



# Convention entre la Société canadienne des postes et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints

Date d'expiration : 31 décembre 2023



**CONVENTION**

**ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES**

**ET**

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

**DATE D'EXPIRATION : 31 DÉCEMBRE 2023**

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	GÉNÉRALITÉS	
1	Objet de la convention	1
2	Définitions	1
	2.02 Code Canadien du travail	3
	2.03 Le féminin comprend le masculin	3
	2.04 Titres	4
3	Reconnaissance syndicale et précompte des cotisations	
	3.01 Unité de négociation	4
	3.02 Pleine force et effet	4
	3.03 Exemplaires de la convention	4
	3.05 Prélèvement obligatoire	4
	3.06 Retenues	5
	3.07 Remise du montant des cotisations	5
	3.08 Établissement du montant de la cotisation	5
	3.09 Droit exclusif de l'Association	5
	3.10 Responsabilité de la Société à l'égard du prélèvement	6
	3.11 Autres retenues	6
4	Droits de la direction	6
5	Discrimination	
	5.01 Aucune discrimination	6
	5.02 Aucun harcèlement en milieu de travail	7
6	Discipline	
	6.01 Motif et avis	7
	6.02 Entrevues	7
	6.03 Dossier personnel	8
	6.04 Suspension indéfinie	9
	6.05 Congé payé pour les représentantes de l'Association pendant les réunions	9

6.06	Délais	9
6.07	Autorité de la maître de poste	10
7	Procédure de règlement des griefs	
7.01	Objet	10
7.02	Définition	10
7.03	Droit de présenter un grief	11
7.04	Grief relatif à une perte financière	11
7.05	Droits et responsabilités de la représentante de l'Association	11
7.06	Irrégularités	11
7.07	Présentation d'un grief	11
7.08	Traitement des griefs	12
7.09	Délai de présentation des griefs	13
7.11	Étude et décision	13
7.12	Avis d'arbitrage	14
7.13	Abandon	14
7.14	Prolongement des délais	14
7.15	Distribution	14
7.16	Acheminement par courrier	14
7.17	Retrait	15
7.19	Caractère confidentiel	15
7.20	Congé	15
7.21	Arbitrage	16
7.22	Arbitres	16
7.23	Délai pour rendre la décision	17
7.24	Compétence dans les cas de mesures disciplinaires	17
7.25	Fardeau de la preuve	17
7.26	Décision définitive et exécutoire	17
7.27	Arbitrage sommaire	17
7.28	Frais d'arbitrage	18
7.29	Avis de griefs externe ayant une incidence sur la compétence	18

	7.30	Avis de mise en œuvre	18
		Organigramme de l'article 7 – Procédure de règlement des griefs	19
8		Ni grève, ni lock-out	20
9		Communications	
	9.02	Transmission de documents	20
10		Comités de consultation mixtes	
	10.01	Principes	20
	10.02	Questions d'intérêt commun	21
	10.03	Niveau des discussions	21
	10.04	Comité national / zone / section	21
	10.05	Réunions et procédure	22
	10.06	Congé	22
	10.07	Avis de changement	22
11		Dotation en personnel	
	11.01	Dotation des postes	23
	11.02	Adjointe – Moins de quinze (15) heures	24
	11.03	Adjointe – quinze (15) heures ou plus	24
	11.04	Tous les maîtres de poste / adjointes principales	25
	11.05	Mutation	26
	11.06	Concours	27
	11.07	Zones de concours	29
	11.08	Affectations provisoires	29
	11.09	Affectations temporaire	30
	11.10	Langues officielles	30
	11.11	Période probatoire	30
	11.12	Adjointe principale	31
		Diagramme de la procédure de dotation – Article 11	32
12		Attribution des heures	
	12.01	Principe	33
	12.03	Avis	33
	12.04	Poste Vacant	33
	12.05	Réduction des heures	34
	12.06	Travail alternatif	36

	12.08	Autres employées visées	36
	12.10	Généralités	37
13		Sécurité d'emploi	
	13.01	Généralités	37
	13.02	Protection	38
	13.03	Mise en disponibilité	39
	13.04	Nomination	39
	13.05	Réinstallation	39
	13.06	Liste d'employées excédentaires / Liste de rappel	40
	13.07	Employées de la liste de rappel	40
	13.09	Employées qui ne sont pas visées par la clause	41
	13.01	Réduction Calcul de l'ancienneté	
	13.10	Travail de relève et liste de relève	41
	13.11	Calcul de l'ancienneté	42
	13.12	Consultation	42
	13.13	Réaffectation	42
	13.14	Fermeture de bureau	43
	13.15	Liste spéciale	43
	13.16	Régime de prestations supplémentaires de chômage	43
14		Changement technologique	
	14.01	Généralités	44
	14.02	Avis	44
	14.03	Consultation	45
15		Programmes intensifs d'attrition	
	15.01	Pouvoir discrétionnaire de la Société	45
16		Indemnité de départ	
	16.01	Cessation de l'indemnité de départ	46
	16.02	Montant de l'indemnité	46
	16.03	Modalité de paiement	46
	16.04	Employées à plein temps et à temps partiel	47
	16.05	Fournissement de l'information	47
17		Sécurité et conditions de travail	
	17.01	Principe	48
	17.02	Préoccupations en matière de santé et de sécurité	48
	17.03	Cours de premiers soins	48

