodes.

11.10 Langues officielles

- a) Les nominations et mutations sont assujetties aux dispositions de la politique des langues officielles de la Société, sous réserve des changements qui peuvent lui être apportés de temps à autre.
- b) Les parties conviennent d'étudier la faisabilité de l'élaboration d'un programme visant à faciliter l'échange d'employés qui désirent améliorer leur compétence dans l'autre langue officielle.

11.11 Période probatoire

- a) Au moment de sa nomination initiale, l'employé est assujetti à une période probatoire de six (6) mois consécutifs à compter de son entrée en fonction. Un congé de plus de deux (2) semaines ou une période de formation linguistique n'est pas compris pendant cette période.
- b) Des rapports d'évaluation du rendement sont établis régulièrement durant la période probatoire. Il faut accorder à l'employé assez de temps pour étudier le rapport et y apporter des commentaires écrits avant de le signer. Il reçoit, sur demande, une copie de son évaluation.
- c) L'employé nommé pour une période déterminée est assujetti à une période probatoire pendant ses six (6) premiers mois d'emploi continu ou pour la durée de son emploi, selon la période la plus courte.
- d) Tout emploi antérieur, occupé pendant une période déterminée, n'est pas compris dans le calcul de la période probatoire.
- e) Sous réserve de l'alinéa d) ci-dessus, lorsqu'un emploi pour une période déterminée devient indéterminé sans qu'il y ait eu interruption de service, la période probatoire de l'employé est calculée en tenant compte de la période pendant laquelle il a occupé le poste à titre d'employé nommé pour une période déterminée.
- f) A condition qu'il n'y ait pas eu interruption d'emploi:

- i) l'employé qui a complété une (1) période probatoire de six (6) mois à la Société ne sera pas assujetti à une deuxième période probatoire;
- ii) toute période probatoire à la Société sera réputée avoir été exécutée dans l'unité de négociation de l'ACMPA.

11.12 Adjoint principal

- *a) **A compter du 4 juin, 2010, il doit y avoir un poste d'adjoint principal à temps plein dans chaque bureau où le niveau de classification du maître de poste est 6B ou 6A et où il y a 100 heures allouées autorisées ou plus.**
- *b) Nonobstant les dispositions de la clause 11.12 a), tout **autre** bureau de poste qui était déjà doté d'un adjoint principal **le 4 juin, 2010** conserve le poste d'adjoint principal jusqu'à ce que ce poste devienne vacant.

FLOW CHART TO BE INSERTED. WILL BE PROVIDED SEPARATELY

ARTICLE 12

ATTRIBUTION DES HEURES

12.01 Principe

* Le nombre d'heures d'exploitation d'un bureau **de poste**, basé sur le caractère particulier de chaque bureau, est établi par la Société après la tenue de consultations locales sérieuses avec l'Association.

12.02 La Société convient de tenir des consultations locales sérieuses avec le représentant autorisé de l'Association sur la question des heures d'ouverture des bureaux de poste. Cette consultation doit être tenue avant toute augmentation ou toute réduction **permanente** du nombre des heures de travail normalement prévues à l'horaire des employés **et, en outre, une réduction permanente du nombre d'heures d'ouverture des bureaux de poste.**

12.03 Avis

* Au moins vingt (20) jours avant la consultation, la Société doit envoyer au président de la section **concernée** le détail, par écrit, du changement, de l'augmentation ou de la réduction envisagée; le détail doit inclure le nom du bureau de poste, sa classification, le(s) poste(s) visé(s), l'horaire actuel et l'horaire proposé et le(s) motif(s) du changement.

12.04 Poste Vacant

Lorsque la Société apprend qu'un poste d'adjoint est ou deviendra vacant et que ce poste ne peut être doté, en vertu de l'article 13 (liste de rappel, liste spéciale ou la liste des employés excédentaires), ni en vertu de l'article 12 (employés visés par les clauses 12.05 b) et 12.08 a)), ni en vertu des clauses 11.02, 11.03 et 11.05:

- i) la Société peut offrir les heures du poste vacant à un (1) ou à plusieurs employés qui travaillent normalement quinze (15) heures de travail ou plus par semaine et dont le lieu d'emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres.
- ii) Le soin de faire cette offre est laissée à la seule discrétion de la Société et les employés à qui elle est présentée peuvent accepter ou refuser à leur seule discrétion.

12.05 Réduction des heures

- a) Quand il faut réduire le nombre d'heures de travail du personnel dans un bureau de la catégorie des classes, les réductions ne sont faites que si elles sont nécessaires et que si les besoins opérationnels le permettent en commençant par un poste vacant, s'il en est, suivi de la diminution des heures de l'employé qui travaille le moins d'heures normalement prévues à l'horaire. Lorsque deux (2) employés ont le même nombre d'heures normalement prévues à l'horaire, on commence par réduire les heures de travail de celui dont la période d'emploi continu dans l'unité de négociation est la plus courte. Pour l'application du présent article, il est entendu que, dans le cas des adjoints à temps plein, la date de la nomination à un poste à temps plein doté pour une période indéterminée dans l'unité de négociation détermine l'ancienneté.
- i) Elle ne réduira pas de plus de cinq (5) heures par semaine par période de douze (12) mois, le nombre des heures de travail des adjoints à temps plein et à temps partiel qui travaillaient quinze (15) heures ou plus par semaine à la date de la signature de la présente convention.
 - ii) Si les heures de travail d'un adjoint à temps plein sont réduites, l'adjoint est considéré comme un employé à temps partiel. Ni la clause 35.10 ni l'article 13 ne s'appliquent dans le cas de réduction d'heures.
- b) Si la réduction des heures en question suppose une réduction de la semaine de travail à moins de quinze (15) heures pour un employé visé par la clause 13.01, les heures de travail normales de l'employé ne sont pas réduites à moins de quinze (15) heures par semaine, à moins que la Société n'offre à l'employé du travail alternatif dans un bureau de poste situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'emploi qui lui permet de maintenir quinze (15) heures ou plus de travail par semaine.
- c) Lorsque la Société offre du travail alternatif, elle convient que les postes vacants dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu d'emploi seront offerts comme travail alternatif avant de réduire les heures de travail d'un employé.
- i) Dans le cas d'un poste vacant, la Société attribue le nombre d'heures du poste vacant à l'employé à qui est offert le travail alternatif de la façon qu'elle juge appropriée; cependant, l'employé n'est pas obligé d'accepter un nombre d'heures qui soit supérieur à celui qui est nécessaire pour maintenir son nombre d'heures hebdomadaires au niveau précédent. Le reste des heures est offert conformément aux dispositions de la présente convention.

- ii) Si une réduction d'heures s'avère nécessaire, elle est imputée à l'employé qui n'est pas visé par la clause 13.01 et possédant le moins d'ancienneté dans un rayon de cinquante (50) kilomètres et dans un bureau où les opérations permettent le travail alternatif; dans ce cas, la réduction des heures ne dépasse pas le nombre des heures requises pour maintenir le nombre d'heures hebdomadaires précédent de l'employé à qui le travail alternatif est offert.
- d) Les dispositions des clauses 13.09 et 13.10 s'appliquent aux employés dont les heures sont réduites aux termes des dispositions de l'alinéa c) ci-dessus.
- e) Si la Société ne réussit pas à offrir du travail alternatif dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu d'emploi de l'employé qui lui permet de maintenir le nombre d'heures par semaine à quinze (15) ou plus, l'employé peut être déclaré excédentaire et les dispositions de l'article 13 s'appliquent alors.
- f) Le nombre d'heures de l'adjoint qui travaille trente (30) heures ou plus par semaine ne sera pas réduit à moins de trente (30) heures par semaine sauf dans les cas suivants:
 - i) l'adjoint en question a refusé un travail alternatif dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'emploi qui lui permettait de maintenir le nombre de ses heures de travail à trente (30) ou plus par semaine;
 - ii) dans un cas où la Société est incapable d'offrir un travail alternatif et l'adjoint a refusé une nomination à un poste de trente (30) heures ou plus par semaine dans sa province de travail, (Île-du-Prince Édouard combinée avec le Nouveau-Brunswick, vice-versa). L'employé qui se voit offrir un tel poste aura dix (10) jours pour accepter ou bien refuser la nomination; dans le cas d'un refus, le poste peut être offert à d'autres employés;
 - iii) Si la Société est incapable d'offrir un travail alternatif et une nomination tel que décrit ci-haut à un tel adjoint, l'employé peut alors être déclaré excédentaire, à condition que ses heures soient abolies. Dans pareil cas, l'article 13 s'applique.
- g) Dans le cas d'un maître de poste de bureau de la catégorie des groupes qui est titulaire de ce poste au moment de la signature de la présente convention, les heures de travail ne sont pas réduites à un nombre inférieur au seuil de participation au Régime de pension, sauf si le maître de poste se voit offrir et refuse une nomination à un poste lui permettant de conserver son droit de participation au Régime de pension, dans sa zone de concours.

12.06 Travail alternatif

- a) Si l'employé accepte le travail alternatif, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) il n'est pas tenu de travailler à plus d'un (1) bureau par jour et à

plus de deux (2) bureaux par semaine; cependant, dans des cas exceptionnels, après consultation et avec le consentement de l'employé, il peut être appelé à travailler dans trois (3) bureaux différents par semaine; et

- ii) on lui garantit un minimum de trois (3) heures consécutives de travail par jour dans un bureau autre que son bureau d'attache.
 - iii) le bureau dans lequel l'employé travaille la majorité de ses heures normales est réputé être son bureau d'attache; et c'est dans ce bureau que les dispositions sur l'ancienneté et la période d'emploi continu s'appliquent.
 - iv) si l'employé travaille dans plus d'un (1) bureau, le nombre total des heures normales de l'employé en question est réputé avoir été travaillé au bureau d'attache et ne s'applique qu'à son bureau d'attache.
 - v) l'employé qui accepte un travail alternatif dans un autre bureau n'a droit à aucun remboursement pour ses déplacements vers ce bureau.
- b) Si l'employé refuse le travail alternatif, les dispositions suivantes s'appliquent:
- i) La Société a le droit de réduire ses heures normales à moins de quinze (15) par semaine; et
 - ii) l'employé ne se trouve plus visé par les dispositions de l'article 13 si le nombre de ses heures normales de travail est réduit à moins de quinze (15) par semaine.

12.07 Nonobstant le sous-alinéa 12.05 a) i), les heures de l'employé peuvent être réduites de plus de cinq (5) heures par semaine par période de douze (12) mois dans son bureau d'attache à condition que la Société offre et que l'employé accepte un travail alternatif dans un rayon de cinquante (50) kilomètres qui lui permettrait de maintenir le nombre de ses heures normales de travail au niveau actuel.

12.08 Autres employés visés

- a) Les dispositions du présent article s'appliquent aussi aux employés définis à l'alinéa 13.01 c) ii) en autant qu'ils ne refusent pas un travail alternatif proposé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de leur lieu d'emploi. Les dispositions de l'alinéa 12.05 c) s'appliquent à ce travail alternatif.
- b) D'ici à ce qu'un travail alternatif leur soit offert pour que le total de leurs heures normales de travail s'établisse à quinze (15) heures ou plus, leurs heures de travail à leur lieu d'emploi ne seront pas réduites davantage.

12.09 La Société convient de combler d'un nombre suffisant d'employés les postes laissés vacants en raison de maladie, de congé spécial, de congé annuel, de congé sans solde, des tâches de soutien aux services régionaux et afin de combler temporairement un poste pendant le

processus de dotation, conformément aux dispositions de la clause 2.01 h).

12.10 Généralités

Il est entendu que les parties peuvent s'entendre au niveau local pour diminuer ou augmenter le rayon de 50 kilomètres prévu dans le présent article en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une mesure exceptionnelle est jugée nécessaire.

ARTICLE 13

SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01 Généralités

- a) Les clauses 13.01 à 13.08, 13.13 et 13.16 ne s'appliquent pas au maître de poste d'un bureau de la catégorie des groupes situé dans des locaux dont la société n'est ni propriétaire ni locataire.
- b) La Société s'engage, dans le cas des postes devenus excédentaires par rapport aux besoins, à ce que les dispositions des clauses 13.02 à 13.08 inclusivement du présent article s'appliquent aux employés des bureaux de la catégorie des classes et/ou aux maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes situés dans des locaux dont la Société est propriétaire ou locataire qui travaillent normalement quinze (15) heures ou plus par semaine et qui comptent cinq (5) années ou plus d'emploi continu à la Société.
- c) Nonobstant le paragraphe ci-dessus, dans le cas des postes devenus excédentaires par rapport aux besoins, les dispositions des clauses 13.02 à 13.08 inclusivement du présent article s'appliquent aussi aux employés des bureaux de la catégorie des classes et/ou aux maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes situés dans des locaux dont la Société est propriétaire ou locataire:
 - i) qui travaillaient normalement quinze (15) heures ou plus par semaine le 1^{er} mai 2003, ou
 - ii) qui travaillaient treize heures et un tiers (13 1/3) ou plus par semaine en date du 14 mars 1991 et dont l'horaire normal de travail comportait moins de quinze (15) heures par semaine à la date de signature de la présente convention, en autant qu'ils ne refusent pas un travail alternatif dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de leur lieu d'emploi.
- d) **Il est entendu que les parties peuvent s'entendre au niveau local pour diminuer ou augmenter le rayon de 50 kilomètres prévu dans le présent article en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une mesure exceptionnelle est jugée nécessaire.**

13.02 Protection

Si le poste de l'employé visé par la clause 13.01 est déclaré excédentaire, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la présente convention.

a) **Avis**

L'employé dont le poste est déclaré excédentaire doit en être informé par écrit au moins soixante (60) jours avant la date à laquelle son poste devient excédentaire, et son nom doit être immédiatement porté à la liste des employés excédentaires. De même, la section syndicale doit être informée que l'employé a été inscrit à la liste des employés excédentaires ou qu'un autre poste lui a été offert aux termes des modalités du présent article.

b) **Emploi**

Ces employés conservent un emploi continu pourvu qu'ils soient disposés à se recycler, à être réaffectés ou réinstallés ou les deux, dans les limites de leur zone de concours selon la clause 11.07.

La candidature de l'employé ne peut être considérée que pour les seuls postes dont l'obtention ne constituerait pas une promotion au sens donné à cette expression à l'alinéa 2.01(q).

De plus, l'employé dont l'horaire normal de travail comporte plus de quinze (15) heures au moment où il est affecté à un poste vacant n'a droit qu'au nombre maximal d'heures qu'il travaillait au moment où l'avis prévu en 13.02 a) lui a été signifié. Toute heure qui reste du poste vacant sera attribuée conformément aux dispositions de la présente convention.

c) **Classification, rémunération et avantages sociaux**

Les employés qui ne refusent pas de se recycler, d'être réaffectés ou réinstallés au terme de la clause 13.02 b) conservent leur niveau de classification et sont assurés de la continuation de la rémunération et des avantages sociaux comme s'ils effectuaient les heures de travail associées au poste auquel ils ont été déclarés excédentaires indépendamment d'une réaffectation à d'autres fonctions ou d'une reclassification des fonctions accomplies par les employés à un niveau inférieur.

Toutefois, il est entendu que la Société peut exiger que les employés visés par cette clause effectuent le nombre d'heures de travail pour lesquelles ils sont rémunérés.

d) **Retour à son bureau**

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'employé réinstallé à un autre poste dans l'unité de négociation, conformément aux dispositions de la présente clause, se voit offrir le premier la possibilité de revenir à son bureau, à ses propres frais, pendant une période

d'un (1) an.

13.03 Mise en disponibilité

- a) L'employé excédentaire qui refuse un poste que lui offre la Société dans sa zone de concours est mis en disponibilité et son nom est porté à la liste de rappel pour son bureau seulement.
- b) Nonobstant a) ci-dessus, l'employé excédentaire qui refuse un poste dans une zone de concours à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'emploi est mis en disponibilité et, s'il est admissible, peut avoir droit aux prestations du Régime de prestations supplémentaires du chômage de la Société. Son nom doit être porté à la liste de rappel pour les postes situés dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son ancien bureau. L'employé qui refuse un poste après avoir été rappelé perd son droit aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, et il y a cessation d'emploi.

13.04 Nomination

Lorsque l'employé excédentaire accepte un poste, sa nomination entre en vigueur immédiatement. L'employé doit se réinstaller à ce poste dans un délai raisonnable.

13.05 Réinstallation

- a) L'employé déclaré excédentaire ou mis en disponibilité, dont le nom est inscrit à la liste de rappel et qui se réinstalle à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres, a droit aux avantages de la politique sur la réinstallation en vigueur aux termes de l'article 41, à compter de la date de la signature de la présente convention collective.
- b) L'employé qui accepte d'être réinstallé aux termes de l'alinéa 13.02 b), mais choisit de ne pas y élire domicile pendant qu'il attend d'exercer le choix prévu en vertu des dispositions de l'alinéa 13.02 d) a droit à une indemnité mensuelle de cent dollars (100 \$) jusqu'à l'expiration des douze (12) premiers mois suivant sa réinstallation ou jusqu'à ce qu'il change effectivement le lieu de son domicile, auquel cas il a droit aux frais de déplacement mentionnés en a) ci-dessus, selon la première de ces éventualités.

13.06 Liste d'employés excédentaires / Liste de rappel

- a) Le nom de l'employé excédentaire est inscrit sur une liste d'employés excédentaires pour la zone de concours pendant la durée d'application de la convention collective ou jusqu'à ce qu'il soit porté sur une liste de rappel. L'employé se voit offrir un poste suivant l'ordre d'ancienneté.
- b) Le nom de l'employé mis en disponibilité est inscrit sur une liste de rappel pour la zone de concours pendant la durée d'application de la convention collective ou jusqu'à ce que l'employé soit rappelé. L'employé est rappelé suivant l'ordre d'ancienneté.
- c) L'employé mis en disponibilité peut être rappelé en vue d'un poste rendu disponible par la Société. L'employé conserve la protection prévue aux

alinéas 13.02 b) et c).

- d) Des copies de la liste d'employés excédentaires et de la liste de rappel sont transmises au président de section concerné et au bureau national le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

13.07 Employés de la liste de rappel

- a) L'employé mis en disponibilité, dont le nom figure sur la liste de rappel, n'a droit à aucun avantage prévu ailleurs dans la présente convention collective et ne peut accumuler aucun de ces avantages.
- b) L'employé rappelé bénéficie de tous les droits et avantages prévus par sa convention collective, et ce, à compter de son premier jour de travail prévu à l'horaire. La période d'emploi continu de l'employé n'est pas jugée avoir été interrompue aux fins de calcul de ses avantages pendant que son nom figurait sur la liste de rappel. Cependant, il n'est pas tenu compte, dans ce calcul, du temps pendant lequel le nom de l'employé figurait sur la liste de rappel.

13.08 Si, dans l'application de cet article, l'employé excédentaire ou l'employé mis en disponibilité est nommé à un poste pour lequel il bénéficie de la protection prévue en 13.02 c), le nom de cet employé est porté sur une liste de rappel pour un poste équivalant à son poste précédent et situé dans un rayon de cinquante (50) km de son bureau actuel ou précédent. Si l'employé refuse, la protection prévue prend fin immédiatement.

13.09 Employés qui ne sont pas visés par la clause 13.01 - Réduction

Lorsque les heures de l'employé qui n'est pas visé par la clause 13.01 sont réduites, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) l'employé dont les heures de travail sont réduites recevra un avis à cet égard quatorze (14) jours à l'avance;
- b) si le nombre des heures de travail hebdomadaires tombe après la réduction à six (6) heures par semaine ou moins, l'employé peut:
 - i) maintenir le nombre d'heures de travail réduit tel quel; ou
 - ii) faire porter son nom sur la liste de relève en indiquant s'il désire assurer la relève seulement à son ancien lieu d'emploi ou à son ancien lieu d'emploi et dans un(des) bureau(x) situés dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'emploi; ou
 - iii) profiter des deux options en i) et ii) ci-dessus dans la mesure où son horaire normal de travail à son bureau aura toujours la priorité et que son horaire déterminera si une affectation de relève lui est offerte ou non. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'affectation de relève ne sera offerte que dans son intégralité.

- c) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, si le nombre d'heures de travail hebdomadaires de l'employé tombe à moins de quatre (4) heures, l'employé en question est rayé de l'horaire et peut faire porter son nom sur la liste de relève en y indiquant s'il désire assurer la relève seulement à son ancien lieu d'emploi ou à son ancien lieu d'emploi et dans un(d') autre(s) bureau(x) situés dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'emploi.

13.10 Travail de relève et liste de relève

Les dispositions suivantes s'appliquent quand une relève s'avère nécessaire et disponible aux employés dont le nom figure sur la liste aux termes de la clause 13.09.

- a) «relève» signifie tout travail qui ne doit pas forcément, aux termes des dispositions de la présente convention, être attribué à des employés embauchés pour une période indéterminée, ou tout travail pour lequel aucun employé embauché pour une période indéterminée n'est disponible.
- b) Lorsque du travail de relève s'avère nécessaire, les employés qui étaient dans ce bureau ou dont les heures ont été réaménagées hors de ce bureau et dont le nom figure sur la liste de relève sont les premiers à être rappelés par ordre d'ancienneté pour le travail de relève à effectuer dans ce bureau.
- c) A défaut de pouvoir pourvoir au poste aux termes de l'alinéa b) ci-dessus ou si aucun de ces employés n'accepte ou n'est disponible pour le travail de relève, le travail est ensuite offert par ordre d'ancienneté aux employés dont le nom figure sur la liste de relève et dont l'ancien lieu d'emploi est situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du bureau où le travail de relève s'avère nécessaire.
- d) Le nom de l'employé demeure sur la liste de relève pendant une période égale à son ancienneté, et ce jusqu'à concurrence de deux (2) ans, à partir de la date de sa dernière journée de travail à la Société. Cependant, si l'employé refuse ou s'il n'est pas disponible pour le travail de relève, qui n'entre pas en conflit avec des tâches d'emploi à la Société, à trois (3) occasions pendant l'année civile, son nom est rayé de la liste de relève.
- e) Le nom des employés qui figurent sur la liste de relève sera transmis à tous les trimestres au président de section concerné et au bureau national de l'Association.

13.11 Calcul de l'ancienneté

Aux fins de cet article, l'ancienneté est calculée de la façon suivante:

- a) Employés à plein temps: date de la nomination à un poste à plein temps doté pour une période indéterminée au sein de l'unité de négociation. L'employé à plein temps est réputé avoir préséance sur l'employé à temps partiel.
- b) Tous les autres employés: période d'emploi continue dans l'unité de négociation, sauf que l'employé à temps partiel dont le nombre d'heures

normalement prévues à l'horaire est de trente (30) heures ou plus par semaine, est réputé avoir préséance sur tout autre employé à temps partiel.

13.12 Consultation

Les procédures administratives nécessaires à l'application de cet article font l'objet d'une consultation au niveau national.

13.13 Accommodement

Malgré les dispositions de la clause 20.13, la Société peut nommer temporairement des employés excédentaires ou mis en disponibilité à des postes dans la zone de concours afin de les accommoder.

Les heures des employés dans les bureaux où un employé excédentaire ou mis en disponibilité est nommé temporairement ne sont pas réduites par suite de cette nomination.

13.14 Fermeture de bureau

- a) Lorsqu'un bureau de poste de la catégorie des groupes est situé dans un local dont la Société n'est ni propriétaire ni locataire doit être fermé et que le maître de poste faisait partie de l'effectif au moment de la signature de la convention collective ou a depuis, acquis cinq (5) années ou plus d'emploi continu, la Société remet au maître de poste et au président de section concerné un avis écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la fermeture du bureau.
- b) Le nom de l'employé dont la mise en disponibilité est prévue est porté sur une liste spéciale valide pour un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.
- c) Lorsqu'il se produit une vacance dans un bureau de poste de la catégorie des groupes, dans la zone de concours des employés, chaque personne dont le nom est inscrit sur la liste spéciale a priorité de nomination à un poste vacant pour lequel elle est qualifiée, conformément à l'ordre de mérite sur la liste susmentionnée au sein du groupe.

13.15 Liste spéciale

Des copies de la liste spéciale seront transmises au président de section et au bureau national de l'Association le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

13.16 Régime de prestations supplémentaires de chômage

- a) Les parties conviennent que le Régime de prestations supplémentaires de chômage de la Société, ainsi qu'il est modifié de temps à autre et suivant les exigences de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, fait partie de cette convention collective et est offert aux employés admissibles pendant la durée d'application de la présente convention collective.
- b) La Société informe le président de section concerné de la date à laquelle l'employé est devenu admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage. Cet avis est donné par écrit.

ARTICLE 14

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

14.01 Généralités

- a) Lors de l'introduction ou de la mise en oeuvre, par la Société, de changements technologiques, de changements à la mécanisation ou de changements à l'échelle nationale dans les méthodes d'exploitation pouvant toucher un (1) ou plusieurs employés, la Société cherche des voies et des moyens de minimiser les conséquences défavorables que ces changements pourraient avoir pour les employés.
- b) Dans la présente convention collective, l'expression «changement technologique» désigne:
 - i) l'introduction d'équipement ou de matériels différents par leur nature ou leur mode d'opération de ceux utilisés auparavant par la Société dans le cadre de ses opérations;
 - et
 - ii) tout changement dans la façon dont la Société exécute le travail et qui est directement rattaché à l'introduction du nouvel équipement ou du nouveau matériel.
- *c) Dans la présente convention, un changement dans les méthodes d'exploitation à l'échelle nationale désigne un changement au sens de l'alinéa 14.01 a) ci-dessus, autre qu'un changement technologique, qui, au moment de son entrée en vigueur, s'appliquera de manière substantiellement identique dans deux (2) provinces ou plus (pour l'application de la présente clause, les zones de concours stipulées à l'appendice «C» **les Bureaux** du Nord sont réputés constituer une seule province) au cours d'une période d'un (1) an.

14.02 Avis

La Société doit informer l'Association par écrit au moins cent vingt (120) jours à l'avance de tout changement technologique, et au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance de tout changement à l'échelle nationale aux méthodes d'exploitation ne découlant pas d'un changement

technologique, si ce changement est susceptible de toucher un nombre important d'employés. Avant d'introduire ou de mettre en œuvre tout changement de ce type, la Société doit fournir à l'Association, au niveau national, tous les détails relatifs aux plans qui régissent, à court et à long terme, les phases de changement. Cet avis doit préciser:

- a) la nature du changement;
- b) la date à laquelle la Société a l'intention d'effectuer le changement;
- c) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu d'emploi des employés qui seront probablement touchés par le changement;
- d) les conséquences que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi des employés touchés; et
- e) tout autre renseignement pertinent sur les conséquences prévues pour les employés.

14.03 Consultation

Après la production du préavis par la Société à l'Association relativement à son intention d'introduire un changement selon la clause 14.02, les parties s'engagent à se réunir dans les quinze (15) jours pour tenir des consultations sérieuses et constructives dans un effort de trouver des solutions mutuellement satisfaisantes afin de minimiser toute conséquence défavorable que ce changement pourrait entraîner pour les employés.