	17.04	Poids maximum	49
	17.05	Code canadien du travail	49
	17.06	Programmes	50
18		Examen médical	50
19		Invalidité / Assiduité	51

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
II	AVANTAGES	
20	Heures de travail et de service <u>Maîtres de poste dans les bureaux de la catégorie des groupes</u>	
	20.01 Heures de travail hebdomadaires	52
	20.02 Heures de travail	53
	<u>Employées à plein temps</u>	
	20.03 Heures de travail	53
	20.04 Pause-repas non payée	53
	20.05 Période de repos	53
	20.06 Présentation au travail	54
	<u>Employées à temps partiel</u>	
	20.07 Heures de travail	54
	20.08 Pause-repas non payée	54
	20.09 Périodes de repos	54
	20.10 Heures normales de travail	54
	20.11 Travail à temps partiel	55
	20.12 Présentation au travail	55
	20.13 Heures additionnelles	55
	20.15 Heures des postes vacants	56
	<u>Généralités</u>	
	20.17 Ouverture et fermeture des bureaux	56
21	Jours fériés désignés	
	21.01 Toutes les employées	56
	21.02 Maîtres de poste de la catégorie des groupes	57
	21.04 Employées à plein temps	58
	21.05 Employées à temps partiel	59
	21.06 Toutes les employées – la veille de Noël et la veille du jour de l’an	60
22	Droits de congés <u>Maîtres de poste dans les bureaux de la catégorie des groupes et employées à plein temps</u>	
	22.01 Congé annuel des maîtres de poste des	60



	bureaux de la catégorie des groupes	
22.03	Congé annuel des employées à plein temps	61
	<u>Employées à plein temps et employées à temps partiel éligibles</u>	
22.14	Congé de préretraite	64
	<u>Toutes les autres employées</u>	
22.15	Droits	65
23	Calendrier des congés annuels	
23.01	Périodes de congé annuel	68
23.02	Priorité	69
23.03	Calendrier des congés annuels	69
23.04	Choix	69
24	Congé parental	
24.01	Généralité	69
24.02	Emploi continu	70
24.03	Congé de maternité	70
24.04	Indemnité de congé de maternité	70
24.05	Calcul des indemnités	71
24.06	Congé parental	72
24.07	Durée totale de congé	72
24.08	Congé d'adoption	72
24.09	Indemnité de congé d'adoption	73
24.10	Calcul des indemnités	73
25	Congés pour raisons personnelles	74
26	Congés spéciaux	
26.02	Congé de naissance ou d'adoption d'un enfant	76
26.03	Congé pour autres motifs	77
26.04	Congé de mariage	77
26.05	Commissions médicales	77
26.06	Congé de deuil	77
27	Congé pour comparution	78
28	Congé de sélection de personnel	78
29	Congé pour fonctions syndicales	
29.01	Dirigeantes élues à plein temps	79

	29.02	Congé	79
30		Congé non payé	82
31		Congés – généralités	82
32		Congé de maladie	
	32.01	Congé non payé	83
	32.02	Quarantaine	83
33		Congé pour accident du travail	83
34		Régimes d'assurance	
	34.01	Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC)	84
	34.02	Régime d'assurance-invalidité	85
	34.03	Régime de soins dentaires et Régime de soins de la vue et de l'ouïe	85
	34.04	Régime d'assurance médicale provincial	86
	34.05	Soins médicaux des personnes retraitées	86

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
III	RÉMUNÉRATION – PRIMES – ALLOCATIONS	
35	Application des taux de rémunération	
	35.01 Modalités	87
	35.02 Taux qui s'appliquent	88
	35.03 Primes de taux de rémunération	88
	35.04 Augmentations de salaire	88
	35.05 Congés	89
	35.06 Promotion	89
	35.07 Indemnité de vie chère (IVC)	89
	35.09 Protection salariale	92
	35.10 Recouvrement de paiement en trop	94
36	Heures supplémentaires	94
	36.05 Congé compensatoire	95
37	Travail un jour de repos	96
38	Rappel au travail	96
39	Primes de poste et de fin de semaine	
	39.01 Prime de poste	96
	39.02 Prime de fin de semaine	96
40	Rémunération d'affectation provisoire	
	40.02 Employées à plein temps	97
	40.05 Toutes les autres employées	98
	40.08 Rémunération de remplacement	98
41	Réinstallation et déplacements	99
42	Indemnité annuelle des adjointes principales	99
43	Indemnité de location	1000