- *14.04** Lorsque la Société introduit des changements dans une seule province ou dans les zones de concours pour **les Bureaux** du Nord stipulés à l'appendice «C» qui entraînent la réduction de l'horaire des employés visés par la clause 13.01 à moins de quinze (15) heures par semaine, la Société donne à l'Association aux niveaux de la section et du national au moyen d'un avis écrit signifié au moins trente (30) jours avant d'introduire lesdits changements, tous les renseignements concernant ces changements. Si l'Association le demande, la Société rencontre les représentants de l'Association dans les dix (10) jours afin de tenir des consultations sérieuses et constructives dans un effort de trouver des solutions mutuellement satisfaisantes afin de minimiser toute conséquence défavorable que ces changements pourraient avoir pour les employés.

ARTICLE 15

PROGRAMMES INTENSIFS D'ATTRITION

15.01 Pouvoir discrétionnaire de la Société

- a) En plus des avantages prévus par la convention, la Société peut en tout temps, à sa discrétion, offrir dans les cas de postes déclarés excédentaires ou à ceux qui pourraient le devenir, des indemnités de désintéressement qui peuvent comprendre, entre autres, des incitatifs financiers à démissionner, à prendre une retraite anticipée ou à

déménager.

b) **Avis à l'Association**

La Société doit informer l'Association des détails des offres ou des programmes intensifs d'attrition, et doit informer par écrit le président de section concerné au moins dix (10) jours avant de faire une offre à un employé.

ARTICLE 16

INDEMNITÉ DE DÉPART

TOUS LES EMPLOYES

16.01 Cessation de l'indemnité de départ

Les employés nommés pour une période indéterminée le 31 décembre 2005 ont droit à une somme correspondant au montant de l'indemnité de départ qu'ils auront accumulé jusqu'au 31 décembre 2005.

16.02 Montant de l'indemnité

La somme à laquelle un employé nommé pour une période indéterminée a droit correspond à une semaine de salaire régulier par année de service continu jusqu'au 31 décembre 2005, jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines, moins toute période pour laquelle il a obtenu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu. Si en fonction de sa date d'anniversaire, l'employé n'a pas complété une année entière d'emploi au 31 décembre 2005, le montant à payer pour l'année partielle d'emploi est calculé au prorata.

Le paiement pour les employés nommés pour une période indéterminée qui sont à temps partiel ou dont la période de service continu comprend des périodes d'emploi à temps plein et des périodes d'emploi à temps partiel, est calculé de la manière prévue aux clauses 16.04 et 16.06.

16.03 Modalité de paiement

- a) La somme à laquelle l'employé a droit lui est payée en un seul versement, à son choix:
- i) dans les six (6) mois suivants la signature de la convention collective, au taux de rémunération des heures prévues à l'horaire de son poste d'attache au 31 décembre 2005, ou
 - ii) au moment de sa retraite, au taux de rémunération des heures prévues à l'horaire de son poste d'attache la semaine précédant son départ à la retraite.

- b) En cas de décès d'un employé qui n'a pas reçu l'indemnité de départ à laquelle il a droit, celle-ci sera versée à sa succession au taux de rémunération des heures prévues à l'horaire du poste d'attache de l'employé au moment du décès.
- c) L'employé qui choisit de recevoir l'indemnité aux termes du sous-alinéa 16.03 (a) (ii), et qui, démissionne ou est renvoyé pour incapacité après le 31 décembre 2005, mais avant la retraite, reçoit la somme définie au sous-alinéa 16.03 (a) (i).
- d) Si un employé admissible choisit de recevoir un versement en vertu du sous-alinéa 16.03 (a) (ii), mais est congédié pour motif valable avant sa retraite, il n'a pas droit à une indemnité de départ en vertu du présent article ou de tout autre.
- e) Tout montant dû à la Société sera recouvré à partir du paiement de l'indemnité.
- f) Le paiement de l'indemnité de départ n'est pas considéré comme étant une rémunération et n'ouvre droit à aucune allocation ou indemnité additionnelle.
- g) L'indemnité maximum énoncé dans l'article 16 ne peut en aucun cas être cumulée.

16.04 Employés à plein temps et à temps partiel

Nonobstant les dispositions des clauses 16.01 à 16.03, l'employé dont l'emploi continu comprend à la fois une période d'emploi continu à plein temps et une autre à temps partiel voit, aux fins de l'indemnité de départ, ses années complètes d'emploi continu à temps partiel réduites proportionnellement de la différence entre les heures de travail hebdomadaires à temps partiel et les heures de travail hebdomadaires normales inscrites à l'horaire des employés à temps plein. Dans le cas de l'employé qui, à la date de la cessation de son emploi, ou au 31 décembre 2005 si l'employé a choisi l'option offerte par le sous-alinéa 16.03 (a) (i), était employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire, rajusté au taux hebdomadaire de l'employé à plein temps, sert au calcul de l'indemnité de départ que reçoit l'employé au moment de la cessation de son emploi, ou au 31 décembre 2005 si l'employé a choisi le sous-alinéa 16.03 (a) (i).

16.05 Fournissement de l'information

La Société fournit l'information énumérée ci-dessous à l'employé qui lui en fait la demande par écrit, à la condition que celui-ci soit admissible à toucher pension en vertu du Régime de pension:

- a) la durée totale de la période d'emploi ouvrant droit à une pension à son crédit;
- b) toute période d'emploi qui n'ouvre pas droit à une pension;
- c) le salaire annuel moyen des cinq (5) années consécutives pendant

lesquelles l'employé a touché la rémunération la plus élevée, l'identification des années en question et le montant du salaire effectivement reçu à chacune d'elles;

- d) les diverses options d'avantages sociaux auxquelles il aura éventuellement droit au moment de la retraite et, au besoin, une explication de chacune d'elles.

Cette information sera fournie à l'employé aussi rapidement que possible, mais pas plus tard que quatre-vingt dix (90) jours après la date de la demande écrite.

- 16.06** Aux fins du présent article, le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé est calculé en multipliant son taux horaire de rémunération par le nombre d'heures hebdomadaires normales prévues pour son poste.

ARTICLE 17

SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

17.01 Principe

Les parties reconnaissent le droit de l'employé à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

La Société, l'Association et les employés reconnaissent que le maintien et le développement du bien-être général des employés constituent un objectif commun. Comme conséquence, tous les efforts doivent être déployés pour prévenir et corriger toute situation et tout comportement susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des employés ou de détériorer le milieu de travail.

****17.02 Préoccupations en matière de santé et de sécurité**

Les préoccupations de santé et de sécurité soulevées par les employés seront réglées conformément à la procédure énoncée à l'appendice « K ».

****17.03 Cours de premiers soins**

- a) Si, conformément aux exigences des lois applicables, la Société désigne l'employé pour les cours de premiers soins, elle assume le coût de cette formation et lui accorde un congé sans perte de traitement régulier afin d'assister à ces cours.
- b) La présence à ces cours après un poste quotidien régulier est rémunérée conformément à la clause 36.02.

****17.04 Poids maximum**

Aucun employé n'est tenu de soulever manuellement des envois ou des sacs de courrier pesant plus de trente (30) kilogrammes (66 livres).

****17.05 Code canadien du travail**

- a) Les parties conviennent d'observer le Code canadien du travail en ce qui a trait à la santé, à la sécurité et à l'environnement.
- b) Un comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité sera constitué. Il s'agira d'un comité paritaire auquel la Société et l'Association seront représentées en nombre égal (trois (3) membres de chaque partie). Chaque partie informera l'autre de l'identité des personnes qu'elle aura nommées pour la représenter au comité.
- c) Il y aura un représentant en santé et sécurité dans chaque bureau de poste, choisi de la façon suivante:
 - i) dans les bureaux de poste où ne travaille aucun autre employé de la Société, l'Association choisira les représentants en santé et sécurité. À moins que l'Association n'informe la Société autrement, les représentants en santé et sécurité pour ces bureaux seront les maîtres de poste dans chacun de leur bureau respectif;
 - ii) dans les bureaux de poste où travaillent des employés représentés par l'ACMPA et d'autres employés de la Société, la Société et l'Association acceptent de mettre sur pied une structure de représentation en santé et sécurité ou, si la Partie II du *Code canadien du travail* l'exige, une structure de comité de santé et sécurité ainsi qu'un choix des membres du comité de façon à répondre aux exigences de la Partie II du *Code canadien du travail*.
- d) Outre le comité national mixte chargé de veiller à l'application de la politique de l'entreprise et les représentants en santé et sécurité, prescrits aux termes du *Code canadien du travail*, les parties conviennent de constituer des comités mixtes de santé et de sécurité locaux (section locale/direction locale) composés au moins du directeur responsable d'une région précise et d'un représentant de la section correspondante de l'Association. Il s'agira de comités paritaires auxquels la Société et l'Association seront représentées en nombre égal. Les comités mixtes de santé et de sécurité locaux (section locale/direction locale) se rencontreront au moins trois (3) fois par année et si les parties en conviennent, ces rencontres pourraient être prévues en plus ou moins grand nombre. Dans la mesure du possible, et si appropriée, les parties doivent prévoir ces rencontres dans le cadre des autres rencontres déjà prévues à l'horaire.

Si les comités mixtes de santé et de sécurité locaux estiment qu'il est nécessaire que leurs membres suivent une formation, la formation appropriée sera donnée.

****17.06 Programmes**

- a) L'élaboration de nouveaux programmes de santé et de sécurité sera promue pour tous les employés par l'intermédiaire de consultations mixtes.

- b) La Société continue de prendre des mesures pour protéger la santé et assurer la sécurité des employés qui travaillent dans les locaux dont la Société est propriétaire ou locataire.

ARTICLE 18

EXAMEN MÉDICAL

- 18.01** Lorsque la Société exige que l'employé subisse un examen médical, pratiqué par un médecin compétent, choisi par l'employé, cet examen n'entraîne aucun frais pour l'employé.
- 18.02** Dans la mesure du possible, les examens chez le médecin sont fixés pendant les heures de travail de l'employé.
- 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 aux règlements existants à cet effet.
- 18.04** Sous réserve de la clause 18.01, la Société peut exiger à n'importe quel moment que l'employé subisse des examens médicaux subséquents, pratiqués par un médecin compétent et choisi par elle. Dans ce cas, les examens n'entraînent aucun frais pour l'employé.
- 18.05** Le formulaire d'Évaluation de la capacité au travail est utilisé exclusivement aux termes du Programme de gestion des présences et des guides émis subséquentement au Programme.
- 18.06** La Société convient de payer les frais facturés par le médecin lorsqu'elle exige d'un employé que soit complété un formulaire d'Évaluation de la capacité au travail complété par un médecin qualifié.

Il est aussi entendu que l'employé qui se prête à un examen médical pour fins d'achèvement d'un formulaire d'Évaluation de la capacité au travail pendant ses heures de travail ne subit aucune perte de rémunération régulière. La Société prend également à sa charge les éventuels frais de déplacements de l'employé conformément aux termes en vigueur dans la Politique sur les déplacements.

ARTICLE 19
INVALIDITÉ / ASSIDUITÉ

- 19.01** Lorsque l'employé est incapable d'exercer les fonctions auxquelles il est affecté en raison d'une maladie ou d'une blessure véritable, les dispositions du Programme de gestion des présences de la Société de septembre 1984, et tous les guides ultérieures concernant ce Programme, s'appliquent. La Société consultera l'Association si elle modifie ou émet un nouveau guide conformément aux dispositions du présent article.
- 19.02** Dans le cas où un employé est atteint d'une invalidité, la Société doit prendre toutes les mesures raisonnables, dans la limite de la contrainte excessive, pour l'accommoder. La Société, l'Association et l'employé coopéreront pour tenter de trouver à ce dernier un emploi approprié en commençant par du travail relevant de la présente convention collective.
- 19.03** Avant, de renvoyer un employé pour cause d'incapacité, la Société doit:
- a)
 - i) remettre à l'employé une trousse d'information contenant les divers choix de démission qui s'offrent à lui en ce qui concerne la pension de retraite;
 - ii) par la même occasion, aviser l'Association que cette trousse d'information a été expédiée;
 - b) fournir à l'employé un avis écrit de son renvoi et transmettre à l'Association une copie de cet avis.
- 19.04** Dans l'éventualité où un problème relié à l'assiduité d'un employé devient de nature disciplinaire et que la Société désire rencontrer cet employé, elle se conformera à la procédure établie à l'article 6.
- Si la Société prévoit déposer une lettre au dossier de l'employé relativement à un problème d'assiduité non disciplinaire, elle devra en faire parvenir une copie à l'Association par la même occasion.

ARTICLE 20
HEURES DE TRAVAIL ET DE SERVICE

MAÎTRES DE POSTE DANS LES BUREAUX DE LA CATÉGORIE DES GROUPES

- 20.01** **Heures de travail hebdomadaires**
- a) Les heures de services hebdomadaire de l'employé comprennent les heures réelles de travail (selon le relevé d'unités de travail) et les heures pendant lesquelles l'employé est tenu d'être disponible pour assurer le service (heures de disponibilité) de la manière indiquée ci-après:

- i) «heures du relevé d'unités de travail» désigne le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaires pour chaque niveau de bureau de poste de la catégorie des groupes tel qu'il est établi par le système de mesure de travail;
- ii) «heures de disponibilité» désigne la différence entre les heures du relevé d'unités de travail et les heures hebdomadaires pendant lesquelles l'employé est tenu par la Société d'être disponible pour assurer le service postal dans chaque bureau de poste de la catégorie des groupes.

b) Le nombre d'heures de service hebdomadaire normales minimum s'établit comme suit:

GROUPE	HEURES DU RELEVÉ	HEURES DE DISPONIBILITÉ	NOMBRE TOTAL D'HEURES DU SERVICE POSTAL
1	7.5	12.5	20
2	14.0	10.0	24
3	20.5	7.5	28
4	27.0	5.0	32
5	33.0	3.0	36
6	39.0	-	39

*

Conformément aux clauses 12.01 et 12.02, la Société convient de tenir des consultations locales sérieuses avec l'Association pour toute exception pouvant s'appliquer à ces heures de service.

c) L'employé travaillant dans des locaux dont la Société est propriétaire ou locataire ne peut être autorisé à occuper un autre emploi rémunérateur pendant les heures régulières de service du bureau en question.

20.02 Heures de travail

- (a) Le nombre d'heures hebdomadaires pendant lesquelles l'employé doit assurer le service postal ne peut dépasser quarante (40) heures et, si possible, les heures quotidiennes sont réparties en deux (2) périodes distinctes au plus, à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.
- (b) **Lorsque les besoins opérationnels le permettent, le travail sera réparti sur cinq (5) jours consécutifs par semaine.**

EMPLOYÉS A PLEIN TEMPS

20.03 Heures de travail

- a) Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures par semaine, à raison de huit (8) heures par jour et de cinq (5) jours par semaine.
- b) Lorsque les besoins du service le permettent, le travail est réparti sur une période de cinq (5) jours consécutifs par semaine.

- c) Les heures de travail quotidiennes de l'employé sont réparties sur deux (2) périodes à l'intérieur d'une période de dix (10) heures. Les heures travaillées au-delà d'une période de dix (10) heures sont réputées être des heures supplémentaires et sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article 36.

Les horaires indiquant les heures et les jours de travail des employés sont affichés à un endroit approprié dans chaque bureau.

- d) L'article 12 s'applique dans les cas de réduction des heures de travail des adjoints à temps plein.

20.04 Pause-repas non payée

L'employé a droit à une pause-repas non payée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$), le plus près possible du milieu de chaque poste de travail complet.

20.05 Période de repos

L'employé a droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire; il en prend une (1) au cours de la première (1^{ère}) moitié et une (1) autre au cours de la deuxième (2^e) moitié de chaque poste de travail complet.

20.06 Présentation au travail

Lorsque l'employé ne reçoit pas de notification préalable de ne pas se présenter au travail, et qu'il s'y présente au début du poste, il est payé pour la totalité du poste même s'il n'y a pas de travail à effectuer dans son poste normal. Dans ces circonstances, l'employé peut être tenu d'exécuter d'autres tâches disponibles.

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

20.07 Heures de travail

- a) Les heures normales de travail se situent entre quatre (4) et quarante (40) heures par semaine.
- b) Les heures de travail quotidiennes de l'employé sont réparties sur deux (2) périodes à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.
- c) Un employé dont l'horaire normal de travail comprend le samedi ne doit pas être affecté à un quart de travail de moins d'une (1) heure durant la semaine.
- d) Les horaires sur les heures et les jours de travail des employés doivent être affichés à un endroit approprié dans chaque bureau.
- e) L'article 12 s'applique dans les cas de réduction des heures de travail des employés.

20.08 Pause-repas non payée

Lorsque l'employé travaille pour une période d'au moins cinq (5) heures consécutives, il a droit à une pause-repas non payée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$).

20.09 Périodes de repos

- a) L'employé qui travaille plus de deux (2) heures mais moins de six (6) heures consécutives, a droit à une période de repos de dix (10) minutes qui se place aussi près que possible du milieu de la période de travail.
- b) L'employé qui travaille plus de six (6) heures par jour a droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes.

20.10 Heures normales de travail

- a) L'horaire des heures de travail de l'employé ne peut être interprété comme une garantie à l'employé d'un nombre minimum ou maximum d'heures de travail.
- b) A moins de circonstances exceptionnelles, l'employé est avisé cinq (5) jours à l'avance de toute modification apportée à son heure normale de début de travail selon l'horaire.
- c) Si les heures de travail normales de l'employé font l'objet d'une réduction, l'employé doit être averti cinq (5) jours à l'avance du changement proposé, sauf dans des circonstances inhabituelles.

20.11 Travail à temps partiel

A moins d'indication contraire dans la présente convention, la Société convient que des employés à temps partiel sont engagés uniquement pour les besoins de service à temps partiel.

20.12 Présentation au travail

L'employé, qui n'est pas avisé au préalable de ne pas se présenter au travail, et s'y présente au début de son horaire normal de travail, est payé pour la totalité du poste même s'il n'y a pas de travail disponible dans son affectation normale. Dans ce cas, l'employé peut être tenu d'exécuter d'autres tâches disponibles.

20.13 Heures additionnelles

Aux fins de la clause 20.13, «heure(s) additionnelle(s)» désigne toute heure de travail susceptible d'être effectuée par un employé en sus de son horaire régulier. Dans chaque situation, la Société déterminera les heures additionnelles qui sont requises et les offrira aux employés qui travaillent dans le bureau de poste en question conformément aux dispositions de la présente clause.

- a) Toute possibilité de faire les heures additionnelles jugées nécessaires est offerte aux employés qui ont prévenu le maître de poste de leur disponibilité, en commençant par l'employé qui travaille le plus grand nombre d'heures régulières par semaine, pour terminer avec l'employé

- qui en travaille le moins grand nombre.
- b) Lorsque deux (2) employés ou plus travaillent le même nombre d'heures par semaine, la possibilité est offerte à celui qui compte le plus d'années d'emploi continu dans le bureau de poste en question. La priorité est cependant offerte à ceux qui ont déjà été des employés à temps plein et dont le nombre d'heures a été réduit aux termes des modalités du sous-alinéa 12.05 a) i).
- c) i) Dans l'application de la présente clause, il est entendu qu'un adjoint à temps partiel a la possibilité de travailler des heures additionnelles à condition qu'elles n'entrent pas en conflit avec son horaire habituel et qu'il ne travaille pas plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine.
- ii) Sous réserve du sous-alinéa 20.13 c) i), le premier adjoint à temps partiel à qui l'on propose de travailler des heures additionnelles ne doit pas, pendant la durée de l'offre, cumuler un nombre d'heures de travail inférieur au total des heures travaillées par le deuxième adjoint à qui la même offre a été faite, et ainsi de suite.
- d) Lorsqu'il est impossible d'assigner toutes les heures additionnelles suivant le principe énoncé en a) ci-dessus, les employés peuvent être désignés à cette fin et d'autres moyens peuvent aussi être utilisés pour assurer les heures en question.
- e) L'application de la présente clause n'engage pas la Société à répartir de façon égale les heures additionnelles entre les employés.

20.14 Lorsque les besoins immédiats du service exigent qu'un adjoint à temps partiel effectue des heures additionnelles et que le cadre habilité à les autoriser n'est pas disponible, le maître de poste d'un bureau de la catégorie des classes peut lui-même autoriser les heures en question. Dans ce cas, le maître de poste du bureau de la catégorie des classes doit, dans les plus brefs délais, faire rapport de la situation au cadre responsable.

20.15 Heures des postes vacants

Lorsqu'il y a un poste vacant, la Société détermine le nombre d'heures dont elle a besoin pour pourvoir à ce poste pendant la vacance et elle convient d'offrir ces heures à des employés à temps partiel conformément aux dispositions de la clause 20.13.

GENERALITE S

20.16 La Société fournit à la section locale de l'Association, sur demande, un horaire des heures autorisées de chaque bureau de poste. L'horaire sera fourni en format électronique, à moins qu'une copie papier soit demandée.

20.17 Ouverture et fermeture des bureaux

L'horaire de travail des employés d'un bureau de poste de la catégorie des classes comprend, le cas échéant, suffisamment de temps pour leur permettre de se préparer à ouvrir le bureau et à le fermer après les heures d'ouverture.

ARTICLE 21

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

TOUS LES EMPLOYÉS:

21.01 Les jours suivants sont des jours fériés désignés pour tous les employés:

- a) le jour de l'An,
- b) le Vendredi saint,
- c) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance de la souveraine,
- d) la fête du Canada,
- e) la fête du Travail,
- f) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil comme jour général d'Action de grâces,
- g) le jour du Souvenir,
- h) le jour de Noël,
- i) le lendemain de Noël,
- j) un jour additionnel chaque année qui, de l'avis de la Société, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille, ou bien, le premier lundi d'août, dans une région où, de l'avis de la Société, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale,
- k) n'importe quel autre jour reconnu par la loi comme fête nationale,

et

- l) (i) le lundi de Pâques ou
Si la Société décide de fonctionner le lundi de Pâques, un jour de congé comme suit:
- (ii) un (1) jour de congé supplémentaire «mobile». Ce jour est pris sur demande de la part de l'employé et sous réserve du respect des exigences du service. La demande ne peut être refusée sans

motif raisonnable. Une fois le congé mis à l'horaire, si la Société désire en changer la date, la journée prévue est sujette aux dispositions des clauses 21.02, 21.04, 21.05.

- (iii) La Société indique au bureau national de l'Association au plus tard le 15 janvier si le sous-alinéa (ii) s'applique cette année-là.

MAITRES DE POSTE DE LA CATEGORIE DES GROUPES

21.02

- a) Sous réserve de la clause 21.03, aucune diminution n'est effectuée sur la rémunération de l'employé là où le bureau de poste n'est pas tenu de demeurer ouvert l'un des jours fériés désignés payés précisés à la clause 21.01.
- b) Lorsqu'un bureau de poste est tenu de demeurer ouvert l'un des jours fériés désignés payés précisés à la clause 21.01, l'employé est rémunéré à taux double pour les heures effectuées ce jour-là, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié en question.
- c) Lorsqu'un jour férié désigné coïncide avec un jour de travail non prévu à l'horaire, le jour férié est reporté au prochain jour de travail prévu à l'horaire, et il est payé et chômé. Si l'employé est tenu de travailler ce jour-là, il est rémunéré conformément aux clauses 21.02 et 21.03.
- d) Dans le cas d'un employé qui doit normalement travailler le lendemain d'un jour férié désigné mais ne peut le faire parce que la journée suivant ce jour férié désigné est également proclamé non ouvrable, les heures de travail qu'il aurait normalement dû travailler ce jour-là sont décalées de telle sorte que, l'employé ne subisse aucune perte de rémunération régulière.

- 21.03** La clause 21.01 ne s'applique pas à l'employé qui est en congé non payé à la fois le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant un jour férié désigné payé, sauf si cet employé est en congé non payé pour des fins de congés annuels ou de congés de maladie pendant cette période.

À compter du 1^{er} janvier 2011, la clause 21.03 est remplacée par le texte suivant:

La clause 21.01 ne s'applique pas à l'employé qui est en congé non payé à la fois le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant un jour férié désigné payé.

EMPLOYES A PLEIN TEMPS

21.04

- a) Aucune diminution n'est effectuée sur la rémunération de l'employé qui ne travaille pas l'un ou l'autre des jours fériés désignés, précisés à la clause 21.01, pourvu que l'employé ait le droit de toucher la rémunération du premier (1^{er}) poste de travail complet qui précède immédiatement ou qui suit immédiatement le jour férié.

- b) Lorsque l'employé est tenu de travailler un jour férié, il est rémunéré à taux double pour toutes les heures travaillées, en plus de la rémunération dont il aurait eu droit s'il n'avait pas travaillé le jour férié en question.
- c) Lorsqu'un jour désigné férié aux termes de la clause 21.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour qui suit le jour férié pour lequel l'employé a droit à une rémunération ou au premier (1^{er}) jour où il doit travailler selon l'horaire.
- d) Lorsqu'un jour désigné férié pour l'employé est reporté à un autre jour, suivant les dispositions de l'alinéa 21.04 c):
 - i) le travail exécuté par l'employé le jour duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour de repos;
 - ii) le travail exécuté par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour férié.
- e) Lorsqu'un jour férié désigné ou un jour auquel a été reporté un jour férié, aux termes de l'alinéa 21.04 c), coïncide avec un jour de congé annuel, l'employé a le choix entre les possibilités suivantes:
 - i) le jour compte comme un jour de congé annuel et l'employé a droit à un (1) jour de paie en reconnaissance du jour férié;
ou
 - ii) le jour ne compte pas comme jour de congé annuel et l'employé a droit à un autre jour de congé annuel à une date ultérieure approuvée par la Société.
- f) Lorsqu'un jour férié désigné ou un jour auquel a été reporté un jour férié, aux termes de l'alinéa 21.04 c), coïncide avec un jour de congé payé, autre qu'un jour de congé annuel, le jour férié ne compte pas comme jour de congé.

EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

21.05

- a) L'employé qui compte au moins trente (30) jours d'emploi continu avant un jour férié désigné sera rémunéré comme suit:
 - i) Si, au cours de cette période de trente (30) jours, il a eu droit à la rémunération de cinquante-quatre (54) heures de travail ou plus, il touchera la plus élevée des indemnités suivantes:
 - soit la rémunération correspondant à la moyenne des heures travaillées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures, durant les cinq (5) jours où il était en service immédiatement avant le jour férié désigné;
 - soit la rémunération correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévu à son horaire ce jour-là.

- ii) Si, au cours de cette période de trente (30) jours, l'employé n'a pas eu droit à la rémunération de cinquante-quatre (54) heures de travail ou plus, l'employé touchera un vingtième (1/20) de la paie qu'il a reçue durant les trente (30) jours civils précédant le jour férié désigné.
- b) Si un employé est tenu de travailler un jour férié désigné, il sera rémunéré à taux double pour toutes les heures de travail effectuées et, s'il y a lieu, il touchera l'indemnité prévue au sous-alinéa 21.05 a) i) ci-dessus.
- c) Aux fins du sous-alinéa 21.05 a) i), l'employé qui est en congé annuel non payé sera considéré comme ayant droit à l'indemnité de jour férié désigné.
- d) Dans le cas d'un employé auquel le sous-alinéa 21.05 a) ii) s'applique ou dans le cas d'un employé qui doit normalement travailler le lendemain d'un jour férié désigné ne peut le faire parce que la journée suivant ce jour férié désigné est également proclamé non ouvrable, les heures de travail qu'il aurait normalement dû travailler ce jour-là sont décalées de telle sorte que, après avoir pris en considération l'indemnité de jour férié qui lui est payable, l'employé ne subisse aucune perte de rémunération régulière.