44	Prime au bilinguisme	100
45	Allocations de soutien aux services régionaux	100
46	Rémunération relative au verrouillage des portes des vestibules	101
47	Poste isolé	101

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
IV DIVERS		
48	Conversion des bureaux de poste	102
48.10	De la catégorie des groupes à la catégorie des classes	103
48.11	De la catégorie des classes à la catégorie des groupes	104
49	Employées temporaires	
49.01	Principe	104
49.02	Droits	104
49.04	Période de nomination	105
50	Employées nommées pour une période déterminée	
50.01	Principe	105
50.02	Six (6) semaines ou moins	105
50.03	Plus de six (6) semaines mais sans emploi continu	105
50.04	Employées avec service continu	106
50.05	Interruption artificielle	107
50.06	Taux de rémunération	107
50.07	Rappel pour un poste doté pour une période déterminée	108
50.08	Période de nomination	108
51	Travail dans l'unité de négociation	108
52	Vérification des crédits	108
52.02	Vérification	109
53	Uniforme et vêtements de protection	
53.02	Droits	109
54	Formation	112

55	Évaluation / Appréciation de rendement	112
56	Conditions non prévues à la convention collective	113
57	Commun accord	113
58	Textes officiels	113
59	Plan d'évaluation des emplois	113
	59.03 Réévaluation des postes	114
60	Durée et renouvellement de la convention collective	
	60.03 Arbitrage par sélection d'une offre finale	115
61	Régime de pension de la Société canadienne des postes	116

<u>Articles</u>		<u>Page</u>	
Appendice A	Taux de rémunération – Classification ACMPA niveau 1 à 6A	117	
Appendice AA	Taux de rémunération pour les employées embauchées le 15 août 2016 ou après cette date	119	
Appendice B	Fonds de recherche et de liaison	123	
Appendice C	Bureaux du Nord (Zone de Concours)	125	
Appendice D	Poste isolé	129	
Appendice E	Comité de surveillance de l'évaluation des emplois	132	
Appendice F	Fonds d'éducation	133	
Appendice G	Modification à la convention collective de treize heures et un tiers (13 1/3) à quinze (15) heures	134	
Appendice H	Lettres d'entente	135	
	4. Article 11	Dotation de postes vacants depuis plus de 6 mois	137
	5. Article 12	Attribution des heures	138
	6. Clauses 20.05 et 20.09	Périodes de repos	140
	7.	Heures de service le samedi	142
	8. Article 40	Rémunération d'affectation provisoire	143

9. Article 40	Indemnités d'assurance-vie et d'assurance-invalidité	144
10. Paragraphe 43.01 (b)	Routes rurales et indemnité de location	145
11.	Équité en matière d'emploi politique sur la discrimination et le harcèlement	146
12. Article 11.12	Postes d'adjoints principaux	147
13.	Indemnité supplémentaire allouées aux maîtres de poste qui fournissent les locaux	149
<b>14. Article 11</b>	<b>Reprise du Comité national mixte sur la dotation</b>	<b>151</b>
Appendice I	Indemnité de location	152
Appendice J	Lignes directrices relatives aux tâches de soutien aux services régionaux	153
Appendice K	Santé et sécurité	155
Appendice L	Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise	156
Appendice M	Comité consultatif des avantages sociaux	158
Appendice N	Plan d'évaluation des emplois	160
Appendice O	Programme d'assurance-invalidité de courte durée	163
Appendice P	Période de transition relative aux jours de congé pour raisons personnelles	169
<b>Appendice Q</b>	<b>Comité des uniformes</b>	<b>174</b>
<b>Appendice R</b>	<b>Services financiers</b>	<b>175</b>



\* Un astérisque indique une suppression 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

Les caractères en gras indiquent du nouveau langage.

Remarque : Conformément à la clause 2.03, le féminin remplacera toutes les mentions au masculin à compter du 15 août 2016. Ce changement ne sera toutefois pas indiqué par du texte en gras ou par des astérisques.

## **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, une employée 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'une employée.

- b) « l'Association » désigne l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints.
- c) « consultation » désigne la consultation entre une ou plus d'une représentante autorisée 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 de trente (30) jours.