TOUS LES EMPLOYÉS – LA VEILLE DE NOËL ET LA VEILLE DU JOUR DE L'AN

- 21.06** Sous réserve des besoins opérationnels, la Société fera tous les efforts raisonnables pour établir des horaires qui permettront aux employés de finir de travailler au plus tard à seize heures (16 h) la veille de Noël et la veille du jour de l'An, sans réduire le nombre total des heures de travail régulières prévues à l'horaire.

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 groupes**

- a) Le maître de poste d'un bureau de la catégorie des groupes 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 calculés comme suit:
 - i) dans le cas d'un maître de poste qui compte moins de sept (7) ans d'emploi continu, trois (3) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;

- ii) à partir du moment où le maître de poste compte sept (7) ans d'emploi continu, quatre (4) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;
 - iii) à partir du moment où le maître de poste compte quatorze (14) ans d'emploi continu, cinq (5) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;
 - iv) à partir du moment où le maître de poste compte vingt et un (21) ans d'emploi continu, six (6) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;
 - v) à partir du moment où le maître de poste compte vingt-huit (28) ans d'emploi continu, sept (7) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier **s'il était un employé avant le 1^{er} janvier 2011 et qu'il a un emploi continu après cette date.**
- b) Au cours de chaque mois civil pendant lequel il travaille au moins dix (10) jours, le maître de poste d'un bureau de la catégorie des groupes accumule un douzième (1/12) de la période de congé annuel susmentionnée à laquelle il a droit. Tout congé annuel payé pris avant d'avoir accumulé le nombre de jours de congé annuel correspondant constitue une dette envers la Société et, à moins que l'employé accumule le nombre de jours de congé annuel requis d'ici la fin de l'année de congé annuel, le montant de ce congé annuel payé sera déduit des sommes dues à l'employé.

22.02 Si, à la fin de l'année de congé annuel, la période totale de congé annuel payé à laquelle le maître de poste d'un bureau de la catégorie des groupes a droit comporte une fraction inférieure à une (1) heure, la période sera arrondie à l'heure supérieure.

22.03 Congé annuel des employés à plein temps

L'employé à plein temps qui a droit à la rémunération d'au moins dix (10) jours dans chaque mois civil d'une année du congé annuel accumule des congés annuels calculés de la façon suivante:

- i) un jour et un quart (1 1/4) par mois s'il a complété moins de sept (7) ans d'emploi continu;
- ii) un jour et deux tiers (1 2/3) par mois s'il a complété sept (7) ans d'emploi continu;
- iii) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois s'il a complété quatorze (14) ans d'emploi continu;
- iv) deux jours et demi (2 1/2) par mois s'il a complété vingt et un (21) ans d'emploi continu;
- v) deux jours et onze douzièmes (2 11/12) par mois s'il a complété vingt-huit (28) ans d'emploi continu **et s'il était un employé avant le 1^{er} janvier 2011 et qu'il a un emploi continu après cette date.**

22.04 Si, à la fin de l'année du congé annuel, la période totale de congé annuel

payé à laquelle l'employé à plein temps a droit comporte une fraction inférieure ou supérieure à une demi-journée ($\frac{1}{2}$), la période de congé annuel sera arrondie à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) supérieure.

***22.05** Quand au cours d'une période autorisée de congé annuel, la personne a droit:

a) à un congé de deuil,

ou

b) à un congé spécial payé pour cause de maladie dans la proche famille,

ou

c) **jusqu'au 31 décembre 2010**, à un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical **et, à compter du 1^{er} janvier 2011, à des jours de congé pour raisons personnelles ou aux prestations d'assurance-invalidité, conformément à l'appendice « O ».**

la période de congés annuels ainsi déplacée doit, soit s'ajouter à la période de congés annuels si l'employé le demande et si la Société l'approuve, soit être portée au crédit de l'employé pour qu'il l'utilise plus tard.

22.06

a) La Société doit compenser les employés pour toute portion de congés annuels inutilisée. Ces indemnités doivent être versées dans les six (6) semaines qui suivent la fin de l'année de congé annuel ou du moins le plus rapidement possible.

b) Dans des cas exceptionnels et sous réserve de l'approbation de la Société, l'employé peut reporter ses congés annuels dans l'année de congé annuel suivante. Toute demande en ce sens ne doit pas être refusée sans motifs raisonnables.

22.07 L'employé accumule des congés annuels payés, mais n'a pas le droit de les utiliser au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu.

22.08 Lorsque l'employé cesse d'être employé pour quelque raison que ce soit et qu'il compte moins de six (6) mois d'emploi continu, lui-même ou sa succession a droit, en remplacement des congés annuels accumulés, à un montant égal à six pour cent (6 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il a touchées au cours de sa période d'emploi.

22.09 Lorsque, pour une raison ou pour une autre, il est mis fin à l'emploi de l'employé ayant plus de six (6) mois d'emploi continu, l'employé ou sa succession a droit, en remplacement des congés annuels et des congés d'ancienneté accumulés mais inutilisés, à un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congés annuels et de congés d'ancienneté accumulés mais inutilisés, par le taux quotidien de rémunération applicable à l'employé immédiatement avant la cessation de

son emploi. Dans le cas des maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes, le montant à payer en remplacement des jours de congé annuel inutilisés est calculé en multipliant le nombre d'heures de congé annuel accumulées mais inutilisées, par le taux horaire de rémunération de l'employé (conformément à la clause 35.08 si applicable) qui était en vigueur tout de suite avant la cessation de son emploi.

22.10 Nonobstant la clause 22.09, l'employé, dont l'emploi cesse à la suite d'une déclaration par laquelle il abandonne son poste, a droit de recevoir le paiement précisé à la clause 22.09, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle son emploi prend fin.

22.11 Les congés annuels sont attribués en raison de multiples d'au moins une demi-journée (1/2) ou de leur équivalent dans le cas des maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes (c.-à-d. en multiples correspondant au moins à la moitié (1/2) des heures prévues à l'horaire du maître de poste d'un bureau de la catégorie des groupes le jour en question, **ou une partie de la journée lorsque les heures prévues à l'horaire du maître de poste d'un bureau de la catégorie des groupes sont divisées en deux parties).**

22.12 Lorsqu'un employé à plein temps est rappelé au travail par la Société au cours d'une période de congé annuel:

a) il est rémunéré pour toutes les heures qu'il effectue au double (2) de son taux horaire normal et, de plus, a droit à un congé ou à une partie de ce congé à une date ultérieure; dans tous les cas, cet employé reçoit un minimum de trois (3) heures de rémunération calculées au taux précité des heures supplémentaires, pourvu qu'il accepte d'accomplir d'autres tâches disponibles;

b) il est remboursé des frais raisonnables, tels que définis par la Société, qu'il a encourus:

i) pour se rendre à son lieu d'emploi;

et

ii) pour retourner à l'endroit d'où il fut rappelé, s'il retourne immédiatement en congés annuels après avoir accompli les tâches pour lesquelles il a été rappelé,

après avoir soumis les comptes normalement exigés par la Société.

22.13 L'employé à plein temps a droit à une avance sur son salaire net pour sa période de congés annuels, à condition d'avoir donné un avis de six (6) semaines.

EMPLOYÉS À PLEIN TEMPS ET EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ÉLIGIBLES

22.14 **Congé de préretraite**

- a) En plus des congés annuels prévus par la présente convention collective, un employé à plein temps et/ou un employé à temps partiel, dans un bureau de la catégorie des classes, dont l'horaire régulier de travail est de quinze (15) heures ou plus par semaine, et un maître de poste occupant un poste du niveau de classement trois (3) ou de tout autre niveau de classement supérieur dans les bureaux de la catégorie des groupes qui a cinquante (50) ans et a complété vingt (20) années de service continu ou qui a soixante (60) ans et a complété cinq (5) années de service continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine durant l'année de congé annuel au cours de laquelle il devient admissible à ce congé et, par la suite, durant chaque année de congé annuel jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite et ce, jusqu'à concurrence de six (6) semaines de congé de préretraite à partir du moment où il est admissible à ce congé jusqu'au moment de sa retraite.
- b) Un employé peut prendre sa cinquième (5^e) et sa sixième (6^e) semaines de congé de préretraite au cours de la même année.
- c) Le congé de préretraite est prévu à l'horaire en blocs d'une (1) semaine séparément des congés annuels et au moment déterminé par la Société en tenant compte des préférences de l'employé et des besoins du service.
- d) Il est entendu qu'aucune somme d'argent ne sera payée à un employé ou à ses ayants droit, en remplacement d'un congé de préretraite inutilisé.
- e) Le droit de congé de préretraite est acquis à compter de la première année d'admissibilité et à chaque année subséquente le jour de la date anniversaire d'emploi continu d'un employé, ou de son anniversaire de naissance, selon la dernière éventualité. En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société peut recouvrer, sur tout montant dû à l'employé, un montant équivalent au congé de préretraite utilisé avant qu'il ne soit acquis. De plus, advenant que l'employé prenne d'avance sa sixième (6^e) semaine de congé de préretraite au terme de l'alinéa 22.14 b), la Société ne procédera à aucun recouvrement salarial pour cette sixième (6^e) semaine à moins d'avoir le droit de recouvrer la cinquième (5^e) semaine.

TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS

22.15 Droits

- a) L'employé a droit à une indemnité de congés annuels calculée comme suit:
 - i) S'il compte moins de sept (7) ans d'emploi continu, il touche un montant égal à six pour cent (6 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;
 - ii) S'il compte sept (7) ans ou plus d'emploi continu, il touche un montant égal à huit pour cent (8 %) du montant total de la

rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;

- iii) S'il compte quatorze (14) ans ou plus d'emploi continu, il touche un montant égal à dix pour cent (10 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;
- iv) S'il compte vingt et un (21) ans ou plus d'emploi continu, il touche un montant égal à douze pour cent (12 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;
- * v) **S'il était un employé avant le 1^{er} janvier 2011 et qu'il** compte vingt-huit (28) ans ou plus d'emploi continu, il touche un montant égal à quatorze pour cent (14 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente.

- b) Le droit d'un employé à l'indemnité de congés annuels aux termes des dispositions de la clause 22.15 commence à la date du septième (7^e), du quatorzième (14^e), du vingt et unième (21^e) et du vingt-huitième (28^e) anniversaire de sa nomination, selon le cas.
- c) La Société continue sa pratique courante de calculer les indemnités de congés annuels des employés sur la base du principe du seuil, selon lequel l'indemnité de congé annuel qu'ils reçoivent au cours d'une année de congé annuel est calculé au taux supérieur à la date anniversaire de leur entrée en service.

La Société récupère la hausse de deux pour cent (2 %) des employés qui quittent la société avant la date anniversaire de leur entrée en service et qui ont déjà été indemnisés à un taux supérieur.

22.16 En plus de ce qui précède, sont inclus dans le calcul de l'indemnité de congés annuels de l'adjoint à temps partiel, la rétribution des primes de poste et de fin de semaine, l'indemnité de congés annuels déjà payée et l'indemnité de vie chère qu'il a reçu au cours de l'année précédente.

22.17 Lorsque l'employé cesse d'être employé 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) 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.

22.18

- a) Afin d'assurer le versement de son traitement, l'employé à temps partiel

touche, au moment où il prend son congé annuel, un montant salarial calculé en fonction des heures de travail prévues à l'horaire de son poste. Ce paiement sera effectué suivant la méthode de la paie en vigueur pour le personnel à temps partiel.

- b) Le cas échéant, la différence entre le total de l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 22.15 et le montant touché par l'employé aux termes de l'alinéa 22.18 a) ci-dessus lui sera payée avant le dernier vendredi du mois de juin qui suit la fin de l'année du congé annuel.
- c) Tout paiement versé en trop en vertu de l'alinéa 22.18 a) sera, **selon le choix de l'employé, soit recouvert conformément aux dispositions de la clause 35.11, soit** immédiatement déduit du prochain montant de traitement auquel l'employé aura droit, et il sera recouvré au complet par la Société avant de verser à cet employé un quelconque paiement salarial ultérieur.

22.19

- a) L'employé a droit de prendre des congés annuels d'au plus trois (3) semaines s'il a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 a) i), quatre (4) semaines s'il a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 a) ii), cinq (5) semaines s'ils a droit à une indemnité de congés annuels aux termes de sous-alinéa 22.15 a) iii), six (6) semaines s'il a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 a) iv) et sept (7) semaines s'il a droit à une indemnité de congés annuels aux termes du sous-alinéa 22.15 a) v).
- b) Les congés annuels des employés à temps partiel sont accordés aux termes de l'article 23 - Calendrier des congés annuels.

22.20 Nonobstant les dispositions de la clause 22.19, l'employé a droit à au moins deux (2) semaines de congés annuels par année et, après six (6) ans d'emploi continu, à au moins trois (3) semaines de congés annuels par année.

22.21 Lorsque l'employé, au cours d'une période de congé autorisée, a droit à:

- a) un congé spécial payé, pour raison de maladie dans la proche famille;

ou

- b) **jusqu'au 31 décembre 2010** un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical, **et, à compter du 1^{er} janvier 2011, à des jours de congé pour raisons personnelles ou aux prestations d'assurance-invalidité, conformément à l'appendice «O»;**

ou

- c) à un congé de deuil,

la période de congés annuels ainsi déplacée doit soit s'ajouter à la période de congés annuels si l'employé le demande et si la Société l'approuve,

soit être portée au crédit de l'employé pour qu'il l'utilise plus tard.

ARTICLE 23

CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS

23.01 Périodes de congé annuel

Les périodes de congés annuels s'étendent sur toute l'année du congé annuel.

Les congés annuels ne sont généralement pas pris durant le mois de décembre, mais les demandes en ce sens ne sont pas refusées sans raison valable.

23.02 Priorité

Les maîtres de poste sont les premiers à choisir leurs périodes de congés annuels et les adjoints principaux, les deuxièmes. Les adjoints à plein temps choisissent ensuite leurs périodes de congés annuels selon leur période d'emploi continu. Les adjoints à temps partiel viennent ensuite et choisissent leurs périodes de congés annuels selon le même critère. **Les employés nommés pour une période déterminée avec service continu choisissent ensuite leurs périodes de congés annuels de la même manière.**

L'adjoint à temps partiel, qui travaillait à temps plein, et dont les heures ont été réduites conformément au sous-alinéa 12.05 a) i) a la priorité pour le choix de ses jours de congé annuels et ce, avant tout autre adjoint à temps partiel.

23.03 Calendrier des congés annuels

Le calendrier des congés annuels est établi et affiché chaque année avant le 1^{er} avril.

23.04 Choix

Lorsqu'un maître de poste choisit sa première période de congés annuels, il choisit une (1) période continue correspondant à la totalité ou à une partie des congés auxquels il a droit. Conformément à l'ordre établi à la clause 23.02, l'adjoint principal, les adjoints à plein temps et les adjoints à temps partiel choisissent ensuite une (1) période continue de congés annuels correspondant à la totalité ou à une partie des congés auxquels ils ont droit.

S'il y a lieu, après avoir effectué leur premier choix, les employés choisissent des périodes continues et subséquentes de congés annuels, tel qu'il est stipulé dans la clause 23.02, jusqu'à l'épuisement de tous les congés auxquels ils ont droit.

23.05 Nonobstant les clauses ci-dessus, dans les bureaux où il y a plus de deux (2) employés et où il est possible de dresser des horaires de remplacement convenables, plus d'un (1) employé peut prendre en même

temps son congé annuel si cela ne crée pas d'inconvénient.

ARTICLE 24

CONGÉ PARENTAL

24.01 Généralité

- *a) Les clauses 24.04, 24.05, 24.09 et 24.10 ne s'appliquent pas aux employés du niveau de classification ACMPA 1.
- b) Nonobstant l'alinéa 24.01 a) ci-dessus, les employés du niveau de classification ACMPA 1 qui, le 31 mars 1997, étaient visés par les dispositions de l'article 24, continueront.

24.02 Emploi continu

Les congés accordés conformément aux dispositions du présent article sont inclus dans le calcul de la durée «d'emploi continu» qui sert à déterminer l'indemnité de départ, les congés annuels, les crédits de congé de maladie **et les congés pour raisons personnelles**, les droits en matière de congé annuel et l'augmentation d'échelon de salaire. Tout employé est réputé avoir été rémunéré pour au moins dix (10) jours pour chaque mois civil pendant lequel il est en congé.

24.03 Congé de maternité

La Société accorde un congé non payé à une employée enceinte, sous réserve des conditions suivantes:

- a) L'employée peut être tenue de produire un certificat médical attestant qu'elle est enceinte;
- b) Sous réserve des dispositions de l'alinéa c) ci-dessous, la période de congé non payé commence onze (11) semaines avant la date prévue de la fin de la grossesse et se termine au plus tard dix sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse;
- c) La Société peut:
 - i) retarder le commencement du congé de maternité de l'employée de n'importe quelle période qui a été approuvée par écrit par un médecin compétent ou par une personne autorisée par le sous-ministre de la Santé nationale;
 - ii) accorder à une employée un congé commençant avant les onze (11) semaines qui précèdent la date prévue de la fin de sa grossesse;
- d) Le congé de maternité ne peut prendre fin à quelque moment que ce soit avant les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la grossesse, à moins que l'employée ne produise un certificat d'un médecin compétent ou d'une personne autorisée par le sous-ministre de la Santé nationale,

attestant que le retour au travail de l'employée à une date antérieure ne nuira pas à sa santé;

24.04 Indemnité de congé de maternité

- a) L'employée qui a complété six (6) mois d'emploi continu, qui est en congé de maternité non payé conformément à la clause 24.03 de la présente convention collective, et qui fournit à la Société la preuve qu'elle a présenté une demande et qu'elle reçoit des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi selon les dispositions de l'article 22(1) de la Loi sur l'assurance-emploi, reçoit une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage.
- b) L'employée visée à l'alinéa 24.04 a) signe un engagement avec la Société dans lequel elle accepte:
- i) si la Société lui verse l'indemnité de congé de maternité prévue par le présent article, 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 consente à ce que cette date soit modifiée, ou à moins que l'employée n'ait droit à un autre congé prévu dans la présente convention collective;
 - iii) si elle ne retourne pas au travail conformément à cet engagement, être redevable à la Société pour le montant de l'indemnité qu'elle a reçue aux fins du congé de maternité.

24.05 Calcul des indemnités

L'employée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage:

- a) pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire; et
- b) jusqu'à quinze (15) semaines additionnelles, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employée a droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire;
- c) le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas a) et b) ci-dessus est calculé à partir du taux de rémunération de l'employé établi à l'appendice « A »;
- d) lorsque l'employée devient admissible à une augmentation annuelle au cours du congé de maternité, les indemnités prévues aux alinéas a) et b) ci-dessus sont ajustées en conséquence;
- e) aux fins des alinéas a) et b) ci-dessus, le cumul du montant hebdomadaire des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, des prestations

d'assurance-emploi et des autres indemnités ne peut dépasser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire régulier de l'employée.

- f) L'employée n'a aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.
- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.

24.06 Congé parental

- a) L'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu a droit à un congé non payé d'au plus trente-sept (37) semaines s'il est ou sera responsable des soins et de la garde d'un nouveau-né. Le congé non payé commence au choix de l'employé:

au moment où prend fin le congé de l'employée en rapport avec le même enfant;

ou

le jour de la naissance de l'enfant;

ou

le jour où l'employé commence à assumer la garde et les soins de l'enfant.

La période de congé parental non payé accordée ne peut se terminer après la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la date à laquelle l'enfant arrive au domicile familial ou y est placé.

- b) L'employé qui souhaite bénéficier d'un congé parental donne à la Société un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines et l'informe de la durée du congé qu'il compte prendre.
- c) La durée totale combinée de congés pris par un (1) ou deux (2) employés en vertu de la présente clause ne peut excéder, en rapport avec le même enfant, un total de trente-sept (37) semaines.
- d) La Société peut demander à l'employé de présenter une copie de l'acte de naissance de l'enfant.

24.07 Durée totale de congé

La durée totale combinée de congé pris par un (1) ou deux (2) employés en vertu des clauses 24.03 et 24.06 en rapport avec le même enfant, ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

24.08 Congé d'adoption

- a) L'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu, peut avoir droit à un

congé non payé d'au plus trente-sept (37) semaines pour l'adoption d'un enfant.

- b) L'employé qui a l'intention de demander un congé d'adoption non payé, en avise la Société dès que l'agence d'adoption a approuvé sa demande.
- c) L'employé qui a besoin d'un congé pour l'adoption d'un enfant, donne un préavis écrit d'au moins huit (8) semaines à la Société. Sous réserve des dispositions énoncées à l'alinéa d) ci-dessous, l'employé peut avoir droit à un congé non payé à partir de la date à laquelle il prend l'enfant à sa charge.
- d) La Société peut:
 - i) reporter le congé d'adoption non payé à la demande de l'employé;
 - ii) accorder le congé d'adoption à l'employé même s'il a donné un préavis de moins de huit (8) semaines;
 - iii) demander une preuve d'adoption à l'employé.
- e) La durée totale combinée de congés non payés pris par deux (2) employés en ce qui concerne l'adoption d'un enfant ne peut dépasser trente-sept (37) semaines.

24.09 Indemnité de congé d'adoption

- a) L'employé qui a complété six (6) mois d'emploi continu, qui est en congé d'adoption non payé conformément à la clause 24.08, et qui fournit à la Société la preuve qu'il ou elle a présenté une demande et qu'il ou elle reçoit des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi selon les dispositions de l'article 23(1) de la Loi sur l'assurance-emploi, reçoit une indemnité liée au congé d'adoption conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage.
- b) L'employé visé à l'alinéa 24.09 a) signe un engagement avec la Société dans lequel il accepte:
 - i) si la Société lui verse l'indemnité de congé d'adoption prévue par le présent article, 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 consente à ce que cette date soit modifiée, ou à moins que l'employé n'ait droit à un autre congé prévu dans la présente convention collective;
 - iii) s'il ne retourne pas au travail conformément à cet engagement, être redevable à la Société pour le montant de l'indemnité qu'il a reçue aux fins du congé d'adoption.

24.10 Calcul des indemnités

L'employé en congé d'adoption reçoit les indemnités suivantes

conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage:

- a) Pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire; et
- b) jusqu'à dix (10) semaines additionnelles, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-chômage que l'employé a droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire;
- c) le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas a) et b) ci-dessus est calculé à partir du taux de rémunération de l'employé établi à l'appendice « A ».
- d) lorsque l'employé devient admissible à une augmentation annuelle au cours du congé d'adoption, les indemnités prévues aux alinéas a) et b) ci-dessus sont ajustées en conséquence;
- e) aux fins des alinéas a) et b) ci-dessus, le cumul du montant hebdomadaire des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, des prestations d'assurance-emploi et des autres indemnités ne peut dépasser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire régulier de l'employé.
- f) L'employé n'a aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.
- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.

ARTICLE 25

***CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES**

25.01 A compter du 1^{er} janvier 2011, 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 déterminée 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.

25.02 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.

25.03 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.

25.04 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.

25.05 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.

25.06 Tous les jours de congés pour raisons personnelles sont crédités et payés en heures.

- 25.07 Le remboursement des jours de congés pour raisons personnelles n'est pas pensionable.
- 25.08 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.
- 25.09 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.
- 25.10 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 ».
- 25.11 A 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.
- 25.12 Les demandes de jours de congé non urgents pour raisons personnelles doivent être approuvées en fonction des besoins opérationnels.

****ARTICLE 26**

CONGÉS SPÉCIAUX

- **26.01** Aucun employé ne peut obtenir un congé spécial pendant une période pendant laquelle il fait l'objet d'un congé non payé ou d'une suspension.
- **26.02 Congé de naissance ou d'adoption d'un enfant**
- a) L'employé masculin a droit à un congé spécial payé d'au plus une (1) journée lors de la naissance de son enfant.
- b) L'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus une (1) journée lors de l'adoption d'un enfant.
- c) Ce congé peut être pris en deux (2) tranches à des journées différentes, mais ne peut être pris après l'arrivée de l'enfant à la maison.
- **26.03 Congé pour autres motifs**
- Lorsque les conditions le justifient **et que l'employé a épuisé ses congés**

pour raisons personnelles, un congé spécial payé est accordé à l'employé qui, ne peut se présenter au travail par suite de circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables, y compris la maladie dans sa proche famille (tel que définie à l'alinéa 2.01 (m)). L'employé doit prendre toutes dispositions raisonnables pour lui permettre de se présenter au travail le plus tôt possible.

****26.04 Congé de mariage**

Après avoir complété une (1) année d'emploi continu dans la Fonction publique ou dans la Société, ou les deux, l'employé qui donne à la Société un avis d'au moins cinq (5) jours a droit, pour se marier, à un congé spécial payé d'au plus cinq (5) jours pourvu qu'il retourne au travail après le mariage.

****26.05 Commissions médicales**

- a) La Société accorde un congé spécial payé à un ancien combattant:
- i) qui est convoqué par le ministère des Affaires des anciens combattants ou par une clinique de tuberculose autorisée d'une province pour subir un examen médical qui n'est pas fait principalement en vue d'un traitement actif;
 - ii) qui est prié par le ministère des Affaires des anciens combattants de se présenter par suite de l'application d'un programme de recherches médicales mené par ce ministère;
 - iii) qui doit se présenter au ministère des Affaires des anciens combattants pour recevoir ou faire entretenir une prothèse;
 - iv) qui est appelé par la Commission Canadienne des pensions aux fins de la pension.

****26.06 Congé de deuil**

- * (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus quatre (4) jours ne s'étendant pas au delà du jour suivant les funérailles et, de plus, peut avoir droit à au plus trois (3) jours de congé spécial pour voyager.
- * (b) L'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus un (1) jour pour assister aux funérailles d'un grand-parent de son conjoint ou d'un enfant sous la tutelle de l'employé vivant chez l'employé.
- * (c) L'employé n'a pas droit à un congé de deuil lorsqu'il est en congé non payé ou qu'il est suspendu de ses fonctions.