Les employées suivantes seulement sont réputées être en situation d'emploi continu :

- i) l'employée nommée pour une période indéterminée;
  - ii) l'employée temporaire;
  - iii) l'employée nommée pour une période déterminée ayant plus de six (6) mois de service non interrompu. L'emploi de toute employée nommée 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'employée, désigne un jour autre qu'un jour férié où cette employée n'est pas habituellement tenue 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) « EMPLOYÉES »
- i) « employée » désigne une personne nommée pour une période indéterminée à un poste dans l'unité de négociation;
  - ii) « employée nommée 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) « employée temporaire » désigne une employée de la Société, nommée 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<sup>er</sup> 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'employée » désigne le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage), le parent adoptif, le frère, la sœur, l'enfant, le conjoint ou le conjoint de droit commun et ses enfants, le beau-frère, la belle-sœur, 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'employée ou chez qui l'employée habite en permanence;

- n) « congé payé » désigne un congé autorisé avec traitement régulier;
- \*o) « de service » par rapport à une employée désigne une absence autorisée à l'extérieur de sa « zone d'affectation » durant laquelle elle est considérée comme étant en fonction à l'égard de son horaire quotidien de travail et assujetti à la Politique 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'employée;
- q) « promotion » désigne la nomination d'une employée 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'elle occupait juste avant cette nomination.
- r) « temps libre avec traitement » désigne un congé payé;
- s) « mutation » désigne la nomination d'une employée, 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<sup>er</sup> avril de chaque année et le 31 mars de l'année suivante.

## **2.02 Code canadien du travail / Loi sur l'interprétation**

À 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 féminin comprend le masculin**

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

## **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'employées 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 employées désignées à l'alinéa 2.01 h) et visées 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 adjointes principales, les adjointes à plein temps, les adjointes à temps partiel, les employées nommées pour une période déterminée et les employées temporaires qui travaillent dans les bureaux de poste de la catégorie des groupes et les bureaux de poste de la catégorie des classes sont visées 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 employées appartenant à l'unité de négociation.

#### **3.03 Exemplaires de la convention**

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

**3.04** La Société convient d'informer les nouvelles employées qu'une convention collective est en vigueur. La Société remet à la nouvelle employée, lors de son premier jour de travail ou avant, un exemplaire de la convention collective et une liste des déléguées de section compétentes.

#### **3.05 Prélèvement obligatoire**

a) À 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 toutes les employées, les employées temporaires et les employées nommées 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'employée commencent à la première période de paie dans la mesure où il existe des revenus. Lorsque la rémunération acquise par l'employée 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'employée.
- \*d) L'employée affectée provisoirement pour une durée quelconque en dehors de l'unité de négociation continue à payer les cotisations syndicales autorisées décrites ci-dessus pour toute la durée de l'affectation provisoire.**

### **3.07 Remise du montant des cotisations**

- a) Les montants retenus conformément à la clause 3.05 sont remis au Bureau national de l'Association dans les trente (30) jours qui suivent la date de retenue pour chaque période de deux (2) paies pour ce qui concerne les employées inscrites au système de paie régulière et séparément pour ce qui concerne les employées inscrites au système de paie à temps partiel, sauf pour les deux (2) périodes de paie supplémentaires de chaque année pour lesquelles des paiements 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 remise est accompagnée de détails permettant d'identifier chaque employée, son lieu d'emploi, son statut, son allocation et les retenues faites en son nom. Les erreurs, les omissions ou les irrégularités au niveau du contenu ne doivent pas faire l'objet d'un grief ni d'un arbitrage.

### **3.08 Établissement 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 employée, 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 employées 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'employée 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 révoquant 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'employée 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'aucune employée 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 la discrimination et 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'employée sans motif juste, valable et suffisant, et sans qu'elle 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'employée et la section concernée par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance si elle compte avoir une entrevue avec cette employée pour des motifs disciplinaires ou si elle a l'intention de la 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'employée est en cause. La surveillante rappelle à l'employée qu'elle a le droit d'exiger qu'une représentante de l'Association l'accompagne et l'assiste. Si l'employée ne se présente pas à l'entrevue, ou ne justifie pas son absence, la Société et la représentante autorisée de l'Association peuvent procéder à l'audition.
- ii) Si le dossier personnel de l'employée est en cause à l'entrevue ou lors de la séance d'orientation pour raison disciplinaire, l'employée et ou la représentante de l'Association, ce dernier sous réserve de la permission de l'employée, doivent avoir accès à ce dossier avant la réunion.



- iii) L'employée a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à une entrevue de nature disciplinaire si elle n'a pas été avisée de celle-ci conformément à 6.02 a) i) ou si elle 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'une inspectrice postale, 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'employée et une inspectrice postale.
  - ii) Advenant qu'une inspectrice postale 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'employée en question avant que celle-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'employée de ses droits et s'entretenir en privé avec elle des questions qui seront abordées lors de l'entrevue.
  - iii) La Société autorise une représentante de l'Association à accompagner l'employée prévenue ou détenue lors de tout interrogatoire mené par les inspectrices postales afin de garantir que l'employée est traitée de manière équitable et qu'elle ne fait l'objet d'aucune forme d'intimidation ou de harcèlement. La représentante de l'Association évite d'entraver le déroulement des interrogatoires auxquels elle est présente.

### **6.03 Dossier personnel**

- a) Il ne doit exister qu'un (1) seul dossier personnel pour chaque employée. Aucun rapport de discipline ou document portant sur la conduite de l'employée 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'employée 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'employée. Une copie des rapports ou documents susmentionnés est transmise à l'employée 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'employée 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'employée ou à son rendement n'est utilisé contre elle 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'employée, 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'employée, 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'employée.

#### **6.04 Suspension indéfinie**

Si la Société suspend une employée pour une période indéfinie pendant qu'elle enquête sur une infraction, les mesures en vue de la réintégration de l'employée à l'effectif en attendant une enquête plus approfondie ou en vue de la 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'employée suspendue est réinscrite sur la liste de paie le premier jour ouvrable suivant cette période de quinze (15) jours. Le nom de l'employée demeure sur la liste de paie jusqu'à ce que l'arbitre ait pris une décision définitive concernant le grief; cependant, l'employée peut faire l'objet d'autres mesures disciplinaires pour une inconduite semblable ou pour une autre inconduite.

#### **6.05 Congé payé pour les représentantes de l'Association pendant les réunions**

En autant que la permission en ait préalablement été donnée, la Société accorde un congé payé à la représentante autorisée de l'Association pour la durée de la réunion, à l'exclusion du temps de déplacement, à laquelle elle est présente pour assister une employée 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 de la maître de poste**

Sous réserve de la clause 6.03 c), la maître de poste a le pouvoir de réprimander verbalement une employée qu'elle supervise dans le bureau de poste dont elle a la charge lorsqu'elle 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 employées 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'une employée a contracté une dette à son égard.
- b) « Représentante autorisée de l'Association » désigne toute personne nommée par l'agent négociateur pour participer au processus de règlement d'un grief;
- c) « Déléguée de l'Association » désigne l'employée des Postes nommée ou élue pour agir à titre de représentante autorisée de l'Association. Lorsqu'une déléguée de l'Association n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions, l'Association désigne une autre employée 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) « Dirigeante nationale » désigne une représentante élue ou engagée par l'Association qui occupe un poste de direction au bureau national de l'Association.

### **7.03 Droit de présenter un grief**

- a) L'employée qui estime avoir été traitée injustement ou qui considère avoir été lésée par une mesure prise ou non par la Société devrait discuter de sa plainte avec sa superviseuse immédiate ou avec une autre représentante locale de la direction avant de présenter un grief en vertu de l'alinéa b) ci-dessous.
- b) Toute employée peut présenter un grief par l'intermédiaire de la représentante autorisée de l'Association. La plaignante est représentée par une représentante autorisée 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'une employée 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 de la représentante de l'Association**

Pourvu qu'elle obtienne une permission préalable, la représentante autorisée de l'Association qui souhaite représenter l'employée 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'employée qui a demandé ou qui est obligée d'être représentée par l'Association quant à la présentation de son grief. Si l'employée 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**

La représentante autorisée 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 une autre représentante locale de la direction conformément à la clause 7.03, l'employée 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 sa représentante autorisée 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'employée en son nom propre, si elle peut être identifiée, et par une représentante autorisée de l'Association;
  - ii) s'il s'agit d'un grief collectif, par les employées en leur nom propre si elle(s) peut (peuvent) être identifiée(s) et par une représentante autorisée 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 représentantes à chaque palier sont les suivants :
- i) Grief local      Société – Directrice générale concernée ou sa représentante autorisée  
  
                                 Association – Représentante autorisée de l'Association
  - ii) Grief national      Société – Directrice générale des Relations du travail ou sa représentante autorisée  
  
                                 Association – Dirigeantes nationales ou autres représentantes autorisées 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 employées 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 sa représentante, ou une dirigeante nationale 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 représentantes 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 représentantes de l'Association dont il est question dans le présent article ont le droit de rencontrer personnellement les représentantes désignées de la Société pour discuter d'un grief. La représentante désignée de la Société à chaque palier répond elle-même au grief par écrit, conformément aux dispositions du présent article. Les représentantes autorisées des parties ne doivent avoir aucun intérêt personnel dans le grief traité. Une représentante autorisée sera réputée avoir un intérêt personnel dans l'affaire si elle 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 la représentante de la Société rejette un grief, elle donne, dans sa réponse, les raisons pour lesquelles elle 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) jour suivant la date à laquelle le plaignant, l'Association **ou la Société**, selon le cas, a été avisé(e) par écrit, ou la date à laquelle l'une et 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'employée 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 Étude et décision**