ARTICLE 27

CONGÉ POUR COMPARUTION

27.01 Un congé payé est accordé à l'employé qui n'est pas en congé non payé

ou qui n'a pas été suspendu et qui est obligé:

- a) de faire partie d'un jury, ou
- b) d'assister comme témoin, sur assignation ou sommation, à une procédure qui se tient:
 - i) devant une cour de justice, un jury d'accusation ou sous le sceau de leur autorité;
 - ii) devant un tribunal, un juge, un juge de paix, un magistrat ou un coroner;
 - iii) devant le Sénat, la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes dans des circonstances autres que celles de l'exercice des fonctions de son poste;
 - iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative, une chambre d'assemblée ou un de leurs comités autorisé par la loi à obliger des témoins à comparaître devant lui;ou
- v) devant un arbitre, un juge, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à tenir une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

ARTICLE 28

CONGÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL

28.01

- a) Lorsque l'employé prend part à une procédure de sélection de personnel pour un poste dans la Société, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de cette procédure et pour toute autre période additionnelle que la Société juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.
- b) Lorsque l'employé doit participer à une procédure de sélection ou se déplacer pour y prendre part pendant un jour de repos, il avise immédiatement son surveillant qui:
 - i) compte tenu des besoins du service, reporte le jour de repos de l'employé; ou
 - ii) essaie de faire reporter l'heure ou la date, de la participation de l'employé, ou les deux, si cela ne retarde pas indûment la procédure de sélection.

ARTICLE 29

CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES

29.01 Dirigeants élus à plein temps

- a) L'employé élu à un poste à plein temps de l'Association a le droit d'être détaché sans paye de la Société pendant toute la durée de son mandat. Durant cette période de congé pour fonction syndicale, l'employé est considéré en «emploi continu» aux fins de cette convention et ne subit aucune perte d'ancienneté. À la fin de son mandat, l'employé a le droit de réintégrer son poste antérieur au bureau où il était affecté.

Lorsque le poste antérieur de l'employé est reclassifié à un niveau supérieur et que celui-ci est jugé compétent pour l'occuper, l'employé est nommé à compter de la date de reclassification du poste.

Lorsque le poste antérieur de l'employé est reclassifié à un niveau inférieur, les dispositions de la clause 35.10 s'appliquent.

En vertu de cette entente, l'employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de la Société pour des fonctions qu'il accomplit au nom de l'Association pendant sa période de congé.

- b) Nonobstant l'alinéa 11.05(b), un dirigeant élu peut demander une mutation et est réputé travailler à son bureau de poste au moment de la demande. Si sa demande est acceptée, le bureau de poste visé par cette demande devient son nouveau bureau de poste.

29.02 Congé

Lorsque les besoins du service le permettent, l'employé qui en fait la demande, a droit à un congé aux conditions suivantes:

a) Délégué à un congrès national

Un congé non payé, afin d'assister à un congrès national, pourvu que:

- i) la demande de congé à cet effet soit faite au moins quatorze (14) jours civils avant le début du congé;
- ii) si un autre délégué élu doit remplacer un délégué élu, la demande de congé doit être présentée le plus tôt possible;
- iii) la durée du congé corresponde à la durée du congrès, plus le temps de déplacement nécessaire pour lui permettre de se rendre dans la localité où se tient le congrès et en revenir.

b) Auditions d'un bureau de conciliation

- i) Un congé payé, à un nombre raisonnable d'employés appelés à représenter l'Association devant un bureau de conciliation.
- ii) Employé appelé comme témoin

Un congé payé, à l'employé appelé comme témoin par un bureau de conciliation et un congé payé, à l'employé appelé comme témoin par l'Association.

c) **Arbitrage**

Un congé payé pour la période de l'audition en arbitrage est consenti à:

- i) l'employé qui est une des parties;
- ii) l'employé représentant l'employé qui est une des parties;
- iii) l'employé appelé comme témoin par l'employé qui est une des parties.

d) **Négociations contractuelles**

Un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

e) **Séances préparatoires aux négociations contractuelles**

Un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux séances préparatoires de négociations contractuelles.

f) **Cours de formation pour représentants**

Un congé non payé aux représentants autorisés de l'Association appelés à suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de représentant.

g) **Réunions des bureaux de direction nationale et de section**

Un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions des bureaux de direction nationale et de section.

h) **Congrès de sections**

Un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux congrès des sections.

29.03 Les demandes de congé pour les raisons énoncées à la clause 29.02 ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

29.04

*a) Les employés de l'unité de négociation, élus ou nommés pour siéger aux comités nationaux de l'Association, restent inscrits sur la liste de paie de la Société. L'Association rembourse en entier la Société dans les **quinze (15) jours ouvrables** suivant la facturation.

*b) Les employés de l'unité de négociation élus à des postes d'officier de

section qui sont en congé pour affaires syndicales non payé conformément à la présente clause restent inscrits sur la liste de paye de la Société. L'Association remboursera en entier la Société dans les **quinze (15) jours ouvrables** suivant la facturation.

- c) Dans le cas des employés visés par les alinéas 29.04 a) et b) qui n'ont pas droit à rémunération durant dix (10) jours ou plus au cours d'un mois donné, les demandes de remboursement que la Société adressera à l'Association comprendront la valeur des avantages sociaux auxquels ces employés ont droit. Il est entendu que «avantages sociaux» susmentionnés inclus l'accumulation de crédit de congé annuel et de crédit de congé de maladie **les jours de congé pour raisons personnelles et les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.**
- d) **Si l'Association ne conteste pas les montants réclamés en vertu de la clause 29.04 et qu'elle ne les verse pas à la Société dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la facturation, la Société retient les dites sommes à même une remise ultérieure de cotisation prévue conformément à la clause 3.07.**

Si l'Association conteste les montants demandés par la Société, elle doit lui transmettre par écrit les détails de l'erreur présumée dans le délai de quinze (15) jours ouvrables prévu dans la présente clause. Les parties doivent se rencontrer dans les plus brefs délais afin de régler le désaccord.

29.05 A l'exception des congés prévus en 29.02, et lorsque les circonstances le justifient, la Société convient que sur réception d'un préavis raisonnable signifié au membre de la direction approprié, un congé non payé pour permettre à l'employé de travailler pour l'Association ne peut être refusé sans motif raisonnable sous réserve que le traitement du courrier ou la prestation des services à la clientèle n'en souffre pas de manière significative.

29.06 Les représentants de l'Association sont autorisés à pénétrer dans les aires interdites au public d'un bureau de poste à condition qu'ils avisent de leur intention le représentant autorisé de la Société au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance (sauf en cas d'allégations de conditions dangereuses de travail) et qu'ils énoncent l'heure, la date et le but de la visite. L'autorisation peut être refusée sur la base des exigences opérationnelles ou des besoins du service à la clientèle.

ARTICLE 30

CONGÉ NON PAYÉ

30.01 La Société peut accorder des congés non payés pour quelque motif que ce soit. Pareil congé ne peut être refusé sans raison valable.

ARTICLE 31

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

- 31.01** Dans le cas où un congé payé a été accordé à l'employé pour quelque raison que ce soit, ce congé 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».
- 31.02** Au moment de la signature de la présente convention, ou dès que l'employé y est assujéti, il conserve ses crédits de congés de maladie payés et, s'il y a lieu, ses congés annuels payés.
- 31.03** Lorsqu'un employé est en congé autorisé payé ou non payé, la Société versera le salaire directement à la personne qui remplace l'employé.
- 31.04** Les employés ne peuvent s'absenter indûment des locaux postaux sans avoir obtenu un congé autorisé.
- 31.05** Lorsqu'un adjoint à temps partiel a dû assumer provisoirement **l'ensemble ou une partie d'**un autre horaire de travail pendant plus de vingt (20) jours consécutifs de travail prévus à l'horaire, et qu'il prend un congé payé par la suite, il a droit pour ce congé à la même rémunération que si l'horaire temporaire avait été le sien, mais seulement jusqu'au retour au travail du véritable titulaire, ou jusqu'à ce que l'affectation prenne fin.

ARTICLE 32

CONGÉ DE MALADIE

32.01 Accumulation de crédit - Employés à plein temps

L'employé accumule des crédits de congés de maladie à raison d'une journée et quart (1¼) par mois civil pendant lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération.

32.02 Accumulation de crédit - Tous les autres employés

- a) L'employé accumule des crédits de congés de maladie au rythme de cinq (5) heures pour chaque mois pendant lequel il a droit à la rémunération d'au moins quarante (40) heures normales prévues à son horaire de travail ou de service postal. En outre, il accumule une (1) heure de crédit de congé de maladie de plus pour chaque période mensuelle supplémentaire de vingt (20) heures normales prévues à son horaire de travail ou de service postal rémunérées en plus de la première période de quarante (40) heures normales prévues à son horaire de travail ou de service postal, jusqu'à un total de dix (10) heures par mois.
- b) Les heures normales prévues à l'horaire de l'employé à temps partiel visé à l'alinéa a) peuvent être les heures de l'employé lui-même ou les heures

normales prévues à l'horaire d'un autre employé dont il assume l'horaire régulier en tout ou en partie ou les deux. L'employé ne peut accumuler des crédits de congés de maladie pour les heures supplémentaires qui lui ont été payées ou pour les heures additionnelles travaillées en sus des heures normales prévues à l'horaire du bureau.

- c) L'employé qui est en congés annuels continue à accumuler des crédits de congés de maladie de la même façon que s'il avait droit à la rémunération aux fins du présent article.

32.03 Admissibilité - Tous les employés

L'employé a droit à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions ou d'autres tâches disponibles, en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition:

- a) qu'il fournisse des preuves de son état, de la façon et au moment que peut déterminer la Société,

et

- b) qu'il dispose des crédits de congés de maladie nécessaires,

32.04 Rendez-vous médical prévu

L'employé est admissible à un congé de maladie payé s'il est absent parce qu'il doit subir une procédure médicale prescrite par son médecin pendant un rendez-vous prévu à cette fin à condition que:

- a) il ne puisse pas raisonnablement prendre le rendez-vous pour éviter de s'absenter du travail

et

- b) il possède les crédits de congé de maladie nécessaires.

32.05 Déduction des crédits

Si l'employé est admissible au congé de maladie aux termes des clauses 32.03 ou 32.04 ci-dessus, le congé est déduit, pour chaque heure d'absence des crédits accumulés.

- 32.06** Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que ses crédits sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 32.03, un congé de maladie payé peut, à la discrétion de la Société, être accordé pour une période d'au plus vingt (20) jours aux employés à temps plein, à condition que ces congés accordés par anticipation soient déduits des crédits de congés de maladie accumulés par la suite. Le nombre de jours que peut emprunter un employé à temps partiel sera calculé au taux de quatre (4) fois ses heures normales de travail par semaine.

32.07

- a) Cette clause ne s'applique pas aux maîtres de poste des bureaux de la

catégorie des groupes dans des locaux dont la Société n'est pas propriétaire ou locataire.

- b) Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que ses crédits sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 32.03, un congé de maladie payé peut, à la discrétion de la Société, être accordé pour une période d'au plus vingt-cinq (25) jours s'il attend une décision qui doit être rendue sur une demande de congé pour accident du travail. Lorsqu'un congé pour accident du travail est approuvé subséquentement pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilité des crédits de congés de maladie, que l'employé n'a pas eu droit à un congé de maladie payé.

32.08 Lorsqu'intervient par décès la cessation d'emploi de l'employé qui a bénéficié d'un nombre de congés de maladie supérieur à celui qu'il a accumulés, on considère que l'employé avait de fait accumulé les congés qui lui ont été accordés.

32.09 A moins d'indication contraire de la part de la Société, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'en raison de cette maladie ou de cette blessure il était incapable d'exercer ses fonctions ou d'accomplir d'autres tâches disponibles, est considérée, une fois remise à la Société, comme respectant les exigences de l'alinéa 32.03 a):

- a) si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours,
- et
- b) si, dans l'année du congé annuel en cours, l'employé n'a pas eu droit à plus de dix (10) jours de congé de maladie, entièrement obtenus en raison de déclarations qu'il a lui-même signées.

32.10 **Congé non payé**

Lorsque l'employé est incapable d'exercer ses fonctions ou d'autres tâches disponibles en raison d'une maladie ou d'une blessure et qu'il n'a pas accumulé de congés de maladie, la Société peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé. La durée totale d'un tel congé de maladie, payé ou non, ne peut dépasser trois (3) ans.

À compter du 1^{er} janvier 2011, lorsqu'un employé est incapable d'exercer ses fonctions ou d'autres tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure et qu'il a épuisé ses jours de congé pour raisons personnelles et ses prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, la Société peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé. La durée totale de tout congé accordé en raison d'une maladie ou d'une blessure ne peut dépasser trois (3) ans.

32.11 **Nature de la maladie**

L'employé n'est pas tenu de décrire la nature de sa maladie sur le formulaire de demande de congé de maladie.

32.12 **Quarantaine**

L'employé a droit d'être rémunéré 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 congé est accordé sans déductions aux crédits de congés de maladie accumulés.

32.13 L'employé n'a pas droit à un congé de maladie lorsqu'il est en congé non payé ou qu'il est suspendu de ses fonctions.

32.14 **A compter du 1^{er} janvier 2011, les clauses 32.01 à 32.09, 32.11 et 32.13 ne s'appliquent plus et les employés sont assujettis aux conditions du Programme d'assurance-invalidité de courte durée de la Société conformément aux dispositions de l'appendice « O ».**

ARTICLE 33

CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

33.01

a) Cet article ne s'applique pas aux maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes dans des locaux dont la Société n'est pas propriétaire ou locataire.

b) L'employé a droit à un congé payé pour accident du travail pour la période pendant laquelle il pourra être établi, 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.

ARTICLE 34
RÉGIMES D'ASSURANCE

34.01 Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC)

- a) La Société convient que le Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) tel qu'amendé de temps à autre, reste en vigueur pendant la durée de la présente convention.
- *b) La contribution de la Société à la prime médicale du Régime de soins médicaux complémentaire sera de quatre-vingt quinze pour cent (95 %) et celle de l'employé sera de cinq pour cent (5 %).
- c) Le RSMC est coassuré comme suit:
 - ***(i)**. de quatre-vingt pour cent (80 %) pour l'employeur et vingt pour cent (20 %) pour l'employé **pour les prestations du Régime contrôlé de remboursement des médicaments;**
 - ***(ii)** et de quatre-vingt pour cent (80 %) pour l'employeur et vingt pour cent (20 %) pour l'employé pour toutes les autres prestations.
- d)
 - *i) Les employés bénéficiant du RSMC ne seront pas soumis à une franchise.
 - *ii) Les employés qui ont pris leur retraite durant la période allant du 1 mai 2003 jusqu'au 31 décembre 2006 **sont soumis à une franchise annuelle de cinquante dollars (50 \$) par personne assurée à un maximum de quatre-vingts dollars (80 \$) par famille.**
- e) Pendant la durée de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre afin de modifier le niveau des prestations du RSMC.

34.02 Régime d'assurance-invalidité

- a) Les parties conviennent que le Régime d'assurance invalidité en vigueur à la date de signature de la convention est offert à tous les employés aux conditions d'admissibilité prévues.
- b) Les parties conviennent que la prime versée par les employés à temps partiel ne sera pas plus élevée que celle versée par les employés à temps plein.

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

- a) La clause 34.03 s'applique uniquement aux employés qui travaillent normalement quinze (15) heures par semaine ou plus, ainsi qu'à tous les maîtres de poste pourvu qu'ils soient de niveau de classification ACMPA 2 ou plus.

- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, les employés de niveau de classification ACMPA 1 qui, au 31 mars 1997, étaient admissibles au Régime de soins dentaires, restent admissibles pendant toute la période où ils sont titulaires du poste.
- c) Les Régimes de soins dentaires et de soins de la vue et de l'ouïe font partie intégrante de la convention collective. Les deux Régimes stipulent que les employés visés par la clause 34.03 ont droit à la couverture « familiale ». Sauf entente contraire entre les parties, les frais du Régime de soins de la vue et de l'ouïe sont exclusivement à la charge de la Société. La contribution de la Société au Régime d'assurance-dentaire est de quatre-vingt quinze pour cent (95%) et celle de l'employé est de cinq pour cent (5%).
- *d) La couverture pertinente entrera en vigueur comme suit:
- i) dans le cas du Régime de soins de la vue et de l'ouïe, la date à laquelle l'employé sera nommé au poste admissible
 - ii) dans le cas du Régime de soins dentaires, **à compter du premier jour du mois suivant la date de fin de la période de six (6) mois de service en tant qu'employé admissible**
- 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 2009 s'appliquera;
 - * ii) à partir du 1^{er} janvier 2011, le barème des tarifs de soins dentaires de 2010 s'appliquera;
 - * iii) à partir du 1^{er} janvier 2012, le barème des tarifs de soins dentaires de 2011 s'appliquera;
 - * iv) à partir du 1^{er} janvier 2013, le barème des tarifs de soins dentaires de 2012 s'appliquera, **et**
 - v) **à partir du 1^{er} janvier 2014, le barème des tarifs de soins dentaires de 2013 s'appliquera.**
- *f) Les avantages garantis pour les soins de la vue couvrent un montant maximum de **trois cents (300 \$)** dollars par période de **quatre (4) ans** . Cette prestation s'ajoute à celles du RSMC, s'il y a lieu.
- *g) Les indemnités maximum du Régime de soins de l'ouïe sont de **sept cent cinquante (750 \$)** dollars par période de soixante (60) mois. Cette prestation s'ajoute à celles du RSMC, s'il y a lieu.

34.04 Régime d'assurance médicale provincial

La Société convient de contribuer aux primes du Régime provincial d'assurance médicale dans les provinces qui ont un tel Régime dans un proportion de soixante-dix pour cent (70 %) des primes, dans les provinces qui percevaient de telles primes le 30 juin 2004 ou avant cette

date.

34.05 Soins médicaux des personnes retraitées

- *a) Pour l'application du présent article, un retraité est un employé **nommé pour une période indéterminée** qui a quitté le service actif à la Société pour prendre sa retraite et qui reçoit une pension, réduite ou non réduite, aux termes du Régime de pension de la Société ou du Régime qui l'a précédé.
- *b) Sous réserve des autres dispositions ci-énoncées, le retraité qui compte au moins **quinze (15)** ans de service continu à la date de sa retraite bénéficie du RSMC s'il en fait la demande dans les soixante (60) jours civils suivant son départ à la retraite ou suivant la date à laquelle il commence à toucher des prestations de retraite différées.

À défaut de présenter une demande à cet effet, le retraité cesse d'être admissible au RSMC. C'est la seule et unique occasion dont le retraité peut se prévaloir pour bénéficier du RSMC.
- *c) Le retraité qui ne compte pas **quinze (15)** années de service continu mais qui est totalement invalide et reçoit une rente d'invalidité en vertu du Régime de pension de la Société bénéficie également du RSMC s'il en fait la demande conformément à l'alinéa b) ci-dessus.
- d) Nonobstant les alinéas b) et c) ci-dessus, l'employé dont l'emploi prend fin n'est pas admissible au RSMC s'il choisit de différer le versement de ses prestations de retraite durant plus de cinq (5) ans.
- e) Le retraité qui s'est prévalu du RSMC et qui avise ultérieurement l'assureur qu'il souhaite interrompre la couverture dont il bénéficie pour les soins de santé des personnes retraitées ne pourra plus en bénéficier par la suite et ne sera plus admissible au RSMC.
- f) Sous réserve de l'alinéa g) ci-dessous **ou à moins d'indications contraires**, le retraité qui bénéficie du RSMC en vertu du présent article a droit au même RSMC que les employés actifs. Ce qui comprend notamment le même niveau de prestations, de franchises et de coassurance.
- g)
 - i) La Société contribue à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) dans une proportion de quatre-vingt pour cent (80 %) et le retraité y contribue dans une proportion de vingt pour cent (20 %).
 - ii) À compter du 1^{er} janvier 2007, 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 %).
- h) Les employés qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} mai 2003 sont régis par les conditions existantes du Régime de soins médicaux pour personnes retraitées qui était en vigueur le 30 avril 2003.

ARTICLE 35

APPLICATION DES TAUX DE RÉMUNÉRATION

35.01 Modalités

Sauf ce qui est prévu dans la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas touchées.

35.02 Taux qui s'appliquent

L'employé est rémunéré conformément aux dispositions de l'appendice «A».

35.03 Primes de taux de rémunération

Les primes de taux de rémunération ne peuvent en aucun cas être cumulées.

35.04 Augmentations de salaire

- a) A moins d'indication contraire, l'employé reçoit, le cas échéant, des augmentations de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de l'échelle de salaire applicable au niveau de classification auquel il a été nommé.
- b) L'augmentation de salaire est effectuée selon l'échelle des taux applicable au niveau de classification auquel l'employé a été nommé, au taux qui est immédiatement supérieur à celui auquel il est présentement payé.
- c) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de salaire de l'employé est le premier (1^{er}) lundi de la première période de paie complète, suivant la date anniversaire de sa nomination à son niveau actuel de classification.
- d) A moins d'indication contraire, les adjoints à temps partiel ont droit à des augmentations salariales à tous les douze (12) mois. Les adjoints à temps partiel ont le droit de passer au sein de leur niveau à l'échelon de salaire supérieur suivant le premier (1^{er}) lundi de la première période de paie complète, après douze (12) mois d'emploi continu.
- e) La date de l'augmentation de salaire de l'employé qui est rétrogradé volontairement à un poste moins rémunérateur ne peut changer, à moins qu'il ne reçoive, suite à sa rétrogradation volontaire, une augmentation de salaire équivalente à au moins la moitié ($\frac{1}{2}$) de l'augmentation minimum de l'échelle des taux du poste auquel il est volontairement rétrogradé. Dans ce dernier cas, la date de l'augmentation de salaire est le premier lundi de la première période de paie complète qui suit immédiatement la date anniversaire de la rétrogradation volontaire au poste moins rémunérateur.
- f) Lorsque l'employé est promu ou muté le jour où il aurait dû toucher une augmentation de salaire pour le poste qu'il occupait avant sa promotion ou

sa mutation, son taux de rémunération à ce poste, le jour qui précède immédiatement sa nomination, est considéré celui qu'il aurait reçu s'il avait eu droit à l'augmentation à cette date.

35.05 Congés

- a) La clause 35.04 ne s'applique pas à l'employé qui, pendant la période d'augmentation de salaire, était en congé non payé pour une période dépassant deux (2) mois consécutifs, à d'autres fins que l'élection à une charge à plein temps de l'Association ou d'une municipalité, les études ou le service dans les forces armées régulières ou actives du Canada pendant une période d'au plus trois (3) ans.
- b) L'employé visé par l'alinéa 35.05 a) a droit à une augmentation de salaire le premier lundi de la première période de paie complète suivant immédiatement la date à laquelle il a rempli ses fonctions pendant une période de douze (12) mois, calculée à compter du début de la période d'augmentation salariale.

35.06 Promotion

Quand l'employé est promu, il est payé au taux de rémunération le plus près du taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant sa promotion, lui donnant une augmentation de salaire qui n'est pas inférieure à l'augmentation de salaire minimum applicable au niveau de classification auquel il est nommé ou, à défaut d'un tel taux, au taux de rémunération maximum applicable au niveau de classification auquel il est nommé.

35.07 Indemnité de vie chère (IVC)

- *a) A compter du 1^{er} janvier 2010, 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 1 ^{er} janvier 2010	au	31 mars 2010
du 1 ^{er} avril 2010	au	30 juin 2010
du 1 ^{er} juillet 2010	au	30 septembre 2010
du 1 ^{er} octobre 2010	au	31 décembre 2010
du 1 ^{er} janvier 2011	au	31 mars 2011
du 1 ^{er} avril 2011	au	30 juin 2011
du 1 ^{er} juillet 2011	au	30 septembre 2011
du 1 ^{er} octobre 2011	au	31 décembre 2011
du 1 ^{er} janvier 2012	au	31 mars 2012
du 1 ^{er} avril 2012	au	30 juin 2012
du 1 ^{er} juillet 2012	au	30 septembre 2012
du 1 ^{er} octobre 2012	au	31 décembre 2012
du 1 ^{er} janvier 2013	au	31 mars 2013

du 1 ^{er} avril 2013	au	30 juin 2013
du 1 ^{er} juillet 2013	au	30 septembre 2013
du 1 ^{er} octobre 2013	au	31 décembre 2013
du 1^{er} janvier 2014	au	31 mars 2014
du 1^{er} avril 2014	au	30 juin 2014
du 1^{er} juillet 2014	au	30 septembre 2014
du 1^{er} octobre 2014	au	31 décembre 2014

- 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 au 31 décembre 2010, 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 2009 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 2009 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 au 31 décembre 2011 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 2010. 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 2010 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 au 31 décembre 2012 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 2011. 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 2011 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 au 31 décembre 2013 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 2012. 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 2012 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 au 31 décembre 2014 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 2013. 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 2013 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.

- * 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 2014 inclusivement.
- v) Tous les versements sont effectués globalement sous forme d'arriérés conformément au paragraphe ii) ci-dessus. Les indemnités versées ne sont pas incluses aux taux de rémunération de base et n'affectent pas les taux des primes ou les contributions ou les bénéfices prévus au Régime de pension. Cependant, on en tient compte dans le calcul de la rémunération des jours fériés et des congés payés.
- vi) Si, à la fin d'une période, l'indice est inférieur à celui qui a donné lieu à une indemnité au cours de la période précédente, l'indemnité est réduite d'un cent (0,01 \$) pour chaque fraction complète de huit centièmes (0,08) de point.
- vii) Aucune modification rétroactive ou autre n'est faite par suite d'une correction apportée ultérieurement à l'indice par Statistique Canada.

- viii) Dans le cas où Statistique Canada cesserait de publier l'indice mensuel des prix à la consommation ou introduirait un changement ayant des répercussions sur la méthode susmentionnée de calcul de l'indemnité de vie chère, le changement en question est discuté par les parties avant que ne puissent être modifiées les modalités précisées ci-dessus.

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

- a) Les maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes situés dans des locaux dont la Société n'est ni propriétaire ni locataire sont rémunérés pour le total des «heures du relevé d'unités de travail» et des «heures de disponibilité», telles que définies à l'alinéa 20.01 a).
- b) La rémunération hebdomadaire de ces employés est déterminée en appliquant le taux horaire conformément à la formule suivante:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Heures} & & & & \text{heures} & & \text{taux} \\ \text{du} & & & & \text{de} & & \text{horaire_de} \\ \text{relevé} & \times & \text{taux} & + & \text{disponibilité} & \times & \text{travail} \\ \text{d'unités} & & \text{horaire} & & & & \\ & & & & & & \\ & & & & & & \hline & & & & & & 3 \end{array}$$

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

35.09 Le maître de poste dans un bureau de la catégorie des groupes travaillant dans des locaux dont la Société est propriétaire ou locataire est rémunéré pour ses services, au taux horaire, pour toutes les heures pendant lesquelles il est tenu par la Société d'assurer le service postal.