Une fois que le grief a été présenté, les représentantes autorisées 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, la représentante 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 : À la direction
- Copie 2 : À la direction
- Copie 3 : Au bureau national de l'Association
- Copie 4 : À la représentante autorisée
- Copie 5 : À la présidente de la section
- Copie 6 : À l'employée

**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'employée 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 employées, le retrait de l'autorisation par l'une d'entre elles ne peut empêcher la présentation du grief par les autres employées à moins qu'elles décident toutes 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 une 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'employée 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'employée et la représentante de l'Association est confidentielle et ne peut servir de preuve en arbitrage.

**7.20 Congé**

L'employée qui a présenté un grief a droit :

- a) à du temps libre payé,
  - i) lorsque la Société convoque une réunion avec l'employée et que la réunion a lieu dans sa zone d'affectation,  
ou
  - ii) lorsque l'employée a obtenu une permission préalable et souhaite rencontrer la Société, ou qu'elle a demandé ou est obligée d'être représentée par l'Association et désire rencontrer la représentante pendant son poste normal de travail pour discuter du grief, et que la réunion a lieu dans sa zone d'affectation;
- b) d'être considérée « de service », lorsque la Société convoque une réunion avec l'employée en dehors de sa zone d'affectation;
- c) à un congé non payé, si elle a obtenu une permission préalable et souhaite rencontrer la Société ou qu'elle a demandé ou est obligée d'être représenté par l'Association et désire rencontrer la représentante 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 choisie 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 représentantes 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 elles 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 David McPhillips John Hall <b>Robert Pেকেles</b> <b>Corinne Bell</b>
Alberta	Tom Jolliffe David Jones
Saskatchewan	Ken Norman Bill Campbell Andy Sims
Manitoba	Robert Hucal Ken Norman Michael Werier
*Ontario	Owen Shime Tom Jolliffe François Bastien <b>Jasbir Parmar</b> <b>Graham Clarke</b>
Québec	André Rousseau Jean M. Gagné Jean-Denis Gagnon Nathalie Faucher
Nouvelle-Écosse	J.A. MacLellan Susan Ashley

Terre-Neuve  
et Labrador

Wayne Thistle  
Jim Oakley

Île du Prince-Édouard et  
Nouveau-Brunswick

George Fillitier  
Robert Breen

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 une autre arbitre. Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'une arbitre suppléante dans les sept (7) jours, l'une ou l'autre des parties peut alors en appeler au ministre du travail pour qu'il nomme une 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'employée 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'employée 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 une arbitre ou un tribunal, au sujet d'un grief national renvoyé à l'arbitrage, lie la Société, l'Association et toutes les employées 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 une arbitre de la liste de la clause 7.22. Celle-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 avocates 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.

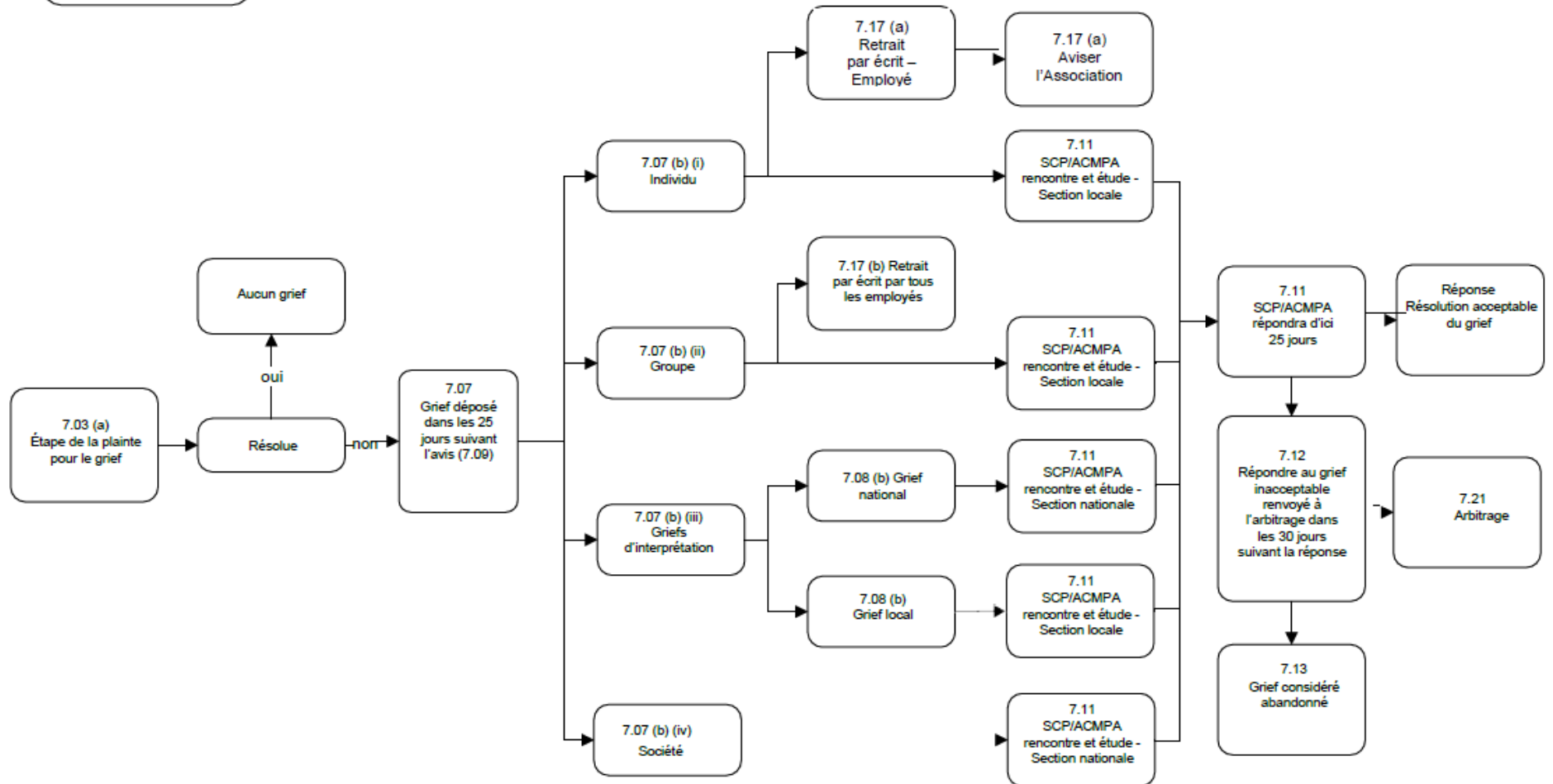
#### **7.29 Avis de griefs externe ayant une incidence sur la compétence**

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 toute employée, 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'employée, l'information au sujet des démarches entreprises pour mettre en application les mesures de réparation demandées.

Procédure de règlement  
des griefs - Article 7  
SCP/ACMPA  
Diagramme



Tout grief susceptible d'avoir des conséquences à l'échelle nationale peut, sur demande écrite, faire l'objet d'un grief national.

Les griefs d'interprétation sont des griefs nationaux, à moins qu'ils ne soient soumis à l'échelle locale et qu'ils ne fassent pas partie des griefs nationaux à la demande de la Société. Les diagrammes sont à titre informatif et ne font pas partie de cette convention. Ils n'influencent en aucun cas sur l'application ou l'interprétation de cette convention. « Jours » dans ce diagramme désigne les jours civils à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.

## **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'une employée 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 à **l'adresse fournie par la section.**

**Tous les mois, la Société fournira au bureau national de l'Association une liste des employées représentées par l'Association qui ont été acceptées en vertu du PAICD ou des accidents du travail.**

**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;
- 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 représentantes 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 représentantes 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) représentantes de l'Association d'une part, et de la direction d'autre part;
  - (ii) un comité de zone pour chaque zone relevant d'une directrice générale pouvant comprendre au plus deux (2) représentantes de l'Association, ou plus si les parties sont d'accord, d'une part, et un nombre équivalent de représentantes de la direction d'autre part;
  - (iii) un comité de section pouvant comprendre au plus deux (2) représentantes de l'Association, ou plus si les parties sont d'accord, d'une part et un nombre équivalent de représentantes de la direction d'autre part, y compris la Directrice 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. La 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 employées qui sont membres régulières du comité national ont droit à un congé non payé pour assister à la réunion du comité national.
- b) Les employées qui sont membres régulières 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 employées que celles qui siègent régulièrement à ces comités seront appelées à représenter l'Association. Ces remplaçantes seront traitées comme les membres régulières 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 œuvre 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 approximatives et le nombre approximatif d'employées touchées par le changement proposé.