35.10 Protection salariale

- a) Le titulaire d'un poste reclassé à un niveau inférieur («déclassé») dont l'échelon salarial maximum est inférieur à son taux de rémunération actuel conservera son taux de rémunération existant («le taux de retenue»). Durant une période de deux (2) ans, le taux de retenue sera rajusté périodiquement en fonction des augmentations salariales annuelles et des hausses économiques, conformément aux dispositions de la convention. À la fin de cette période de deux (2) ans, la personne sera payée au taux de rémunération du niveau de classification inférieur qui se rapprochera le plus de son taux actuel mais sans être moindre et le poste sera reclassé au niveau inférieur. Advenant que le niveau de classification inférieur ne comporte pas alors un tel taux égal ou supérieur au taux actuel de la personne, celle-ci continuera d'être rémunérée au taux de retenue jusqu'au moment où le taux maximal du niveau de classification inférieur sera égal ou supérieur au taux de retenue.
- b) Avant de déclasser un poste, la Société doit en aviser par écrit le titulaire et l'Association.
- c) Tout employé qui a atteint l'âge de soixante (60) ans au moment du déclassement de son poste continuera d'être rémunéré comme si son poste n'avait pas été déclassé.
- d) Les employés qui, au moment de la signature de la présente convention, avaient droit aux bénéfices prévus à l'appendice «B» de la convention collective dont la date d'expiration était le 31 décembre 2001 maintiendront leurs droits à ces bénéfices conformément aux dispositions énoncées à cet appendice.
- e) Durant la période de deux (2) ans stipulée à la clause 35.10 a) la Société fera tout son possible pour muter un employé dont le poste a été déclassé, à un poste d'un niveau de classification égal à celui du poste qu'il occupait jusque-là, chaque fois que pareille mutation est permise par la loi. De son côté, l'employé dont le poste a été déclassé devra demander une mutation ou une promotion à un poste d'un niveau de classification identique ou supérieure à celui de son poste d'origine avant qu'il soit déclassé.
- f) Tout employé qui, sans raison valable et suffisante, décline le poste qui lui est offert au même niveau de classification que celui du poste qu'il occupait avant que celui-ci soit déclassé, perdra tous les avantages ci-énoncés et sera rémunéré au taux du niveau de classification inférieur qui se rapproche le plus de son taux de rémunération actuel mais sans être moindre. Advenant que le niveau de classification inférieur ne comporte

pas alors un tel taux égal ou supérieur au taux actuel de l'employé, celui-ci continuera d'être rémunéré au taux de retenue jusqu'au moment où le taux maximum du niveau de classification inférieur sera égal ou supérieur au taux de retenue.

35.11 Recouvrement de paiements en trop

Lorsqu'un employé touche un paiement en trop à deux ou un plus grand nombre de périodes de paie consécutives, que l'erreur ne lui est pas imputable et que le paiement en trop est un montant supérieur à cinquante dollars (50 \$), le bureau de la paie avise l'employé avant de procéder au recouvrement du paiement en trop. Si l'employé informe sa direction locale que le projet du recouvrement lui causerait un préjudice, le recouvrement effectué n'excède pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie de l'employé jusqu'à concurrence de l'intégralité de la somme à recouvrer. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme payée en trop à l'employé peut être prélevée du solde de rémunération de celle-ci.

ARTICLE 36

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

36.01 Aux fins de l'application de la présente clause, les heures supplémentaires sont les heures additionnelles qu'effectue l'employé en sus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, de la manière suivante:

a) heures de travail effectuées à cause de circonstances extraordinaires ou lorsque la Société en fait expressément la demande

ou

b) heures requises par la Société pour participer à un cours de formation ou assister à une réunion, à la demande expresse du directeur général ou de son représentant

ou

c) pour les employés à plein temps, les heures travaillées sur une période qui s'étend au-delà de dix (10) heures.

- 36.02** Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux simple majoré de moitié au quart d'heure (15 minutes) de travail effectué le plus proche et accompagnées d'un relevé détaillé.
- 36.03** Les d'heures supplémentaires à effectuer sont offertes de manière aussi équitable que possible aux employés qualifiés immédiatement disponibles qui effectuent leurs heures normales de travail dans le bureau de poste concerné.
- 36.04** Lorsque, dans une situation d'urgence, des heures supplémentaires sont nécessaires pour assurer les opérations et qu'aucun agent d'autorisation désigné n'est disponible, le maître de poste peut autoriser les adjoints principaux et les adjoints à faire des heures supplémentaires. Le cas échéant, il doit faire rapport de la situation à un agent d'approbation désigné le plus tôt possible.
- 36.05** **Congé compensatoire**
- a) Si les besoins du service le permettent et, que l'employé en fait la demande au préalable, les heures supplémentaires peuvent être reprises en temps compensatoire payé. Le temps compensatoire est égal au nombre d'heures supplémentaires effectuées multiplié par le taux applicable défini à l'article 36 ou 37 (taux et demi ou taux double). Il est payé au taux de la rémunération normale de l'employé. Le congé compensatoire payé qui n'a pas été utilisé lorsqu'arrive la fin de l'année de congé annuel pendant lequel il a été accumulé est payé au taux en vigueur à la date du 31 mars.
- b) Un congé compensatoire est accordé sur demande écrite de l'employé si les normes de service peuvent être maintenues sans que la Société ait, pour ce faire, à recourir à des heures supplémentaires. Une fois approuvé par la Société, le congé compensatoire ne peut être annulé à moins de cinq (5) jours de la date à laquelle il est censé commencer. Néanmoins, des congés compensatoires peuvent être accordés à moins de cinq (5) jours de préavis si les conditions opérationnelles le permettent.

ARTICLE 37

TRAVAIL UN JOUR DE REPOS

EMPLOYÉS À PLEIN TEMPS (Bureaux de poste de la catégorie des classes)

- 37.01** Lorsque l'employé est tenu par la Société de travailler son jour de repos, il est rémunéré, pour toutes ses heures travaillées, à taux double et, dans tous les cas, il reçoit au moins trois (3) heures de rémunération calculées à taux majoré, pourvu qu'il accepte d'accomplir d'autres tâches disponibles.

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 du domicile de l'employé ou s'il est situé sur la même propriété.
- 38.02**
- a) Sauf dans le cas défini à l'article 46, lorsque l'employé à plein temps est rappelé au travail un jour normal de travail, après avoir terminé son poste de travail et après avoir quitté les locaux de la Société, il est assuré d'un minimum de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération en tenant lieu, à son taux de rémunération normal, pourvu qu'il accepte d'accomplir d'autres tâches disponibles.
- b) Nonobstant l'alinéa 38.02 a), et sauf dans le cas défini à l'article 46, lorsque l'employé est rappelé au travail un jour normal de travail, après avoir effectué un poste de huit (8) heures de travail le jour même et après avoir quitté les locaux de la Société, il est assuré d'un minimum de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération en tenant lieu, au taux majoré de moitié, pourvu qu'il accepte d'accomplir d'autres tâches disponibles.

ARTICLE 39

***PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

****39.01 Prime de poste**

- *a) L'employé reçoit une prime de poste additionnelle de **un dollar et quinze cents (1.15\$)** l'heure travaillée en vertu de la clause 39.02 b).
- b) La prime de poste est versée pour toutes les heures effectuées entre 17 h et 7 h, mais aucune prime n'est versée pour les postes qui commencent et se terminent entre 6 h et 20 h.

****39.02 Prime de fin de semaine**

- *a) L'employé reçoit une prime additionnelle de un dollar et **quarante cents (1.40\$)** l'heure travaillée le samedi ou le dimanche, conformément à b) ci-dessous.
- b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures régulières travaillées au taux normal le samedi ou le dimanche.

ARTICLE 40

RÉMUNÉRATION D'AFFECTION PROVISOIRE

- 40.01** Aux fins de l'article 40, la rémunération d'affectation provisoire s'applique seulement lorsque l'employé remplace provisoirement le maître de poste ou l'adjoint principal et est versée conformément aux dispositions des clauses 11.08 et 35.06.

EMPLOYÉS À PLEIN TEMPS

***40.02**

- a) Lorsqu'un adjoint remplace provisoirement **l'adjoint principal ou le maître de poste** ou qu'il remplit provisoirement ses fonctions pendant au moins un (1) poste complet de huit (8) heures, il a droit à la rémunération d'affectation provisoire à compter du premier (1^{er}) poste complet de huit (8) heures.
- b) Lorsqu'un adjoint principal remplace provisoirement le maître de poste ou

qu'il remplit provisoirement ses fonctions, soit parce que le maître de poste s'absente du bureau pendant le jour, qu'il est en jour de congé de roulement, qu'il est en congé ou pour toute autre raison, l'adjoint principal ne reçoit pas de rémunération d'affectation provisoire, sauf si la période de remplacement provisoire excède vingt (20) jours, conformément aux dispositions de la clause 40.04. La différence versée à l'adjoint principal est versée en reconnaissance de cette responsabilité additionnelle, au lieu d'être versée à titre de rémunération d'affectation provisoire, pour les remplacements provisoires d'une durée pouvant aller jusqu'à vingt (20) jours.

c) Afin d'éviter de rémunérer inutilement d'autres employés à titre d'affectation provisoire, les gestionnaires doivent veiller à agencer l'horaire hebdomadaire de l'adjoint principal et du maître de poste de sorte que l'adjoint soit en mesure de s'acquitter des responsabilités données à l'alinéa b) ci-dessus.

****d)** Lorsqu'un maître de poste exécute provisoirement ou remplit provisoirement les fonctions d'un poste de niveau de classification supérieur pendant au moins un (1) poste complet de huit (8) heures, il touche une rémunération d'affectation provisoire à compter du premier (1^{er}) poste complet de huit (8) heures.

****e)** Lorsqu'un adjoint principal remplace provisoirement le maître de poste ou qu'il remplit provisoirement ses fonctions dans un autre bureau pour au moins un quart entier de huit (8) heures, il doit être rémunéré pour son affectation provisoire à compter du premier (1^{er}) poste complet de huit (8) heures.

40.03 Aux fins de la clause 40.02, un jour férié désigné payé qui tombe durant la période d'affectation provisoire est considéré comme un poste travaillé aux fins du paiement de la rémunération d'affectation provisoire.

40.04 Lorsque l'employé est tenu d'exécuter les fonctions d'un poste appartenant à un niveau de classification plus élevé dans l'unité de négociation, durant une période de plus de vingt (20) postes de travail consécutifs et complets de huit (8) heures, il touche la rémunération et les avantages sociaux de l'affectation provisoire durant la période d'affectation provisoire qui suit les vingt (20) postes complets et consécutifs comme s'il avait été promu au niveau de classification plus élevé.

***40.05 TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS**

Lorsqu'un employé remplace provisoirement l'**adjoint principal** ou le

maître de poste ou qu'il remplit provisoirement ses fonctions pendant au moins un poste complet de huit (8) heures, il a droit à la rémunération d'affectation provisoire à compter du premier (1^{er}) poste complet de huit (8) heures.

40.06 Aux fins de la clause 40.05, un jour férié désigné payé qui tombe durant la période d'affectation provisoire est considéré comme un poste travaillé aux fins du paiement de la rémunération d'affectation provisoire.

40.07 Lorsque l'employé est tenu d'exécuter les fonctions d'un poste appartenant à un niveau de classification plus élevé dans l'unité de négociation, durant une période de plus de vingt (20) postes de travail complets et consécutifs, il touche la rémunération et les avantages sociaux de l'affectation provisoire durant la période d'affectation provisoire qui suit les vingt (20) postes complets et consécutifs comme s'il avait été promu au niveau de classification plus élevé.

40.08 **Rémunération de remplacement**

Si un employé remplace un autre employé d'un niveau de classification supérieur mais n'est pas admissible à la rémunération d'affectation provisoire aux termes du présent article, cet employé sera alors rémunéré selon l'échelle salariale de la classification supérieure. Sous réserve de la clause 35.08, l'employé ne doit pas être payé à un échelon salarial inférieur à son taux de rémunération actuel.

ARTICLE 41

RÉINSTALLATION ET DÉPLACEMENTS

41.01 **Réinstallation et déplacement**

- a) Le présent article ne s'applique pas aux employés qui travaillent normalement moins de quinze (15) heures par semaine.
- b) Les indemnités prévues par les politiques de la Société sur la réinstallation et les déplacements en vigueur à la date de signature de la convention s'appliquent aux employés admissibles de l'unité de négociation, et ce pour la durée de la convention, à moins que les parties s'entendent sur d'éventuelles modifications.

ARTICLE 42

INDEMNITÉ ANNUELLE DES ADJOINTS PRINCIPAUX

42.01

- a) Les maîtres de poste et les adjoints principaux qui avaient droit à l'Indemnité administrative annuelle énoncée dans l'article 42 de la convention collective échu le 31 décembre 2005, et qui auront droit au paiement en mai 2006, continueront à recevoir cette indemnité jusqu'au 30 juin 2006.

Les taux de rémunération en vigueur sont les suivants:

- i) Maître de poste – 411,00 \$
 - ii) Adjoint principal – 146,00 \$
- b) L'indemnité dont fait mention l'alinéa 42.01 (a) doit être versée au plus tard le 1er novembre 2006.
- c) Les adjoints principaux qui avaient droit à l'Indemnité administrative annuelle énoncée dans l'article 42 de la convention collective échu le 31 décembre 2005, qui auront droit au paiement en mai 2006, mais qui n'ont pas droit à la nouvelle Indemnité annuelle des adjoints principaux énoncée dans la clause 42.02 de la présente convention collective, continueront à recevoir le montant de 291,00 \$ par année. Dans l'éventualité où ces adjoints principaux deviennent admissibles à la nouvelle Indemnité annuelle des adjoints principaux énoncée dans l'alinéa 42.02 (a) de la présente convention collective, ces derniers n'auront plus droit à l'Indemnité administrative annuelle énoncée dans l'article 42 de la convention collective échu le 31 décembre 2005.
- d) L'indemnité dont fait mention l'alinéa 42.01 (c) doit être versée au plus tard le 1er mai de chaque année pour l'année précédente. Cette indemnité sera versée jusqu'à ce que l'employé ne soit plus titulaire du poste d'adjoint principal énoncé dans l'alinéa 42.01 (c).
- e) Les maîtres de poste qui avaient droit à l'indemnité administrative annuelle énoncée dans l'article 42 de la convention collective échu le 31 décembre 2005, qui auront droit au paiement en mai 2006, mais qui ne font pas partie du niveau de classification 6A, continueront à recevoir le

montant de 822,00 \$ par année. Dans l'éventualité où leur poste est reclassifié au niveau 6A de la présente convention collective, ces derniers n'auront plus droit à l'indemnité administrative annuelle énoncée dans l'article 42 de la convention collective échue le 31 décembre 2005.

- f) L'indemnité dont fait mention l'alinéa 42.01 e) doit être versée au plus tard le 1^{er} mai de chaque année pour l'année précédente. Cette indemnité sera versée jusqu'à ce que l'employé ne soit plus titulaire du poste de maître de poste énoncé dans l'alinéa 42.01 e).

42.02

- 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 1^{er} **janvier** au 31 décembre 2010 – **343.00\$**
- * ii) Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 – **350.00\$**
- * iii) Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 – **357.00\$**
- * iv) Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 – **364.00\$**
- v) Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 – 371.00 \$**

- *b) L'indemnité dont fait mention le sous-alinéa 42.02 (a) (i) entrera en vigueur le 1^{er} **janvier** 2010 et devra être versée au plus tard le 1^{er} 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 43

INDEMNITÉ DE LOCATION

43.01

- a) Tout maître de poste qui fournit les locaux du bureau de poste touchera l'indemnité de location prévue à l'appendice « I ».
- b) Advenant que la Société ou l'Association estime que des circonstances exceptionnelles font en sorte qu'il soit nécessaire de majorer l'indemnité de location pour un bureau de poste en particulier, la question fera l'objet d'une consultation nationale.

ARTICLE 44

PRIME AU BILINGUISME

44.01

La Société continue sa pratique actuelle relative au versement de la prime au bilinguisme aux employés de l'unité de négociation de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints.

44.02

Il est à préciser qu'il est convenu que la prime au bilinguisme continuera d'être versée pendant la durée de la convention. De plus, le montant du versement et les conditions s'y rapportant sont les mêmes que celles qui étaient en vigueur immédiatement avant la signature de la convention collective.

ARTICLE 45

ALLOCATIONS DE SOUTIEN AUX SERVICES RÉGIONAUX

Les tâches de soutien aux services régionaux sont décrites aux lignes directrices de l'Appendice «J».

45.01

L'employé qui accepte d'exécuter des tâches de soutien aux services régionaux touche l'allocation indiquée en 45.04.

45.02

L'allocation prévue en 45.01 est versée à toutes les deux semaines.

- 45.03** L'employé qui exécute des tâches de soutien aux services régionaux ne recommande ni ne prend de mesures disciplinaires à l'endroit d'aucun membre de l'unité de négociation.
- 45.04** L'allocation prévue pour les tâches de soutien aux services régionaux est de un dollars et cinquante cents (\$1.50) de l'heure, jusqu'à concurrence de dix (10) dollars par jour.
- 45.05** Les tâches de soutien aux services régionaux désignent toutes tâches exécutées par un employé ne faisant pas partie intégrante de l'administration normale de son bureau. Toutefois, elles ne doivent pas inclure les tâches qui impliquent la prise de décisions de supervision à l'égard de bureaux de poste autres que leur bureau ou à l'égard des employés de ces bureaux.

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 du domicile de l'employé ou s'il est situé sur la même propriété.

ARTICLE 47

POSTE ISOLÉ

47.01

- a) Cet article ne s'applique pas aux maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes dans des locaux dont la Société n'est pas propriétaire ou locataire.
- b) Tout employé qui travaille à raison de treize heures et un tiers (13 1/3) ou plus par semaine dans un bureau indiqué à la partie 1 de l'appendice «D» a droit à l'indemnité de poste isolé en vertu du Programme de poste isolé de la Société, tel que modifié de temps à autres.

- c) Tout employé qui, depuis le 4 août 1994, travaille à raison de treize heures et un tiers (13 1/3) ou plus par semaine dans un bureau indiqué à la partie 2 de l'appendice «D» a droit aux indemnités du Programme de poste isolé de la Société, tel que modifié de temps à autres. Quand il part en congé annuel ou en congé de maladie et, qu'à cet effet, il doit voyager à partir d'un poste isolé, l'employé a droit à un congé de voyage (congé payé au taux de rémunération régulier) d'une durée de trois (3) jours ou de la durée réelle du voyage, selon la moins longue de ces deux périodes, pour se rendre de son poste au point de départ puis, au retour, du point de départ à son poste. En cas de retard inévitable résultant de problèmes de transport survenus entre son poste et le point de départ, ou vice versa, la Société peut tenir compte de ces circonstances particulières pour prolonger la période accordée pour voyager. Cette prolongation du temps pour voyager ne sera pas refusée sans motif valable. Ce droit s'applique tant que l'employé travaille dans son bureau actuel ou dans un bureau indiqué à la partie 2 de l'appendice «D».

À compter du 1^{er} janvier 2011, la clause 47.01 c) doit être modifiée de manière à ce que « congé de maladie » soit remplacé par « congés personnels pour raisons médicales ».

- 47.02** L'employé qui touche une indemnité de poste isolé depuis le 4 octobre 1994 mais travaille dans un bureau qui n'est pas indiqué à l'appendice «D» continue à toucher l'indemnité de poste isolé tant qu'il conserve son emploi à la Société à son bureau actuel ou à un bureau indiqué à l'appendice «D».
- 47.03** Les indemnités prévues dans le Programme de poste isolé de la Société canadienne des postes, en vigueur à la date de la signature de cette convention collective, s'appliquent aux employés admissibles de l'unité de négociation, à moins que les parties s'entendent sur d'éventuelles modifications.

ARTICLE 48

CONVERSION DES BUREAUX DE POSTE

- 48.01** Il n'y aura pas de conversion de bureau de poste de catégorie des groupes à catégorie des classes ou l'inverse à moins que le poste du maître de poste ait été réévalué à un niveau de classification plus élevé

ou moins élevé, conformément à l'article 59.

- 48.02** Si le poste d'un maître de poste d'un bureau est réévalué au-dessous du niveau de classification ACMPA 3, le bureau sera classifié bureau de la catégorie des groupes.
- 48.03** Si le poste d'un maître de poste d'un bureau est réévalué au-dessus du niveau de classification ACMPA 3, le bureau sera classifié bureau de la catégorie des classes.
- 48.04** Lorsque les heures attribuées à un bureau de poste excèdent quarante (40) heures par semaine, le bureau ne peut être converti de la catégorie des classes à la catégorie des groupes.
- 48.05** Lorsque le poste d'un maître de poste a été réévalué au niveau de classification ACMPA 3, le Comité d'évaluation des emplois doit faire une recommandation à l'intention du représentant local approprié de la Société et de l'Association, de convertir ou non le bureau de la catégorie des groupes à la catégorie des classes ou l'inverse, selon le cas.
- 48.06** Avant de prendre une décision en ce qui concerne la conversion possible d'un bureau, la Société devra consulter avec le représentant local autorisé de l'Association et discuter de la recommandation du Comité d'évaluation des emplois, le cas échéant.
- 48.07** Si à la suite de la consultation prévue à la clause 48.06, le représentant local de la Société ou de l'Association est d'avis que les circonstances sont telles qu'il n'approuve pas la recommandation du Comité d'évaluation des emplois, il peut représenter son point de vue auprès du directeur général des opérations régionales. Après avoir entendu les représentations de l'Association et de la Société, le directeur général des opérations régionales prendra une décision finale qui aura force exécutoire.
- 48.08** Dans l'application des dispositions du présent article, la recommandation du Comité d'évaluation des emplois devrait normalement être adoptée.
- 48.09**
- a) Si à la suite de la consultation prévue à la clause 48.06, la Société détermine que le bureau de poste doit être converti de la catégorie des groupes à la catégorie des classes ou de la catégorie des classes à la catégorie des groupes, la Société consultera l'Association conformément à l'article 12 et à tout autre article applicable au sujet du nombre d'heures requis pour faire fonctionner le bureau de poste ou tout autre donnée

telle que: les Régimes d'assurance, les crédits de congé, les uniformes, l'indemnité de location.

- b) Dans l'application de cette clause, il est entendu que les postes de maître de poste des bureaux de poste de la catégorie des classes sont des postes à plein temps.

48.10 De la catégorie des groupes à la catégorie des classes

- a) Lorsqu'un bureau de poste est converti de la catégorie des groupes à la catégorie des classes, le maître de poste qui travaille dans ce bureau doit consacrer tout son temps aux fonctions postales.
- b) Si le maître de poste reçoit une indemnité de location au moment de la conversion du bureau, l'indemnité lui sera versée jusqu'à ce que la Société fournisse des locaux qui appartiennent à la Société ou qui soient loués par elle.
- c) Lorsqu'un bureau de poste est converti de la catégorie des groupes à la catégorie des classes, la Société convient de tenir des consultations locales avec le représentant autorisé de l'Association lorsqu'un bureau de poste de la catégorie des groupes est converti en bureau de la catégorie des classes, et ce dans le but de déterminer si les heures d'ouverture doivent être semblables à celle des bureaux de la catégorie des classes des environs. La Société doit faire connaître au président de section sa position sur la question au moins vingt (20) jours avant la consultation.

48.11 De la catégorie des classes à la catégorie des groupes

- *a) Lorsqu'un bureau de poste est converti de la catégorie des classes à la catégorie des groupes, le maître de poste affecté à ce bureau conservera les congés de maladie accumulés et pourra s'en prévaloir comme si son bureau avait conservé son statut de classe, **sous réserve de la clause 32.14.**
- b) Lorsqu'un bureau de poste est converti de la catégorie des classes à la catégorie des groupes, le maître de poste de ce bureau peut choisir:
 - (i) de recevoir, en tant que maître de poste d'un bureau de la catégorie des classes, un paiement complet en compensation de ses congés annuels accumulés à la date de la conversion du bureau;

ou

- (ii) d'utiliser ses congés annuels accumulés au cours des prochains douze (12) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la conversion, comme si cet employé avait conservé son niveau, jusqu'à l'épuisement des congés accumulés.

48.12 Le maître de poste de bureau de la catégorie des classes qui travaille dans des locaux dont la Société est propriétaire ou locataire, qui fait partie des effectifs à la signature de la présente convention collective, dont le poste a été réévalué à un poste de maître de poste de la catégorie des groupes et qui n'a pas été muté conformément aux modalités de la clause 35.10(e), et à qui la Société demanderait autrement de fournir les locaux appropriés, peut se prévaloir des dispositions de l'article 13.

ARTICLE 49

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

49.01 **Principe**

La Société convient de réduire au minimum la nomination d'employés temporaires dans l'unité de négociation.

49.02 **Droits**

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés temporaires, à l'exception des articles suivants:

Article 11	-	Dotation en personnel
Article 13	-	Sécurité d'emploi
Article 29	-	Congé pour fonctions syndicales

49.03 Aux fins de l'application de l'article 23, un employé temporaire est réputé être en situation d'emploi continu depuis la date à laquelle il a commencé à travailler au bureau de poste où son nom sera porté au calendrier des congés annuels.

49.04 **Période de nomination**

Sauf dans le cas de congés accordés en vertu d'une disposition de la

présente convention, la durée d'une nomination temporaire ne peut normalement dépasser six (6) mois. Les exceptions font l'objet de consultations avec le président de section concerné.

49.05 Le président de section concerné est informé de la nomination de l'employé temporaire et de la durée de son mandat.

ARTICLE 50

EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

50.01 Principe

La Société convient de réduire au minimum la nomination d'employés nommés pour une période déterminée dans l'unité de négociation.

50.02 Six (6) semaines ou moins

Les employés nommés pour une période déterminée, engagés pour une période de six (6) semaines ou moins, n'auront droit qu'aux articles de la convention collective suivants:

les clauses 3.05 à 3.11 - Précompte des cotisations

- les appendices portant sur les taux de rémunération ajustés selon la clause 50.06 et
- l'octroi des avantages prévus par le Code canadien du travail.

50.03 Plus de six (6) semaines mais sans emploi continu

Les employés nommés pour une période déterminée, engagés pour plus de six (6) semaines mais n'ayant pas de service continu, n'auront droit qu'aux articles de la convention collective suivants:

- | | | |
|-----------|---|---|
| Article 1 | - | Objet de la convention |
| Article 2 | - | Définitions |
| Article 3 | - | Reconnaissance syndicale et précompte des cotisations |
| Article 4 | - | Droits de la direction |
| Article 7 | - | Procédure de règlement des griefs (sauf 7.25) |
| Article 8 | - | Ni grève, ni lock-out |

- Article 9 - Communications
- Article 11 - Dotation en personnel (seulement 11.11)
- Article 17 - Sécurité et conditions de travail
- Article 20 - Heures de travail et de service
- Article 35 - Application des taux de rémunération
- Article 36 - Heures supplémentaires
- Article 37 - Travail un jour de repos
- Article 39 - Primes de poste et de fin de semaine
- Article 46 - Rémunération relative au verrouillage des portes
- Article 50 - Employés nommés pour une période déterminée
- Article 52 - Vérification des crédits
- Article 53 - Uniformes et vêtements de protection
- Article 54 - Formation
- Article 55 - Évaluations/Appréciation du rendement
- Article 57 - Commun accord
- Article 58 - Textes officiels
- Article 60 - Durée et renouvellement de la convention collective

De plus, ces employés ont droit à tous les avantages pertinents prévus par le Code canadien du travail.

50.04 Employés avec service continu

En plus des articles indiqués à la clause 50.03, les employés nommés pour une période déterminée et ayant du service continu auront également droit aux articles de la convention collective suivants:

- Article 5 - Discrimination
- Article 6 - Discipline
- Article 10 - Comités de consultation mixtes
- Article 11 - Dotation en personnel (comme spécifié)
- Article 12 - Attribution des heures (seulement 12.02, 12.03, 12.05(a))
- Article 14 - Changement technologique
- Article 15 - Programmes intensifs d'attrition
- Article 18 - Examen médical
- Article 19 - Invalidité / Assiduité
- Article 21 - Jours fériés désignés
- Article 22 - Droits de congés
- Article 23 - Calendrier des congés annuels
- Article 25 - **Congés pour raisons personnelles**

*

- * Article 26 - **Congés spéciaux**
- Article 27 - Congé pour comparution
- Article 30 - Congé non payé
- Article 31 - Congés - généralités
- Article 32 - Congé de maladie
- Article 33 - Congé pour accident du travail
- Article 38 - Rappel au travail
- Article 40 - Rémunération d'affectation provisoire
- Article 41 - Réinstallation, déplacements et postes isolés
- Article 42 - Indemnité annuelle des adjoints principaux
- Article 43 - Indemnité de location
- Article 44 - Prime au bilinguisme
- Article 48 - Conversion des bureaux de poste
- Article 51 - Travail dans l'unité de négociation
- Article 56 - Conditions non prévues à la convention collective
- Appendice A - Taux de rémunération
- * Appendice C - **Les Bureaux** du Nord
- Appendice D - Allocation de voyage et de poste isolé
- Appendice E - Comité de surveillance de l'évaluation des emplois
- Appendice G - Modification à la convention collective de treize heures et un tiers (13 1/3) à quinze (15) heures
- Appendice L - Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise**
- Appendice O - Programme d'invalidité de courte durée**

50.05 Interruption artificielle

La Société convient de ne pas interrompre, de façon artificielle, le service de l'employé nommé pour une période déterminée dans le seul but d'empêcher cet employé d'améliorer sa situation à titre d'employé nommé pour une période déterminée.

50.06 Taux de rémunération

Le présent article ne s'applique qu'aux employés nommés pour une période déterminée qui n'ont pas atteint le seuil d'emploi continu.

L'employé qui assure le remplacement en tout ou en partie d'un poste donné est rémunéré au taux minimum applicable à ce poste.

Si l'employé n'assure pas des heures de remplacement pour un poste donné, mais travaille quinze (15) heures ou plus par semaine, la Société le rémunère au taux minimum applicable au niveau de classification ACMPA 2; si l'employé travaille moins de quinze (15) heures par semaine, la Société le rémunère au taux minimum applicable au niveau de classification ACMPA 1.

50.07 Rappel pour un poste doté pour une période déterminée

Les employés nommés pour une période déterminée ayant un service continu sont rappelés lorsqu'un autre poste doté pour une période déterminée devient vacant dans leur bureau dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur dernière journée d'emploi à la Société.

50.08 Période de nomination

Sauf dans le cas de congés accordés en vertu d'une disposition de la présente convention, la nomination à un poste pour une période déterminée ne dépasse pas normalement six (6) mois. Les exceptions font l'objet de consultations avec le président de section concerné.

ARTICLE 51

TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

51.01

- a) Aucun employé de l'unité de négociation n'est tenu de remplir des fonctions dans aucune autre unité de négociation. De la même façon, aucun employé de la Société hors de l'unité de négociation ne sera tenu de remplir des fonctions de l'unité de négociation.
- b) Dans le cas des employés régis par la clause 13.01:
 - i) La Société convient de tenir des consultations constructives avec l'Association avant de faire exécuter, à l'extérieur, du travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation.
 - ii) Si du travail appartenant à l'unité de négociation est donné à

l'extérieur, l'employé à qui l'application de cette mesure est préjudiciable au point où son poste devient excédentaire est protégé par les dispositions de l'article 13.

ARTICLE 52

VÉRIFICATION DES CRÉDITS

52.01 Toutes les vérifications des crédits de guichet d'un maître de poste ou d'un adjoint sont effectuées en sa présence, sauf s'il n'est pas disponible; dans ce cas, la vérification s'effectue en présence d'un autre employé.

52.02 **Vérification**

- a) Dans les bureaux où les postes de travail du maître de poste et de l'adjoint à temps partiel ne se chevauchent pas, le poste de l'adjoint à temps partiel peut, n'importe quel jour, être prolongé d'au plus une (1) heure pendant une période de compte de caisse, aux fins de vérification du crédit de guichet de l'adjoint à temps partiel.
- b) Le quart de travail des adjoints à temps partiel qui travaillent le samedi peut être prolongé d'au plus une (1) heure, n'importe quel jour, dans une période de six (6) mois, ou plus souvent, à la discrétion de la direction, et ce afin de vérifier les crédits de l'adjoint à temps partiel.
- c) Dans les bureaux où les quarts de travail du maître de poste et de l'adjoint à temps partiel ne coïncident pas, la vérification de la caisse de l'adjoint à temps partiel est faite conjointement par le maître de poste et un représentant officiel de la Société. Si un représentant officiel n'est pas disponible, la direction locale peut, afin de répondre aux exigences de la vérification, prolonger le quart de l'adjoint à temps partiel d'au plus une (1) heure, n'importe quel jour, dans une période de six (6) mois ou plus.

52.03 L'employé se voit accorder chaque semaine la possibilité de faire sa caisse pendant ses heures de travail à un moment déterminé par son maître de poste.

ARTICLE 53

UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE PROTECTION

53.01 Cet article ne s'applique pas aux maîtres de poste de la catégorie des groupes dans des locaux dont la Société n'est pas propriétaire ou locataire **et qui exploitent une autre entreprise ou effectuent d'autres activités dans les mêmes locaux que le bureau de poste.**

53.02 Droits

Les uniformes et les vêtements de protection doivent être fournis aux employés de la manière décrite ci-dessous:

*a) **Les uniformes et les vêtements de protection peuvent être commandés à tout moment. Sauf pour des raisons indépendantes de la volonté de la Société, le fournisseur doit normalement envoyer les uniformes et les vêtements de protection à l'employé dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la date de réception de la commande.**

b) Les employés affectés au comptoir pour plus de vingt-cinq (25) heures par semaine reçoivent des points d'uniforme et de vêtements de protection suivant le tableau indiqué ci-dessous:

<u>Catégories de vêtements</u>	<u>Articles Vestimentaires</u>	<u>Points</u>	<u>Nouvel employé</u>	<u>Cycle régulier</u>
Chemises	manches longues	25	75/1	75/1
	manches courtes	25		
Cravates	Cravate	8	16/1	16/1
	à Agrafe	8		
	Boucle croisée	8		
Gilets	Gilet à manches longues	45	90/1	45/1
	Gilet sans manches	45		
Pantalons	Pantalons (longs)	40		
	Jupe	40		

Les nouveaux employés recevront cent quatre-vingt-un (181) points au

cours de la première année. Par la suite, ils recevront cent trente-six (136) points par année. Avec l'introduction du système de points, les employés déjà à l'emploi de la SCP dans cette catégorie recevront cent trente-six (136) points par année.

- c) Les employés affectés au comptoir vingt-cinq (25) heures par semaine ou moins, mais plus de dix (10) heures par semaine, reçoivent des points d'uniforme et de vêtements de protection suivant le tableau indiqué ci-dessous:

<u>Catégories de vêtements</u>	<u>Articles Vestimentaires</u>	<u>Points</u>	<u>Nouvel employé</u>	<u>Cycle régulier</u>
Chemises	manches longues	25	50/1	50/1
	manches courtes	25		
Cravates	Cravate	8	8/1	8/1
	à Agrafe	8		
	Boucle croisée	8		
Gilets	Gilet à manches longues	45	90/1	23/1
	Gilet sans manches	45		
Pantalons	Pantalons (longs)	40		
	Jupe	40		

Les nouveaux employés recevront cent quarante-huit (148) points au cours de la première année. Par la suite, ils recevront quatre-vingt-un (81) points par année. Avec l'introduction du système de points, les employés déjà à l'emploi de la SCP dans cette catégorie recevront quatre-vingt-un (81) points par année.

NOTA Les pantalons et (ou) les jupes peuvent être obtenus par tous les employés qui ont droit à recevoir des uniformes conformément aux alinéas 53.02 b) et c), mais les employés ne reçoivent pas les points se rapportant aux pantalons (40) et aux jupes (40) dans le tableau des droits.

Une employée qui a droit à un uniforme conformément aux alinéas 53.02 b) et c) et qui devient enceinte peut:

- i) soit commander chez le fournisseur d'uniformes de la Société des vêtements de maternité d'une valeur maximale de cent trente dollars (130 \$);

- ii) soit obtenir de la Société, sur présentation de reçus, un remboursement maximal de cent trente dollars (130 \$) pour l'achat de vêtements de maternité, dans les couleurs approuvées.
- d) Un employé nommé pour une période indéterminée qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui assure le service au comptoir à raison de dix (10) heures ou moins par semaine aura droit à trente-trois (33) points par an pour commander une (1) chemise (à manches longues ou courtes) et une (1) cravate (ordinaire, à agrafe ou boucle croisée).
- e) Les employés accumulent les points indiqués à la clause 53.02. Ces points peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de quatre cent (400) points maximum pour les employés affectés au comptoir plus de vingt-cinq (25) heures par semaine, et jusqu'à concurrence de deux cent cinquante (250) points maximum pour les employés affectés au comptoir vingt-cinq (25) heures ou moins, mais plus de dix (10) heures par semaine. Les points au-delà des maximums seront perdus.
- f) La Société fournira un (1) tablier par bureau, à la demande du maître de poste. (Cette clause s'applique aux maîtres de poste dans des locaux dont la Société n'est pas propriétaire ou locataire).
- g) Les employés peuvent obtenir un (1) insigne d'identité de leur superviseur sur échange.

ARTICLE 54

FORMATION

54.01

- (a) La formation des employés dans l'unité de négociation doit être suffisante et adéquate.
- (b) Si possible, tout employé touché par un changement opérationnel d'un bureau de poste recevra de la formation avant de devoir travailler dans les nouvelles conditions.
- (c) Lors de la nomination initiale d'un employé au sein de l'unité de négociation et lors d'une promotion:

- (i) pour la première fois à titre de maître de poste dans un bureau de la catégorie des groupes;

et/ou

- (ii) pour la première fois à titre d'adjoint principal ou de maître de poste dans un bureau de la catégorie des classes,

la Société assurera la formation nécessaire à l'employé afin qu'il puisse s'acquitter de ses fonctions d'une manière entièrement satisfaisante.

- (d) La formation est donnée pendant les heures de travail.

ARTICLE 55

ÉVALUATION / APPRÉCIATION DE RENDEMENT

- 55.01** L'employé qui reçoit son rapport d'évaluation ou d'appréciation de rendement doit disposer d'une période raisonnable (normalement trois (3) jours au maximum) pour examiner le rapport, faire ses remarques et le retourner. Un exemplaire du rapport est remis à l'employé.

ARTICLE 56

CONDITIONS NON PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE

56.01

- a) Les conditions de travail existantes concernant le versement d'une prime, d'une indemnité ou d'un autre avantage financier non prévu par la présente convention collective, demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'elles aient été renégociées par les parties.
- b) Tous les documents, lettres, protocoles d'entente et accords, y compris les accords, engagements et ententes de niveau local, convenus verbalement ou par écrit sont considérés comme nuls à moins d'avoir été renouvelés spécifiquement dans la présente convention collective.

ARTICLE 57

COMMUN ACCORD

57.01 La présente convention peut, au cours de sa durée, être modifiée d'un commun accord par les parties.

ARTICLE 58

TEXTES OFFICIELS

58.01 Les textes français et anglais de la présente convention sont tous deux officiels.

58.02 Tous les appendices, en annexe de la présente convention, y sont incorporés et font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 59

PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

59.01 Le Plan d'évaluation des emplois qui a été convenu par les parties et dont la date d'entrée en vigueur était le 1^{er} avril 1997 est le Plan d'évaluation des emplois reconnu pour tous les postes au sein de l'unité de négociation.

59.02

- a) Les parties conviennent de se rencontrer pour établir un comité mixte de surveillance de l'exécution du Plan d'évaluation des emplois conformément aux dispositions de l'Appendice «E».
- b) La Société convient de consulter l'Association et de l'informer par écrit avant de prendre des mesures relatives au Plan d'évaluation des emplois, notamment des mesures qui auraient pour effet de rehausser ou de rabaisser le niveau d'un poste ou de supprimer un poste. La Société et l'Association conviennent que toute réévaluation d'un poste

existant sera faite conformément au Plan d'évaluation des emplois.

- c) Si, pendant la durée de la présente convention, un nouveau poste relevant de l'unité de négociation ACMPA est créé par la Société, la Société et l'Association conviennent d'évaluer ce poste à partir du Plan d'évaluation des emplois.
- d) Si le nouveau poste ne correspond à aucun des niveaux de classification ACMPA établi selon le Plan d'évaluation des emplois, la Société convient de négocier les taux de rémunération de ce nouveau poste avec l'Association. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les taux de rémunération appropriés, la Société peut décider d'établir les taux de rémunération du nouveau poste.
- e) Si un nouveau poste ne peut être évalué convenablement au moyen du système actuel d'évaluation des emplois, l'Association et la Société conviennent d'apporter toute modification pertinente au système. Un poste reclassifié à la hausse sera régi par les disposition de la clause 35.06, et un poste reclassifié à la baisse sera régi par les dispositions de la clause 35.10.
- f) Dans le cas où le comité mixte ne parviendrait pas à résoudre une question en suspens, il demandera l'aide d'un conseiller agréé par les parties et spécialiste des systèmes d'évaluation des emplois. Celui-ci agira à titre de médiateur et réglera toute question demeurée en suspens à la fin de la médiation.

59.03 Réévaluation des postes

- a) Lorsqu'un poste est réévalué à un niveau de classification supérieur conformément à l'article 59, son titulaire est nommé au niveau de classification supérieur à la date de la réévaluation et est rémunéré conformément au taux correspondant de la table des taux de rémunération de l'Appendice « A ».
- b) Lorsqu'un poste est réévalué à un niveau de classification inférieur conformément à l'article 59, son titulaire est admissible à bénéficier des dispositions de la clause 35.10.

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 2014.
- 60.02** Chaque partie peut, au cours de la période de quatre (4) mois précédant immédiatement la date d'expiration de la convention collective, demander à l'autre partie de commencer les négociations collectives en l'avisant par écrit. Dans les vingt (20) jours suivant la réception de cet avis, l'autre partie est tenue d'entamer les négociations.
- 60.03** **Arbitrage par sélection d'une offre finale**
- a) Si les deux parties sont incapables d'arriver à une entente négociée, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre de son intention de saisir un arbitre, accepté par les deux parties, de toutes les questions en suspens, qui procédera à la sélection d'une offre finale. Aucune des parties n'aura recours à son droit respectif de grève ou de lock-out.
- b) Si les parties sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans dans les dix (10) jours suivant l'avis prévu à clause 60.03 a), l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du travail de nommer un arbitre.
- c) Dans les trente (30) jours suivant la sélection de l'arbitre, les parties doivent déposer simultanément et par écrit leurs offres finales respectives. Ces offres ne pourront être modifiées après avoir été ainsi déposées.
- d) À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre entendra les arguments des parties en faveur de leurs offres, y compris tout élément de preuve à l'appui. Les parties doivent faire tous les efforts possibles afin que l'audition soit complétée dans les plus brefs délais.
- e) L'arbitre rendra sa décision en faisant le choix d'une offre dans sa totalité et ne pourra apporter de modifications à l'offre ayant fait l'objet de son choix.
- f) Une décision devra être rendue dans les trente (30) jours civils suivant la date finale de l'audition.

ARTICLE 61

RÉGIME DE PENSION DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

- 61.01** Aux termes de la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public*, la Société a institué le Régime de retraite agréé de la Société canadienne des postes le 1^{er} octobre 2000, lequel remplace le Régime de pension de retraite qui existait jusqu'à cette date en application de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

APPENDICE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION

- A: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2010
 B: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2011
 C: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2012
 D: Taux de rémunération en vigueur 1er janvier, 2013
 E: Taux de rémunération en vigueur 1^{er} janvier, 2014

<u>CLASSIFIC</u> <u>ATION</u> <u>ACMPA</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:	\$17.65	\$18.08	\$18.56	\$19.43	\$20.34	\$21.36
	B:	\$17.99	\$18.42	\$18.91	\$19.80	\$20.73	\$21.77
	C:	\$18.33	\$18.77	\$19.27	\$20.18	\$21.12	\$22.18
	D:	\$18.68	\$19.13	\$19.64	\$20.56	\$21.52	\$22.60
	E:	\$19.03	\$19.49	\$20.01	\$20.95	\$21.93	\$23.03
Niveau 2 (361 à 480 Points)	A:	\$19.00	\$19.43	\$19.90	\$20.77	\$21.71	\$22.72
	B:	\$19.36	\$19.80	\$20.28	\$21.16	\$22.12	\$23.15
	C:	\$19.73	\$20.18	\$20.67	\$21.56	\$22.54	\$23.59
	D:	\$20.10	\$20.56	\$21.06	\$21.97	\$22.97	\$24.04
	E:	\$20.48	\$20.95	\$21.46	\$22.39	\$23.41	\$24.50
Niveau 3 (481 à 600) Points)	A:	\$19.86	\$20.28	\$20.75	\$21.63	\$22.56	\$23.61
	B:	\$20.24	\$20.67	\$21.14	\$22.04	\$22.99	\$24.06
	C:	\$20.62	\$21.06	\$21.54	\$22.46	\$23.43	\$24.52
	D:	\$21.01	\$21.46	\$21.95	\$22.89	\$23.88	\$24.99
	E:	\$21.41	\$21.87	\$22.37	\$23.32	\$24.33	\$25.46
Niveau 4 (601 à 720 Points)	A:	\$20.71	\$21.45	\$22.19	\$22.94	\$23.67	\$24.43
	B:	\$21.10	\$21.86	\$22.61	\$23.38	\$24.12	\$24.89
	C:	\$21.50	\$22.28	\$23.04	\$23.82	\$24.58	\$25.36
	D:	\$21.91	\$22.70	\$23.48	\$24.27	\$25.05	\$25.84
	E:	\$22.33	\$23.13	\$23.93	\$24.73	\$25.53	\$26.33
Niveau 5 (721 à 840	A:	\$21.53	\$22.27	\$23.01	\$23.75	\$24.62	\$25.23
	B:	\$21.94	\$22.69	\$23.45	\$24.20	\$25.09	\$25.71

Points)	C:	\$22.36	\$23.12	\$23.90	\$24.66	\$25.57	\$26.20
	D:	\$22.78	\$23.56	\$24.35	\$25.13	\$26.06	\$26.70
	E:	\$23.21	\$24.01	\$24.81	\$25.61	\$26.56	\$27.21
Niveau 6B (841 à 960 Points)	A:	\$22.69	\$23.44	\$24.16	\$24.91	\$25.52	\$26.40
	B:	\$23.12	\$23.89	\$24.62	\$25.38	\$26.00	\$26.90
	C:	\$23.56	\$24.34	\$25.09	\$25.86	\$26.49	\$27.41
	D:	\$24.01	\$24.80	\$25.57	\$26.35	\$26.99	\$27.93
	E:	\$24.47	\$25.27	\$26.06	\$26.85	\$27.50	\$28.46
Niveau 6A (961 à 1080 Points)	A:	\$23.49	\$24.26	\$25.02	\$25.79	\$26.43	\$27.33
	B:	\$23.94	\$24.72	\$25.50	\$26.28	\$26.93	\$27.85
	C:	\$24.39	\$25.19	\$25.98	\$26.78	\$27.44	\$28.38
	D:	\$24.85	\$25.67	\$26.47	\$27.29	\$27.96	\$28.92
	E:	\$25.32	\$26.16	\$26.97	\$27.81	\$28.49	\$29.47

Appendice « A » Nota:

1. Le taux quotidien s'obtient en multipliant le taux horaire par huit (8), arrondi au cent le plus près.
2. Le taux hebdomadaire s'obtient en multipliant le taux quotidien par cinq (5), arrondi au cent le plus près.
3. Le taux annuel s'obtient en multipliant le taux horaire par 2087.04, arrondi au cent le plus près.
4. Le taux horaire indiqué ci-dessus détermine l'indemnité à verser aux maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes conformément aux dispositions des clauses 20.01, 20.02, 35.08, 35.09.
5. À compter du 31 décembre 2009, le taux de salaire des employées qui faisaient partie des effectifs en qualité d'employées nommées pour une période indéterminée le 31 décembre 2005 et ayant complété vingt-huit (28) ans d'emploi indéterminé, est majoré de un pour cent (1 %).

Nonobstant l'alinéa ci-haut, les employées qui sont admissibles à une indemnité de départ complète résultant du fait qu'elles avaient complété vingt-huit (28) années de service en date du 31 décembre 2005 ne sont pas admissibles à la majoration de un pour cent (1 %).

6. Le taux horaire de rémunération du niveau de classification 6A entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2006.

***APPENDICE «B»**

FONDS DE RECHERCHE ET DE LIAISON

1. Débutant à la date de la signature et pour la durée de la présente convention collective, la Société s'engage à verser la somme de soixante quinze mille dollars (75 000 \$) chaque année, dans le but de financer des activités de recherche et de liaison reliées aux opportunités de développement commercial des bureaux de poste dans lesquels des membres de l'Association **travaillent**.

3. Cette somme sera payée en versements trimestriels 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. Le premier versement sera effectué soixante (60) jours après la signature de la présente convention collective. Les versements suivants seront effectués soixante (60) jours après l'expiration de chaque trimestre. Chaque versement couvrira le trimestre qui le précède immédiatement, et le montant du premier versement sera calculé au prorata. **Tout solde résiduel du fonds établi en vertu de la convention collective qui expire le 31 décembre 2009 sera transféré au nouveau fonds établi par les présentes.**

4. **Le solde du fonds ne peut dépasser, à quelque moment que ce soit, six cent mille dollars (600 000 \$). Si un versement trimestriel, aux termes du paragraphe 2, fait augmenter le solde du fonds à plus de six cent mille dollars (600 000 \$), le versement sera réduit de façon à ce que le versement, plus le solde du fonds avant le versement, ne dépasse pas six cent mille dollars (600 000 \$). Si, dans les soixante (60) jours suivant la réduction du versement trimestriel, le solde du fonds se trouve réduit en raison de déboursements courants satisfaisant aux objectifs du fonds, une partie ou la totalité des sommes retenues sera versée de manière à ce que le solde du fonds soit rétabli à six cent mille dollars (600 000 \$). Après soixante (60) jours, le montant des sommes retenues ne sera plus disponible.**

Pour assurer le bon fonctionnement du fonds, le montant du paiement trimestriel effectué conformément au paragraphe 4 sera

déterminé en fonction du solde du fonds (valeur marchande) moins toutes dépenses encourues, mais non payées.

- 5. L'intérêt accumulé sera réinvesti dans le fonds.**
6. L'Association se chargera de la comptabilité du Fonds et tiendra à jour des documents financiers dans lesquels toutes les transactions, encaissements et décaissements compris, seront enregistrées. La Société aura le droit de vérifier les livres comptables et d'obtenir toute information pertinente concernant les dépenses inscrites; et, de son côté, l'Association devra veiller à ce que tous les décaissements soient conformes aux objectifs stipulés au paragraphe 1 ci-dessus, à défaut de quoi les obligations qui incombent à la Société aux termes du présent appendice cesseront d'exister.
7. Dans les trente (30) jours suivants la fin de l'année comptable du Fonds, l'Association fournira à la Société un état financier certifiant que toutes les dépenses ayant donné lieu à des sorties d'argent du Fonds ont été engagées conformément et exclusivement aux fins prescrites au paragraphe 1 ci-dessus.
- 8. Si l'appendice n'est pas renouvelée, toutes les sommes prévues au paragraphe 1 cesseront d'être versées. Cependant, les sommes non dépensées continueront d'être administrées par l'Association, conformément aux objectifs stipulés au paragraphe 1, et ce, jusqu'à la fin du premier trimestre suivant l'expiration de la convention collective, date à laquelle toute somme non dépensée (moins les créances en souffrance) sera remise à la Société.**

APPENDICE «C»

*** BUREAUX DU NORD**
(ZONE DE CONCOURS)

*A) Les zones de concours pour les Bureaux du Nord comprennent au moins une des zones suivantes :

Territoire du Yukon

Atlin	Beaver Creek
Carcross	Dawson City
Dease Lake	Destruction Bay
Faro	Haines Junction
Mayo	Muncho Lake
Tagish	Teslin
Watson Lake	

Territoire Mackenzie

Fort Chipewyan	Fort Simpson
Fort Smith	Fort Vermilion
High Level	Norman Wells
Meander River	Rainbow Lake
Tulita (auparavant Fort Norman)	

Nunavut

Arviat	Cambridge Bay
Iqaluit	Kugluktuk (auparavant Coppermine)
Rankin Inlet	

Québec Nordique

Blanc-Sablon	Chevery
Chisasibi	Fermont

Gethsemani (La Romaine)	Harrington Harbour
Kegaska	Kuujjuaq
Kuujjuarapik	La Tabatière
Lourdes-de-Blanc-Sablon	Middle Bay
Mutton Bay	Old Fort
Radisson	Schefferville
St-Augustin (Saguenay/Pakuisasnipi)	St-Paul's River
Tête à la Baleine	

Labrador

Black Tickle	Cartwright
Charlottetown	Churchill Falls
Forteau	Hopedale
L'Anse au Clair	L'Anse au Loup
Lodge Bay (auparavant Cape Charles)	Makkovik
Mary's Harbour	Mud Lake
Nain	Northwest River
Port Hope Simpson	Postville
Red Bay	Rigolet
St. Lewis	West St-Modeste
Williams Harbour	

Prairie-Nord

Beauval SK	Buffalo Narrows SK
Canoe Narrows SK	Cole Bay SK
Churchill MB	Cormorant MB
Collins ON	Cross Lake MB
Cumberland House SK	Dallas MB
Eabamet Lake ON	Fairford MB
Gillam MB	Granville Lake MB

Grand Rapids MB	Gull Bay ON
Île à la Crosse SK	Iford MB
La Loche SK	La Ronge SK
Leaf Rapids MB	Little Bullhead MB
Lynn Lake MB	Matheson Island MB
Moose Factory ON	Moose Lake MB
Moosonee ON	Nakina ON
Norway House MB	Patuanak SK
Pickle Lake ON	Princess Harbour MB
Sherridon MB	Snow Lake MB
Stony Rapids SK	Summer Beaver ON
Uranium City SK	Wabowden MB
Waterhen Lake SK	Wayakwin SK (auparavant Molanosa)
York Landing MB	

- B) Les zones de concours pour l'employé travaillant dans un bureau mentionné ci-bas en date du 4 août 1994 ou des dates notées à côté du bureau, sont telles que définies par la clause 11.06 de la convention collective (Territoire du Yukon dans la zone de la Colombie-Britannique; Territoire Mackenzie dans la zone de l'Alberta; Québec Nordique dans la zone du Québec; Labrador dans la zone de l'Atlantique; Prairie-Nord dans la zone du Mid-West) et ce pour aussi longtemps que l'employé reste dans ce bureau.

Territoire Yukon

Atlin

Dease Lake

Muncho Lake

Territoire Mackenzie

Fort Vermilion (en vigueur le 4 octobre 2004)

High Level (en vigueur le 4 octobre 2004)

Meander River

Rainbow Lake (en vigueur le 4 octobre 2004)

Québec Nordique

Blanc-Sablon (en vigueur le 4 janvier 2005)

Chevery (en vigueur le 31 juillet 2005)

Fermont

Gethsemani (La Romaine) (en vigueur le 31 juillet 2005)

Harrington Harbour (en vigueur le 31 juillet 2005)

Kegaska (en vigueur le 31 juillet 2005)

La Tabatière (en vigueur le 31 juillet 2005)

Lourdes-de-Blanc-Sablon (en vigueur le 4 janvier 2005)

Middle Bay (en vigueur le 4 janvier 2005)

Mutton Bay (en vigueur le 31 juillet 2005)

Old Fort (en vigueur le 4 janvier 2005)

Schefferville

St-Augustin (Saguenay/Pakuisasnipi) (en vigueur le 31 juillet 2005)

St-Paul's River (en vigueur le 4 janvier 2005)

Tête à la Baleine (en vigueur le 31 juillet 2005)

Labrador

Black Tickle

Charlottetown

Forteau

L'Anse au Loup

Mary's Harbour

Northwest River

Red Bay

West St-Modeste

Cartwright

Churchill Falls

L'Anse au Clair

Lodge Bay (auparavant Cape Charles)

Mud Lake

Port Hope Simpson

St. Lewis

Williams Harbour

Prairie-Nord

Beauval SK

Canoe Narrows SK

Buffalo Narrows SK

Cole Bay SK

Cross Lake MB	Cumberland House SK
Dallas MB (en vigueur le 1er avril 1999)	Fairford MB
Grand Rapids MB	Gull Bay ON
Île à la Crosse SK	La Loche SK
La Ronge SK (en vigueur le 4 mars 1998)	Leaf Rapids MB
Little Bullhead MB	Lynn Lake MB
Matheson Island MB	Moose Lake MB
Nakina ON	Norway House MB
Patuanak SK	Pickle Lake ON
Princess Harbour MB	Snow Lake MB (en vigueur le 1er avril 1999)
Wabowden MB	Waterhen Lake SK
Wayakwin SK (auparavant Molanosa)	

- C) Les zones de concours de l'employé qui travaillait dans un bureau listé en A mais non-listé en B de cet appendice en date du 14 mars 1991, sont telles que définies par la clause 11.06 de la convention collective (Territoire du Yukon dans la zone de la Colombie-Britannique; Territoire Mackenzie et Nunavut dans la zone de l'Alberta; Québec Nordique dans la zone du Québec; Labrador dans la zone de l'Atlantique; Prairie-Nord dans la zone du Mid-West) et ce pour aussi longtemps que l'employé reste dans ce bureau.

APPENDICE «D»

POSTE ISOLÉ

Partie 1:

Territoires du Nord-Ouest

Fort Simpson	Norman Wells
Tulita (Fort Norman)	

Nunavut

Arviat	Cambridge Bay
Iqaluit	Kugluktuk (Coppermine)
Rankin Inlet	

Terre-Neuve-et-Labrador

Cartwright	Churchill Falls
François	Gaultois
Hopedale	L'Anse-aux-Loups
La Poile	Mary's Harbour
Nain	Ramea
St. Lewis	

Québec

Bassin (Iles de la Madeleine)	Cap-aux-Meules
Chevery	Étang-du-Nord
Fatima	Gethsemani
Grande-Entrée	Hâvre-Aubert
Hâvre-aux-Maisons	Kuujuaq
Kuujjuarapik	La Tabatière

Leslie	Lourdes-de-Blanc-Sablon (Basse Cote-Nord)
Shefferville	Saint-Augustin-Saguenay

Ontario

Moosonee	Moose Factory
----------	---------------

Manitoba

Churchill

Alberta

Fort Chipewyan

Colombie-Britannique

Masset	Port Clements
Queen Charlotte	Sandspit

Partie 2:

Yukon

Carcross	Dawson City
Faro	Mayo
Teslin	Watson Lake

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Arviat NU	Cambridge Bay NU
Fort Simpson NU	Fort Smith NT
Iqaluit NU	Kugluktuk NU (Coppermine)
Norman Wells NU	Rankin Inlet NU
Tulita NU (Fort Norman)	

Est

Cartwright NL

Churchill Falls NL

Kuujuuaq QC

L'Anse au Loup NL

Nain NL

Radisson QC

Chisasibi QC

Hopedale NL

Kuujuarapik QC

Mary's Harbour NL

Northwest River NL

St. Lewis NL

Ouest

Churchill MB

Gillam MB

Moosonee ON

Fort Chipewyan AB

Moose Factory ON

APPENDICE «E»

COMITÉ DE SURVEILLANCE DE L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Un comité mixte est établi pour les fins d'une consultation constructive et du partage de renseignements entre les parties, en ce qui a trait à toute difficulté pouvant survenir dans le cours de la mise en oeuvre, de l'application et du maintien du Plan d'évaluation des emplois mentionné à l'article 59.

Le comité est formé de trois (3) représentants de la Société et de trois (3) représentants de l'Association.

*Les emplois ou les postes seront évalués uniquement dans les cas suivants:

- i) Changements organisationnels, par exemple une restructuration;
- ii) Augmentation ou diminution des opérations, des points de remise, de l'allocation autorisée ou des employés supervisés;
- iii) Modifications à des facteurs clés d'évaluation.

De tels processus peuvent être enclenchés à l'initiative des employés, de l'ACMPA et de la Société.

Information sur les points d'évaluation: un employé peut demander la feuille des «points par facteur» en suivant la procédure suivante:

- L'employé présente une demande écrite à son supérieur immédiat;
- Le supérieur immédiat présente une demande au représentant des RE;
- Les RE présentent une demande à P et DO au siège social;
- P et DO transmet les résultats au représentant des RE pour distribution;

La feuille des «points par facteur» est transmise à l'employé dans les vingt (20) jours suivant la date de sa demande.

APPENDICE «F»

FONDS D'ÉDUCATION

- *1 La Société canadienne des postes convient de verser, de la façon prévue ci-après au paragraphe 3, dans (le fonds) d'éducation de l'Association (le fonds) un montant correspondant à trois cents (0,03 \$) pour chaque heure actuellement payée à tous les employés à plein temps, à temps partiel et les employés nommés pour une période déterminée au cours des trimestre prévus ci-après au paragraphe 3.
- 2 Le fonds est utilisé uniquement à des fins d'éducation sur tous les aspects du syndicalisme pour les employés de la Société qui sont membres de l'Association.
- 3 Les montants sont versés trimestriellement dans une fiducie établie et administrée par l'Association aux seules fins de l'éducation syndicale prévue ci-dessus. Les versements au fonds sont effectués soixante (60) jours après la fin de chaque trimestre financier. Chaque versement est effectué à l'égard du trimestre qui vient de se terminer.
- 4 L'Association maintient une comptabilité des sommes reçues et déboursées par le fonds. L'Association prend les dispositions pour s'assurer que les livres comptables et les transactions sont vérifiés par un cabinet de comptables agréés. La Société est autorisée à demander des explications sur les dépenses encourues et l'Association doit faire en sorte que tous les déboursés effectués par le fonds le soient en conformité des fins mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus, à défaut de quoi les obligations énoncées au présent appendice prendront fin.
- 5 Dans les trente (30) jours de la fin de l'année du congé annuel du fonds, l'Association transmet à la Société des états financiers certifiant que toutes les dépenses engagées par le fonds l'ont été en conformité des fins poursuivies par le fonds et exclusivement à des fins d'éducation syndicale.
- 6 Cet appendice s'applique à tous les trimestres à partir du 31 décembre 2005.

APPENDICE «G»

**MODIFICATION À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TREIZE HEURES
ET UN TIERS (13 1/3) À QUINZE (15) HEURES**

La présente confirme que la modification à la convention collective entre la SCP et l'ACMPA, qui prévoit l'adoption de quinze (15) heures plutôt que de treize heures et un tiers (13 1/3) n'est pas apportée dans l'optique de priver les employés qui, le 4 août 1994, travaillaient treize heures et un tiers (13 1/3) ou plus par semaine et qui par la suite continuent de travailler treize heures et un tiers (13 1/3) ou plus par semaine, des droits et des avantages dont ils auraient joui par ailleurs si le nombre d'heures n'était pas passé de treize et un tiers (13 1/3) à quinze (15). Afin de ne pas alourdir le langage de la convention, les parties n'ont pas cru bon d'ajouter des clauses de droits acquis chaque fois que treize heures et un tiers (13 1/3) figurait dans la convention.

La présente s'applique tant que le nombre d'heures de l'employé se maintient à treize et un tiers (13 1/3) ou plus par semaine mais en dessous de quinze (15) heures par semaine.

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 29 juillet 1998	Glover à Kuan	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 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Équité en matière d'emploi et politique sur le

harcèlement

12) Article 34.05 b) et c)	Lettre du 4 juin 2010	Zdansky à Schous	Protection des acquis relatifs aux Soins médicaux des personnes retraitées
13) Article 11.12	Lettre du 4 juin, 2010	Zdansky à Schous	Postes d'adjoints principaux
14) Article 53	Lettre du 4 juin, 2010	Zdansky à Schous	Uniformes des maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes
15)	Lettre du 4 juin, 2010	Zdansky à Schous	Indemnité supplémentaire allouée aux maîtres de poste qui fournissent les locaux

PROCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
ET
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS

ATTENDU QUE les parties on recensé plusieurs postes qui sont vacants depuis plus de six mois; et

ATTENDU QUE les parties souhaitent uniformiser le processus de dotations des postes qui sont vacants depuis plus de six mois;

DONC, À PRÉSENT les parties conviennent de ce qui suit :

1. La présente entente et le processus ci-énoncé régiront le mode de dotation à durée indéterminée des postes qui sont vacants depuis plus de six mois et pour lesquels l'ACMPA est l'agent négociateur.
2. Tous les postes vacants depuis six mois et plus qui n'auront pas été pourvus durant cette période et dont la vacance n'aura eu aucune incidence sur l'exploitation ou sur le service à la clientèle seront supprimés.
3. Tout poste vacant depuis six mois et plus qu'il aura fallu pourvoir régulièrement au cours de cette période et ce, à hauteur des heures qui lui son allouées, sera comblé selon les heures allouées.
4. Tout poste vacant depuis six mois et plus qu'il aura fallu pourvoir régulièrement au cours de cette période durant un nombre d'heures inférieur aux heures qui lui sont allouées sera comblé selon le nombre d'heures moindre qui s'impose pour répondre aux besoins de la clientèle et du service.
5. La présente entente demeurera en vigueur jusqu'à l'expiration de l'actuelle convention collective.

Fait à Ottawa en Ontario ce jour le 17 janvier 1997.

Original signé par
Leroy Kuan et Rowena Anderson
Association canadienne des maîtres
de poste et adjoints

Original signé par
Rick Goodfellow
Société canadienne des postes

Lettre d'entente

concernant l'article 12 – Attribution des heures

Le 3 octobre 2006

Monsieur Pat Fagan
Négociateur en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA ON K1K 1X1

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues à la table de négociation au sujet de l'examen opérationnel de chaque bureau.

Ces examens sont effectués pour déterminer les mesures de dotation à prendre pour combler les besoins de la clientèle. Ils se déroulent à divers moments avant d'augmenter ou de diminuer les heures de travail prévues à l'horaire régulier, notamment quand des postes deviennent vacants, quand le bassin démographique desservi s'accroît ou décroît, quand un projet de la Société a une incidence sur la charge de travail du bureau, et ainsi de suite.

Les examens opérationnels seront fondés sur les activités/éléments suivants:

- le nombre de points de remise par catégorie;
- les adresses ont un numéro civique et un code postal urbain ou tous les points de remise ont un même code postal rural;
- les horaires de réception et d'expédition du courrier – heures d'arrivée et de départ des services routiers;
- les volumes de courrier reçu;
- la confection du courrier d'arrivée;
- la préparation du courrier de départ;
- le tri du courrier par ordre de priorité et les normes du service de livraison;
- tri du courrier tout au long des heures de services;
- les envois à remettre en mains propres;

- l'identification des périodes de pointe et des périodes creuses;
- tâches connexes des factrices et facteurs ruraux et suburbains (d'ordre administratif ou liées à la supervision, **inspections des routes rurales);
- le type de matériel et d'utilisation – p. ex., machines à affranchir en service sur place, caisses enregistreuses, etc.;
- heures d'opération du bureau;
- horaires de travail – employés;
- les bureaux tributaires;
- l'aménagement du bureau de poste;
- la nécessité de réexpédier du courrier – situations anormales résultant de lacunes sur le plan de l'adressage municipal;
- les tâches de soutien aux services régionaux – besoins en temps / nombre d'heures par semaine;
- les tâches administratives – appels téléphoniques, opérations bancaires, comptabilité de caisse, procédures de fin de journée, tâches d'entretien des biens, etc.;
- les fluctuations saisonnières;
- la situation démographique de la communauté;
- les activités propres à des emplacements particuliers – p. ex., les GDC, les GEC, etc.

L'information ci-dessus sera communiquée aux gestionnaires de zone locale afin de confirmer à tous les intéressés la position de la Société en ce qui concerne les examens opérationnels.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

La directrice,
Relations du travail,

Original signé par

Barbara Zdansky

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES SCP-ACMPA 2001-2002-2003

Lettre d'entente

concernant les clauses 20.05 et 20.09 au sujet des périodes de repos

Le 8 janvier 2003

Monsieur Pat Fagan
Négociateur en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA ON K1K 1X1

Monsieur,

Pour faire suite aux discussions que nous avons eues à la table de négociation, la présente énonce la procédure qui s'applique aux périodes de repos prescrites aux clauses 20.05 et 20.09 de la convention collective.

Généralités

Chaque employé à plein temps a droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, l'une durant la première moitié de son quart de travail et l'autre durant la deuxième moitié.

Les employés à temps partiel qui travaillent durant plus de deux (2) heures par jour mais durant moins de six (6) heures par jour ont droit à une (1) période de repos de dix (10) minutes; s'ils travaillent durant plus de six (6) heures, ils ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune.

1. Bureau de la catégorie des classes dont plusieurs employés sont présents

Quand plusieurs employés sont de service en même temps, les périodes de repos doivent être prises de manière à ne pas nuire au service au comptoir.

2. Bureau de la catégorie des classes dont un seul employé est présent

L'employé est tenu de faire preuve de discernement pour décider du moment où il prendra sa période de repos. Voici les possibilités qui s'offrent à l'employé à cet effet:

- a) Quand le service au comptoir comporte des périodes creuses ou sans achalandage dont on sait par expérience qu'elles se produisent à tel ou tel moment, l'employé peut en profiter pour prendre sa période de repos en laissant la porte du bureau déverrouillée.
- b) Dans les bureaux qui ne comportent aucune période creuse ou sans achalandage connue d'avance, l'employé peut opter pour l'une des solutions suivantes pour prendre sa période de repos:
 - i) Dans les bureaux où l'aire du service au comptoir et l'aire des cases postales sont distinctes et séparées, il devra afficher un avis sur la porte de l'aire du service au comptoir pour avertir les clients de l'interruption du service. La porte pourra rester verrouillée pendant la période de repos.
 - ii) Dans les bureaux où le comptoir de service et l'aire des cases postales se trouvent dans la même pièce ou sont situés au même endroit, il devra afficher un avis pour avertir les clients de l'interruption du service. La porte pourra rester verrouillée durant la période de repos.
 - iii) Pour éviter d'interrompre le service des cases postales, la porte pourra rester déverrouillée. Dans ce cas, la totalité des fonds et des valeurs postales devront être mis en lieu sûr, c.-à-d. rangés sous clé dans les tiroirs du comptoir. L'employé devra placer sur le comptoir un écriteau avisant les clients de l'interruption du service. Il sera interdit à l'employé de quitter les lieux.

Dans le but d'offrir un service uniforme à la communauté, les périodes de repos devront être prévues et prises autant que possible à la même heure chaque jour afin que les clients sachent par habitude à quels moments le bureau est généralement fermé.

Nota : Ce qui précède ne sous-entend pas que l'employé puisse quitter les lieux. L'idée, c'est de permettre à l'employé de prendre une période de repos ininterrompue.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Original signé par

Le directeur,
Relations du travail,
Rick Goodfellow

LETTRE D'ENTENTE

CONCERNANT LES HEURES DE SERVICE LE SAMEDI

Le 3 octobre 2006

Monsieur Pat Fagan
Négociateur en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA ON K1K 1X1

Monsieur,

La présente fait suite à nos discussions à la table de négociation en ce qui concerne les heures de service le samedi.

En 1995, la Société a décidé qu'elle maintiendrait les heures de service existantes le samedi, à moins qu'une communauté locale prenne l'initiative de demander la fermeture de son bureau de poste le samedi.

Les parties ont convenu de modifier cette façon de procéder. Dorénavant, la Société consultera l'ACMPA au niveau local si elle désire modifier les heures de service d'un bureau de poste le samedi. Dans tous les cas où la Société décide de continuer à offrir le service postal dans le bureau durant la semaine, elle ne réduira pas les heures de service le samedi, à moins d'avoir obtenu au préalable le consentement de l'ACMPA. Cet accord ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Original signé par

Barbara Zdansky
Directrice,
Relations du travail

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES SCP-ACMPA 2001-2002-2003

Lettre d'entente

concernant l'article 40 – Rémunération d'affectation provisoire

Monsieur Pat Fagan
Négociateur en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA ON K1K 1X1

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues à la table des négociations au sujet de l'article 40 de la convention collective.

Lors de ces échanges, vous redoutiez que la grille salariale telle qu'elle figure à l'appendice « A » débouche, selon l'échelon de l'employé, sur une situation dans laquelle l'employé pourrait gagner moins à un poste d'affectation provisoire d'une classification d'un niveau supérieur que s'il travaillait à un poste d'affectation provisoire d'une classification d'un niveau inférieur.

Par la présente, je tiens à confirmer qu'en pareille situation, à condition qu'elle soit portée à l'attention de la Société, la rémunération d'affectation provisoire de l'employé sera majorée à l'échelon suivant pour qu'elle soit supérieure au montant que l'employé aurait touché au taux de rémunération de la classification de niveau inférieur.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Original signé par

Le directeur,
Relations du travail,
Rick Goodfellow

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES SCP-ACMPA 2001-2002-2003

concernant l'article 40

Le 4 juin, 2010

Madame Leslie Schous

Négociatrice en chef

Association canadienne des maîtres de poste et adjoints

281, rue Queen Mary

OTTAWA ON K1K 1X1

OBJET: Admissibilité aux avantages sociaux

Madame,

Pour faire **suite à nos discussions au cours des négociations**, vous trouverez ci-dessous la définition des indemnités d'assurance-vie et d'assurance-invalidité **de longue durée ou de courte durée** auxquelles ont droit les employés en régime d'affectation provisoire durant une période de plus de 20 postes complets consécutifs.

Assurance-vie:

Le capital sera calculé en fonction de la rémunération d'affectation provisoire.

Assurance-invalidité de longue durée:

Dans le cas des employés en régime d'affectation provisoire durant plus de 20 postes consécutifs, le salaire annuel révisé utilisé pour calculer les prestations d'assurance-invalidité est le montant de la rémunération d'affectation provisoire.

Par conséquent, si à l'expiration du délai de franchise pour les prestations d'assurance-invalidité, l'employé occupe un poste provisoire, dans ce cas les prestations d'assurance-invalidité payables à l'employé seront calculées en fonction de la rémunération d'affectation provisoire. Si, à l'expiration du délai de franchise pour les prestations d'assurance-invalidité, l'affectation provisoire est terminée et l'employé a repris son poste d'attache, dans ce cas les prestations d'assurance-invalidité seront calculées en fonction de la rémunération du poste d'attache.

Prestations d'assurance-invalidité de courte durée

Dans le cas des employés en régime d'affectation provisoire durant plus de 20 quarts

consécutifs qui ont le droit aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée, le montant des prestations est calculé en fonction du salaire perçu pendant la durée de leur affectation provisoire. Si l'affectation provisoire prend fin pendant que l'employé touche des prestations d'assurance-invalidité de courte durée, le reste des prestations qu'il doit toucher est calculé en fonction du salaire de son poste d'attache.

Cordialement,

**Barbara Zdansky
Négociatrice en chef**

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

Le 3 octobre 2006

Monsieur Pat Fagan
Négociateur en chef
L'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, Queen Mary
Ottawa (Ontario) K1K 1X1

Nous aimerions vous confirmer qu'à compter de la date de la signature de la convention collective, l'augmentation ou la diminution du nombre d'itinéraires ruraux assignés à un lieu fourni par un maître de poste sera incluse dans la notion de circonstances exceptionnelles énoncée dans l'alinéa 43.01 (b).

S'il y a une diminution dans le nombre d'itinéraires ruraux assignés à un lieu fourni par un maître de poste, les indemnités de location ne devront en aucun cas être réduites à un taux inférieur à celui énoncé dans l'Appendice « I ».

Sincères salutations,

Original signé par

Barbara Zdansky
Directrice, Relations du travail

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

Le 3 octobre 2006

Monsieur Pat Fagan
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 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 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

Barbara Zdansky
Directrice, Relations du travail

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

**Madame Leslie Schous
Négociatrice en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA (Ontario) K1K 1X1**

Le 4 juin, 2010

**OBJET : Protection des acquis relatifs aux Soins médicaux des
personnes retraitées**

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue par les parties en ce qui concerne les modifications négociées concernant les alinéas 34.05 b) et c) de la convention collective.

Les parties ont convenu que les employées et employés nommés pour une période indéterminée comptant dix (10) années de service continu ou plus avant le 1^{er} janvier 2010 auront droit aux soins médicaux des personnes retraitées, sous réserve des autres conditions et exigences établies dans la convention collective et dans le régime de soins médicaux complémentaires. Ces employées et employés ne seront pas sujets à l'exigence de quinze (15) années de service continu pour être admissibles à ces soins médicaux.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués,

**Barbara Zdansky
Négociatrice en chef**

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

**Madame Leslie Schous
Négociatrice en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA (ON) K1K 1X1**

Le 4 juin, 2010

OBJET : Clause 11.12 – Postes d’adjoints principaux

Madame,

La présente a pour but de confirmer l’entente conclue par les parties au cours des négociations collectives relatives aux postes d’adjoints principaux en vertu de la clause 11.12 de la convention collective.

Il est convenu que, à compter de la date de la signature de la convention collective, il doit y avoir un adjoint principal à temps plein dans tous les bureaux de poste où le niveau de classement du maître de poste est 6A ou 6B et où il y a 100 heures allouées autorisées ou plus. Tout bureau de poste doté d’un adjoint principal à temps plein en date de la signature de la convention collective conserve cet adjoint jusqu’à ce que son poste devienne vacant.

Les parties comprennent qu’il n’y aura aucune augmentation nette du nombre de postes ou d’heures allouées dans un bureau de poste en conséquence de cette modification à la clause 11.12. Cette modification entraînera plutôt la création d’un nouveau poste d’adjoint principal, lequel remplacera un poste existant d’assistant à temps plein dans le bureau de poste.

S’il n’y a pas d’adjoint à temps plein dans un bureau admissible, la Société ne prendra aucune mesure avant qu’un poste ne devienne vacant et qu’un poste d’adjoint principal à temps plein puisse être créé sans entraîner d’augmentation du nombre d’heures allouées autorisées dans

ce bureau. La Société convient de ne pas combiner de postes pour créer un poste d'adjoint principal avant qu'un poste devienne vacant dans le bureau de poste.

Enfin, lorsqu'un poste d'adjoint principal doit être créé dans un bureau où deux adjoints travaillent le même nombre d'heures, le poste sera offert à l'adjoint le plus qualifié.

Cordialement,

**Barbara Zdansky
Négociatrice en chef**

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

**Madame Leslie Schous
Négociatrice en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA (ON) K1K 1X1**

Le 4 juin, 2010

OBJET : Uniformes des maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue par les parties au cours des négociations collectives relatives au fait de fournir des uniformes aux maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes.

Elles ont convenu que les maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes qui n'exploitent pas une autre entreprise ou effectuent d'autres activités dans les mêmes locaux que le bureau de poste ont droit à un uniforme conformément aux dispositions de l'article 53.

Les maîtres de poste de groupe 1 et 2 doivent recevoir ce que leur confère la clause 53.02 c) de la convention collective. Les maîtres de poste de groupe 3, 4, 5 et 6 doivent recevoir les points d'uniforme que leur confère la clause 53.02 b) de la convention collective.

Les maîtres de poste de la catégorie des groupes doivent s'assurer de porter leur uniforme conformément au code vestimentaire de la Société destiné aux employés en uniforme.

Cordialement,

**Barbara Zdansky
Négociatrice en chef**

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

**Madame Leslie Schous
Négociatrice en chef
Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
281, rue Queen Mary
OTTAWA (ON) K1K 1X1**

Le 4 juin, 2010

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

Madame,

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. La Société doit constituer un fond annuel d'un montant de 420 000 \$ 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 sont soit indépendants (c'est-à-dire qui ne sont collés à aucun autre bâtiment) soit résidentiels 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,

**Barbara Zdansky
Négociatrice en chef**

APPENDICE « I »

INDEMNITÉ DE LOCATION

La Société doit verser les taux d'indemnité de location suivants:

<u>Classification</u>	<u>Débutant le 1er avril 2010</u>	<u>Débutant le 1er avril 2011</u>	<u>Débutant le 1^{er} avril 2012</u>	<u>Débutant le 1er avril 2013</u>	<u>Débutant le 1er avril 2014</u>
Groupe 1	\$ 974.00	\$ 1,003.00	\$ 1,033.00	\$ 1,064.00	\$ 1,096.00
Groupe 2	\$ 1,226.00	\$ 1,263.00	\$ 1,301.00	\$ 1,340.00	\$ 1,380.00
Groupe 3	\$ 1,450.00	\$ 1,494.00	\$ 1,539.00	\$ 1,585.00	\$ 1,633.00
Groupe 4	\$ 1,851.00	\$ 1,907.00	\$ 1,964.00	\$ 2,023.00	\$ 2,084.00
Groupe 5	\$ 2,179.00	\$ 2,244.00	\$ 2,311.00	\$ 2,380.00	\$ 2,451.00
Groupe 6	\$ 2,663.00	\$ 2,743.00	\$ 2,825.00	\$ 2,910.00	\$ 2,997.00
Classe 1	\$ 3,012.00	\$ 3,102.00	\$ 3,195.00	\$ 3,291.00	\$ 3,390.00
Classe 2	\$ 3,339.00	\$ 3,439.00	\$ 3,542.00	\$ 3,648.00	\$ 3,757.00
Classe 3	\$ 3,683.00	\$ 3,793.00	\$ 3,907.00	\$ 4,024.00	\$ 4,145.00
Classe 4	\$ 3,999.00	\$ 4,119.00	\$ 4,243.00	\$ 4,370.00	\$ 4,501.00
Classe 5	\$ 4,341.00	\$ 4,471.00	\$ 4,605.00	\$ 4,743.00	\$ 4,885.00
Classe 6	\$ 4,688.00	\$ 4,829.00	\$ 4,974.00	\$ 5,123.00	\$ 5,277.00

APPENDICE « J »

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES AUX TÂCHES DE SOUTIEN AUX SERVICES RÉGIONAUX

Généralités:

- Le soutien aux services régionaux (SSR) consiste dans des tâches qui ont trait à l'exploitation d'un bureau de l'ACMPA, autre que l'administration normale du bureau d'attache de l'employé (que ces tâches soient exécutées dans le bureau d'attache ou ailleurs).
- Tous les employés sont admissibles et peuvent se porter volontaires pour exécuter des tâches de SSR.
- Les tâches de SSR ne doivent pas inclure quelconque partie du processus disciplinaire.
- Les tâches de SSR ne doivent pas inclure l'approbation des congés et des heures et toute autre prise de décision concernant l'exploitation d'un autre bureau de poste.

Formation:

- Donner de la formation au besoin.
- Identifier les besoins de formation en fonction des résultats obtenus à la suite d'une évaluation de la qualité.
- Participer à l'élaboration de trousse de formation conformes aux normes nationales de formation.
- Participer à la production de trousse de formation pour des projets locaux.
- Organiser des séances de formation.
- Animer des séances de formation au sein de l'unité de négociation.

Communications:

- Retransmettre l'information par téléphone.
- Retransmettre l'information par écrit.

Marchandisage:

- Contribuer au montage des présentoirs de marchandisage.
- Réunir et distribuer les fournitures de bureau et/ou les articles de vente au détail qui sont excédentaires ou périmés.

- Assurer l'encadrement en expliquant et en rappelant les principes de base du marchandisage.
- Contribuer à une bonne connaissance des produits.
- Participer aux projets des Ventes.
- Programme du client mystère.

Maintenance des biens immobiliers:

- Aider le maître de poste en ce qui concerne le processus de gestion et de maintenance des biens immobiliers.

Dotation:

- Siéger en tant que membre d'un jury de sélection conformément à la politique existante en matière de dotation.
- Aider à la logistique des concours.

Soutien administratif:

- Fournir le soutien aux employés en ce qui concerne l'application des règles, règlements et procédures de la SCP.
- Effectuer des Évaluations qualité (EQ).
- Vérifications financières.
- Tenir à jour les répertoires des cases postales.
- Recevoir et soumettre des réquisitions de biens ou de services.
- Recevoir et distribuer des fournitures.
- Aider le maître de poste en ce qui concerne les enquêtes ou sondages sur des changements visant les routes rurales.
- Fournir le soutien voulu pour les projets spéciaux de la SCP au sein de l'unité de négociation.
- Assurer le soutien pour la mise en œuvre de la «nouvelle image» dans les bureaux.
- Prêter son concours pour l'ouverture et le transfert des bureaux de poste.
- Faire des recommandations en ce qui concerne les stocks de matériel.
- Contribuer à l'organisation des réunions au sein des zones locales.
- Compiler des données administratives.
- Prêter concours aux maîtres de poste qui en font la demande.
- Compiler des données des registres des présences autres que ceux du bureau d'attache.

Nota:

1. Cette liste peut s'appliquer en tout ou en partie, selon ce qui est jugé préférable localement.
2. Toute modification de la liste des tâches de SSR, qu'il s'agisse d'un ajout ou d'une suppression, sera sujette à l'approbation des deux parties au niveau national.

APPENDICE « K »

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 1) Un employé qui souhaite soulever un problème de santé et de sécurité doit le faire en premier auprès de son supérieur immédiat.
- 2) Si le problème n'est pas réglé, l'employé peut s'adresser au représentant en santé et sécurité du bureau et au gestionnaire de zone locale compétent (ou l'équivalent), qui examineront ensemble la situation.
- 3) Advenant que le gestionnaire de zone locale, le représentant en santé et sécurité et l'employé ne parviennent pas à s'entendre sur la solution du problème, n'importe laquelle de ces personnes peut référer la question au comité mixte de santé et de sécurité local.
- 4) Le comité se réunira pour étudier la plainte et les renseignements disponibles. Le comité obtiendra tous les renseignements additionnels dont il pourrait avoir besoin et, s'il y a lieu, il pourra faire appel aux services d'experts ou de conseillers. Si le comité ne peut régler le problème, il sera référé au directeur général des opérations régionales. À son tour, le directeur général des opérations régionales pourra tenter de régler le problème; dans le cas contraire, le comité national mixte chargé de veiller à l'application de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité en sera saisie.
- 5) Le comité national mixte chargé de veiller à l'application de la politique se réunira au besoin pour régler toute question dont il sera saisi, ou lorsque n'importe lequel de ses membres aura demandé la tenue d'une réunion pour discuter de la politique ou de questions de portée générale qui concernent l'unité de négociation de l'ACMPA.
- *6) Il n'y a rien dans la présente procédure qui empêche tout intéressé de référer le problème à **Ressources humaines et Développement des compétences Canada**, et ce, à n'importe quelle étape de la procédure **en vertu du Code Canadien du travail**.
- 7) À chaque étape de la présente procédure, un rapport sera complété sous la forme convenue entre la Société et l'Association. À la première étape, c'est le représentant en santé et sécurité qui

complétera le formulaire. À toutes les étapes suivantes, c'est le représentant de la Société qui complétera le formulaire. La personne chargée de compléter le formulaire le transmettra dans les meilleurs délais au comité mixte de santé et sécurité local.

*APPENDICE « L »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS

**OBJET : PROGRAMME DE PRIME D'ACCOMPLISSEMENT LIÉ AU
RENDEMENT DE L'ENTREPRISE**

Sauf en ce qui a trait à l'exigence de recevoir une cote d'évaluation du rendement, les modalités du Programme d'encouragement du rendement visant le personnel admissible au sein de la Société s'appliqueront aux employés nommés pour une période indéterminée membres de l'Association pour la durée de la présente convention collective. Le Programme d'encouragement du rendement sera également connu sous le nom de *Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise* lorsqu'il vise les employés admissibles représentés par l'Association.

Le Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise comportera une prime d'encouragement pouvant atteindre **quatre** pour cent (4 %) par année financière pour l'atteinte des objectifs de rendement de la Société. De plus, cette prime de **quatre** pour cent (4 %) pourrait être plus ou moins élevée si la Société surpasse ses objectifs ou ne les atteint pas.

En vertu du Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise, les employés à temps partiel seront admissibles à une prime au prorata des heures payées plutôt que des heures de travail prévues à l'horaire. Les maîtres de poste de la catégorie des groupes qui travaillent dans un établissement qui n'appartient pas à la Société ou qui n'est pas loué par elle seront admissibles à la prime de rendement collectif en fonction des heures réellement payées, y compris la formule 1/3. Pour plus de clarté, les heures supplémentaires et la rémunération d'intérim ne sont pas incluses dans le calcul de la prime.

À partir du 1^{er} janvier 2010, nonobstant les conditions du Programme d'encouragement du rendement, les employés nommés pour une période

déterminée avec service continu qui sont nommés dans une affectation pour une période de plus de six (6) mois dont l'horaire est de douze (12) heures par semaine ou plus seront admissibles, en vertu de ce programme, à une prime au prorata des heures réellement payées, à condition qu'ils soient des employés actifs de la Société le 31 décembre, ainsi qu'à la date du versement telle qu'elle est déterminée par la Société, et qu'ils répondent à toutes les autres exigences relatives au paiement énoncées dans le présent appendice et dans les conditions du Programme d'encouragement du rendement.

La Société peut modifier n'importe laquelle des conditions du Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise pour l'année financière alors en cours ou pour l'année financière suivante ou les années financières subséquentes, après avoir consulté l'Association à l'échelon national au moins soixante (60) jours avant la mise en œuvre des modifications en question.

La Société reconnaît que l'objectif du Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise vise à mesurer le rendement global de la Société et non celui des membres ou des bureaux de poste individuellement.

Aux fins des primes, « l'année financière » de la Société signifie la période du 1 janvier au 31 décembre de chaque année

SIGNÉ à OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, ce 16 jour d'août 2010.

Société canadienne des postes

L'Association canadienne des maîtres
de poste et ajoints

APPENDICE « M »

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS

OBJET: COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX

1. La présente est pour vous informer que la Société accepte de poursuivre l'activité d'animation du « Comité consultatif des avantages sociaux » composé de quatre (4) représentants choisis par les syndicats et de quatre (4) représentants nommés par la Société. L'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) et le Syndicat des employés des postes et communications (SEPC) désignent chacun une (1) personne pour les représenter au sein du Comité. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes désigne deux (2) personnes pour le représenter au sein du Comité. Si l'ACMPA ou le SEPC choisissent de ne pas désigner aucune personne pour les représenter au sein du Comité, le STTP se désignera un représentant additionnel.
2. Chaque partie peut remplacer son représentant au sein du Comité à quelque moment que ce soit.
3. Le Comité aura pour mandat de consulter et de faire des recommandations facultatives à la Société sur divers sujets concernant les Régimes d'assurance (les « Régimes ») indiqués aux clauses 34.01, 34.02 et 34.03 de la convention collective entre la Société et l'ACMPA. Ces sujets sont les suivants:
 - a) une manière adéquate de s'assurer que tous les employés sont informés sur les avantages sociaux auxquels ils ont droit en vertu des régimes et sur la marche à suivre en ce qui concerne les processus des demandes et de la révision des décisions;
 - b) les améliorations et les changements qui pourraient être apportés aux régimes;

- c) toute question ou doléance, autre que celles concernant les demandes ou le processus de révision des décisions, soumise par un employé ou les parties.
4. Pour l'aider à s'acquitter de son mandat, le Comité aura à sa disposition l'information financière des exercices en ce qui concerne l'administration des régimes et les réclamations effectuées.
 5. Le Comité établit ses propres procédures.
 6. Chaque partie assume le salaire ou les allocations de ses représentants au sein du Comité.
 7. Le Comité se réunit une fois par trimestre, ou plus souvent si telle est sa volonté.
 8. À moins que les parties ne s'entendent autrement, les discussions tenues lors des réunions du Comité consultatif des avantages sociaux sont complémentaires aux obligations de consultation énoncées ailleurs dans cette entente et ne s'y substituent pas.

SIGNÉ à OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, ce 3^e jour de octobre 2006.

Original signé par

B. Zdansky

Société canadienne des postes

Original signé par

P. Fagan

L'Association canadienne des maîtres de poste et ajoints

APPENDICE « N »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS

OBJET : PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les parties conviennent qu'il est souhaitable de modifier le Plan d'évaluation des emplois énoncé dans l'article 59 de la convention collective. Les parties conviennent également du principe du salaire égal pour travail de valeur égal tel que défini dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Les modifications apportées au Plan d'évaluation des emplois actuels doivent s'appliquer à tous les postes de l'unité de négociation tout en continuant à se conformer aux exigences suivantes:

- (a) Éviter les préjugés sexistes et se conformer à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; et
- (b) Être exemptes de propos discriminatoire à l'égard d'un employé ou d'un groupe d'employés de l'unité de négociation en vertu des motifs illicites énumérés à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En conséquence, les parties conviennent des modifications au Plan d'évaluation des emplois suivantes:

- 1.0 Afin de reconnaître l'augmentation du nombre d'employés supervisés, le maximum de points accordés pour le niveau 4 de la question 8 doit passer de cent (100) points à un total égal ou inférieur à cent cinquante (150) points. La définition d'« employés » est telle qu'énoncée dans l'article 2 de la convention collective.
- 2.0 Afin de reconnaître l'augmentation du nombre de points de remise, le maximum de points accordés à la question 11 doit passer de trente (30) points à un total égal ou inférieur à cinquante (50) points. Les types de

points de remise sont tels que définis dans la question 11 du questionnaire d'évaluation des emplois.

- 3.0 Pour tenir compte de la supervision des factrices et facteurs ruraux et suburbains, les points accordés pour la sous-question 10 (a) du deuxième degré du tableau du « facteur de transformations et de poids » daté du 15 octobre 1996 passeront de dix (10) à vingt (20) points.
- 4.0 En vertu des paragraphes 1.0, 2.0 et 3.0 susmentionnés, le tableau du « facteur de transformations et de poids » daté du 15 octobre 1996 sera modifié en conséquence.

Les parties conviennent également de ce qui suit:

- 5.0 Aucun changement ne doit être apporté dans les niveaux des bureaux de postes de la catégorie des groupes et dans les niveaux des bureaux de poste de la catégorie des classes du fait de la modification du plan d'évaluation des emplois.
- 6.0 En conséquence des paragraphes 1.0, 2.0 et 3.0 du présent protocole d'entente, certaines situations pourraient occasionner une conversion des bureaux de poste de la catégorie des groupes, situés dans des locaux dont la société n'est ni propriétaire, ni locataire, en bureaux de poste de la catégorie des classes. Néanmoins, dans de tels cas, le maître de poste continuera à fournir les lieux de travail.
- 7.0 La Société est dotée de l'information nécessaire pour apporter les modifications susmentionnées aux postes concernés. Elle n'émettra donc pas de nouveau le Questionnaire d'évaluation des emplois pour parvenir à ces modifications. L'information dont dispose la Société sera remise à l'Association.
- 8.0 Le total des points du Plan d'évaluation des emplois passera de mille (1000) à un total de mille quatre-vingts (1080) points dans le but de convenir aux modifications susmentionnées et pour créer un nouvel échelon de rémunération. En conséquence, le niveau de classification 6 actuel sera subdivisé en deux niveaux, soit le 6A et le 6B. Le niveau 6B se situera entre huit cent quarante un (841) et neuf cent soixante (960) points. Le nouveau niveau 6A se situera entre neuf cent soixante un (961) et mille quatre-vingts (1080) points. Les nouveaux taux de rémunération du niveau 6A seront inclus dans l'Appendice « A » de la convention collective.

- 9.0 L'Indemnité administrative annuelle des maîtres de poste et des adjoints principaux est énoncée à l'article 42 de la convention collective (échue le 31 décembre 2005). Cette indemnité ne sera plus en vigueur à compter du 30 juin 2006.
- 10.0 Une nouvelle indemnité sera mise en place pour les adjoints principaux actuels dans les bureaux où la fonction de maître de poste est classé au niveau 6A. Les taux ainsi que les détails afférents à cette indemnité sont énoncés à l'article 42 de la convention collective.
- 11.0 Ce protocole d'entente règle, de façon définitive, toutes questions pouvant survenir du Plan d'évaluation des emplois y compris la supervision des employés, les points de remise et la supervision des factrices et facteurs ruraux et suburbains, sans toutefois y être limités.
- 12.0 La Société et l'Association doivent communiquer conjointement avec les employés à propos des objectifs de ce protocole d'entente, et des progrès qui ont été faits sous sa gouverne.
- 13.0 Les modifications énoncées dans les paragraphes 1.0, 2.0, 3.0 et 10.0 susmentionnés entreront en vigueur le 1er juillet 2006.

SIGNÉ à OTTAWA EN ONTARIO, ce 3^e jour d'octobre, 2006.

Original Signé par
B. Zdansky

Original signé par
P. Fagan

Société canadienne des postes

L'Association canadienne des
maîtres de poste et ajoints

APPENDICE « O »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS

**AU SUJET D'UN PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE
DURÉE**

Ce document décrit l'entente mutuelle conclue entre les parties.

Le Programme d'assurance-invalidité de courte durée entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Le 1^{er} janvier 2011, les crédits de congé de maladie accumulés jusqu'au 31 décembre 2010 seront convertis en « crédits complémentaires » à être utilisés sur une base horaire.

ARTICLE 1 – JOURS DE CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES :

1. Les jours de congé pour raisons personnelles sont alloués et utilisés en conformité avec l'article 25 de la convention collective.

ARTICLE II – ADMISSIBILITÉ

1. Tous les employés nommés pour une période indéterminée seront admissibles aux prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée à compter de leur date d'embauche.
2. Un employé nommé pour une période déterminée et ayant un service continu a droit aux prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée lorsqu'il est nommé à une affection de plus de six (6) mois qui comprend un minimum de quarante (40) heures prévue à son horaire de travail par mois.

- 3. Un employé ne sera pas admissible aux prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée dans les situations suivantes:**
- a) Toute période où il est emprisonné.**
 - b) Toute maladie ou blessure résultant de la perpétration ou de la tentative de perpétration d'une agression ou d'un autre acte criminel (sujet à une condamnation dans une cour de justice).**
 - c) Toute maladie ou blessure liée à un abus d'alcool ou d'autres drogues, à moins que l'employé ne consente à recevoir des soins médicaux actifs et continus jugés appropriés pour traiter son problème de santé.**
 - d) Toute période au cours de laquelle il est en congé non payé ou suspendu.**

ARTICLE III – PRESTATIONS D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

- 1. Un employé peut recevoir des prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à concurrence de trente (30) semaines après le début de sa maladie ou la date de sa blessure.**
- 2. Un employé nommé pour une période déterminée arrête de recevoir les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée lorsque son affectation prend fin à moins qu'on ait prévu qu'il commence une autre affectation (de plus de six (6) mois qui comprend un minimum de quarante (40) heures prévue à son horaire de travail par mois) dans les sept (7) jours suivant la fin de l'affectation précédente.**
- 3. L'admissibilité aux prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée est établie par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. Pour être admissible aux prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, un employé doit être soigné par un médecin et suivre le traitement prescrit par ce médecin et jugé approprié pour la maladie ou la blessure par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. L'employé doit fournir**

tous les renseignements médicaux exigés au fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

4. La période d'attente pour devenir admissible aux prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée s'établit comme suit :
 - a. Accident: 0 jour
 - b. Hospitalisation: 0 jour
 - c. Maladie: 7 jours civils
5. Si un employé doit être hospitalisé avant la fin de la période d'attente, les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à compter de la date d'hospitalisation. Le terme « hospitalisé » signifie admis dans un établissement hospitalier, peu importe la durée du séjour.
6. En cas de maladie, un employé peut utiliser ses jours de congé pour raisons personnelles jusqu'au début du paiement des prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, soit le huitième (8^e) jour suivant la première journée d'absence du travail pour cause de maladie. Si l'employé a épuisé ses jours de congé pour raisons personnelles ou lorsque cela se produit, et à condition que le fournisseur de gestion des cas d'invalidité approuve la demande d'indemnité de l'employé, ce dernier peut utiliser, durant la période d'attente, ses crédits complémentaires disponibles, le cas échéant, de façon à ne subir aucune perte de salaire.
7. Les employés dont la demande d'indemnité du Programme d'assurance-invalidité de courte durée est acceptée recevront les prestations suivantes:
 - a. Durant les quinze (15) premières semaines de maladie ou de blessure (excluant la période d'attente de sept (7) jours civils, le cas échéant), ils reçoivent des prestations équivalent à 70 % de leur salaire régulier. Les employés peuvent également utiliser leurs crédits complémentaires pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 100 % de leur salaire régulier.

- b. Durant le reste de la période de trente (30) semaines de maladie ou de blessure, ils reçoivent des prestations équivalant à la différence entre 70 % de leur salaire régulier et leurs prestations d'assurance-emploi, conformément à l'article 8 ci-dessous. Les employés peuvent également utiliser leurs crédits complémentaires pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 95 % de leur paie régulière.**
- 8. La formule de calcul pour majorer les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée est d'une (1) heure de crédit complémentaire pour une (1) heure nécessaire pour majorer les prestations d'assurance-invalidité de courte durée de 70 % du salaire régulier de l'employé à 100 % ou 95 %, selon le cas.**
- 9. Si l'incapacité se prolonge au-delà de quinze (15) semaines, l'employé devra présenter une demande d'assurance-emploi. Si la demande d'assurance-emploi de l'employé est acceptée, il reçoit des prestations conformément à la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les prestations sont majorées conformément aux dispositions de l'alinéa 7 b) ci-dessus.**
- 10. Toutes les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée versées à un employé sont considérées comme un revenu aux fins d'imposition.**
- 11. Les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée d'un employé seront réduites s'il retire un revenu des sources suivantes:**
 - a. Revenu d'un autre emploi, à moins que l'employé ne puisse prouver que cet emploi était antérieur à la maladie ou à la blessure;**
 - b. Prestations payables en vertu d'un programme d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;**
 - c. Prestations payables en vertu d'un programme d'assurance gouvernemental ou d'assurance automobile sans égard à la responsabilité, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;**

- d. Toute autre prestation d'assurance-invalidité ou de retraite, indemnité de départ ou continuation du salaire liées à l'emploi.
12. Là où la loi le permet, tous les employés seront assujettis au droit de subrogation de Postes Canada, conformément aux modalités du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.
13. Les employés doivent se conformer et participer à tout programme de réadaptation recommandé par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité afin de continuer à recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée. Un programme de réadaptation peut comprendre un horaire adapté ou des tâches modifiées dans le cadre du poste de l'employé, ou toute autre solution de rechange raisonnable proposée par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.
14. Les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à un employé prendront fin à la première des dates suivantes :
- a. La date à laquelle l'employée n'est plus invalide;
 - b. La date à laquelle l'employé participe à une activité rémunératrice autre qu'une activité rémunératrice approuvée aux fins de réadaptation;
 - c. La date à laquelle l'employé est incapable de fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'il est toujours invalide;
 - d. La date à laquelle l'employé refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou d'occuper un emploi de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

ARTICLE IV – RECHUTE

1. Si un employé a une rechute ou une récurrence relative au même problème médical ou à un problème connexe dans les trente (30) jours civils de son retour au travail à la suite d'un congé d'invalidité de courte durée et que cette rechute ou récurrence est dûment constatée par un expert médical, l'employé peut continuer à

recevoir des prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, sans période d'attente, pour le reste de la période de trente (30) semaines.

2. Si un employé est de retour au travail depuis plus de trente (30) jours civils à la suite d'un congé d'invalidité de courte durée, toute absence subséquente sera considérée comme une nouvelle période de maladie ou de blessure.
3. Si l'employé n'a pas repris le travail à temps plein et que la maladie ou la blessure est dûment constatée par un expert médical, l'employé peut continuer à recevoir des prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, sans période d'attente, pour le reste de la période de trente (30) semaines.

ARTICLE V – PROCESSUS D'APPEL

1. L'appel est une demande écrite de révision, présentée par un employé, portant sur la décision rendue en ce qui concerne sa demande d'indemnité. Le processus d'appel est conçu pour réviser la décision de façon objective et pour donner l'occasion à l'employé de soumettre des renseignements médicaux supplémentaires.

Si un employé se prévaut de son droit d'appel, il a droit aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée aussi longtemps qu'il le faut pour qu'une décision soit rendue au premier palier d'appel. Si l'appel au premier palier est rejeté, la Société déduit tout paiement en trop de la paie de l'employé, mais le recouvrement effectué ne doit pas excéder dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie de l'employé, jusqu'à concurrence de l'intégralité de la somme à recouvrer.

Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement en trop en suspens peut être prélevé du solde de rémunération de l'employé.

2. Premier palier d'appel

L'employé doit informer par écrit le fournisseur en gestion des cas d'invalidité de son intention d'interjeter appel dans un délai de sept (7) jours civils à partir de la date à laquelle la décision initiale lui a été communiquée par écrit.

L'employé doit transmettre au fournisseur en gestion des cas d'invalidité tout renseignement médical supplémentaire qu'il souhaite soumettre ou qui a été demandé par le fournisseur en gestion des cas d'invalidité dans un délai de trente (30) jours civils à partir de la date de l'avis d'appel.

Le gestionnaire de cas étudiera les renseignements médicaux supplémentaires, de concert avec le conseiller médical du fournisseur en gestion des cas d'invalidité, afin de préciser le diagnostic, le pronostic et le plan de traitement.

Le gestionnaire de cas étudiera la liste d'obstacles et les renseignements médicaux de l'employé avec le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité.

Le spécialiste en réclamations transmet à l'employé une décision écrite comprenant les raisons et les recommandations détaillées et, si l'employé l'autorise à le faire, en transmet une copie à un représentant de l'Association.

3. Dernier appel

Une fois que l'employé est informé par écrit du rejet de son appel au premier palier, l'employé ou son représentant autorisé de l'Association dispose de dix (10) jours ouvrables pour informer par écrit le gestionnaire de cas de son intention d'interjeter appel. Un spécialiste en santé du travail indépendant examinera la demande, ainsi que tout autre renseignement qui lui sera fourni. Les documents à l'appui de la demande comprennent une autorisation signée par l'employé accordant la permission à un représentant de l'Association de représenter les intérêts de l'employé durant cet appel final.

Le spécialiste en santé du travail doit tenir une réunion d'instruction le plus rapidement possible après sa nomination. L'objectif de cette rencontre est de cerner le problème et d'établir avec précision les faits avant de rendre une décision. Le spécialiste en santé du travail indépendant devra permettre à l'employé, au représentant de l'Association (le cas échéant), au représentant de la Société et au gestionnaire de cas de présenter leur exposé des faits. Aucune des parties ci-dessus ne pourra être représentée par des avocats et aucun témoin ne sera autorisé à témoigner.

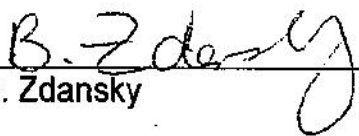
Si, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après l'avis d'appel, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la nomination du spécialiste en santé du travail indépendant, la Société ou l'Association peut demander au ministre du Travail de nommer un spécialiste en santé du travail qui devra effectuer une révision finale et rendre une décision.

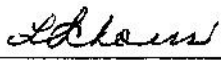
La décision du spécialiste en santé du travail est finale et lie les deux parties, mais elle ne crée pas de précédent et ne peut être soumise à la procédure de règlement de grief en vertu de la convention collective.

Les frais et les honoraires du spécialiste en santé du travail indépendant, y compris les coûts liés à la réunion d'instruction, s'il y en a, doivent être équitablement partagés par la Société et l'Association.

SOCIÉTÉ CANADIENNE
DES POSTES

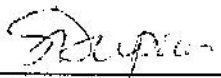
L'ASSOCIATION
CANADIENNE DES
MAÎTRES DE POSTE
ET ADJOINTS



B. Zdansky


L. Schous

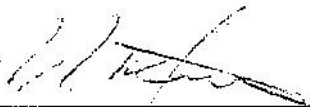

B. Beadow


D. Maheux

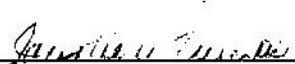

S. Dupuis

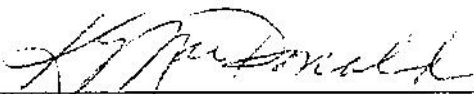

D. Hoimyr


C. Schafer


R. Moreton


B. Demers


J. Turcotte


K. Macdonald

SIGNÉE À OTTAWA, CE 16^e JOUR D'AOUT 2010.
Tribunal d'arbitrage en date du 4 juin, 2010.