- b) L'Association transmet aux représentantes concernées de la Société dans les services extérieurs des copies des communications écrites sur les questions précisées en a) ci-dessus.
- c) Au niveau local, la Société transmet à la présidente de section ou à sa déléguée un avis écrit au moins quatorze (14) jours avant l'instauration ou la mise en œuvre 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 d'un bureau. Un préavis d'au moins sept (7) jours est donné avant d'entreprendre la consultation sur le changement proposé.

L'avis doit inclure des détails tels que les endroits, les dates approximatives et le nombre approximatif d'employées touchées, ainsi que les effets anticipés que le changement pourraient avoir sur les employées touchées.

## **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 employées 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 employées temps partiel en commençant, dans la mesure du possible, par celle 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 (employées sur la liste de rappel ou la liste spéciale);
  - ii) conformément aux dispositions de l'article 13 (employées sur la liste des employées excédentaires);
  - iii) conformément aux dispositions de l'article 12;
  - iv) conformément aux dispositions du présent article.
- d) La Société informe par écrit la présidente de section concernée des circonstances qui pourraient l'empêcher de pourvoir au poste dans les six (6) mois suivant le début de la vacance.



**11.02 Adjointe - Moins de quinze (15) heures**

- a) Le poste d'adjointe dont le nombre d'heures normales de travail est inférieur à quinze (15) heures par semaine est offert en premier lieu aux adjointes du bureau de poste où existe la vacance. Lorsque plus d'une (1) adjointe désire poser sa candidature au poste, il est d'abord offert à celle qui travaille le plus d'heures normales par semaine. Dans les cas où deux (2) adjointes ou plus qui travaillent le même nombre d'heures par semaine désirent poser leur candidature, le poste est offert à celle qui compte la période d'emploi continu la plus longue dans l'unité de négociation.
- b) À défaut de pouvoir pourvoir à ce poste aux termes de l'alinéa a) ci-dessus, il est offert aux employées dont le nom figure sur la liste de mutation pertinente, conformément aux dispositions des alinéas 11.05 d), e), f) et g).
- c) À défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, le poste est alors offert par ordre d'ancienneté aux employées de la liste de relève dans un rayon de cinquante (50) kilomètres.
- d) À 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 une employée de la Société nommée pour une période indéterminée, le poste est offert à l'employée compétente nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans le bureau où existe la vacance. S'il y a plus d'une employée compétente nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans ce bureau, le poste sera offert à celle qui possède la plus longue période d'emploi continu.

**11.03 Adjointe - quinze (15) heures ou plus**

- a) Le poste d'adjointe dont le nombre d'heures normales de travail est de quinze (15) heures ou plus par semaine est offert à l'adjointe dont la semaine normale de travail est de quinze (15) heures ou plus, dans le bureau où existe la vacance. Lorsque plus d'une (1) adjointe désire poser sa candidature au poste, il est d'abord offert à celle qui travaille le plus d'heures normales par semaine. Dans les cas où deux (2) adjointes ou plus travaillent le même nombre d'heures par semaine désirent poser leur candidature, le poste est offert à celle qui compte la période d'emploi continue la plus longue dans l'unité de négociation. La priorité est cependant offerte aux adjointes 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) À défaut de pouvoir pourvoir à ce poste aux termes de l'alinéa a) ci-dessus, il est offert à l'adjointe qui travaille moins de quinze (15) heures dans le bureau de poste où existe la vacance, conformément aux exigences établies pour le poste.
- c) À défaut de pouvoir pourvoir à ce poste aux termes des alinéas a) et b) ci-dessus, il est offert aux employées dont le nom figure sur la liste de

mutation pertinente, conformément aux dispositions des alinéas 11.05 d), e), f) et g).

- d) À défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, le poste est alors offert par ordre d'ancienneté aux employées de la liste de relève dans un rayon de cinquante (50) kilomètres.
- e) À défaut de pouvoir pourvoir à ce poste, le poste est alors offert à une adjointe compétente, 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'une employée intéressée, le poste est offert à celle qui possède la plus longue période d'emploi continu dans l'unité de négociation.
- f) À 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 une employée de la Société nommée pour une période indéterminée, le poste est offert à l'employée compétente nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans le bureau où existe la vacance. S'il y a plus d'une (1) employée compétente nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans ce bureau, le poste sera offert à celle qui possède la plus longue période d'emploi continu.

#### **11.04 Tous les maîtres de poste / adjointes principales**

- \*a) Lorsque la Société comble, pour une période indéterminée, un poste de maître de poste ou un poste d'adjointe principale, elle prend les mesures de dotation nécessaires dans l'ordre suivant :
  - \*i) la mutation d'une employée, conformément aux dispositions de la clause 35.09; 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 alinéas (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 une employée de la Société nommée pour une période indéterminée, on doit l'offrir à l'employée nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu et qui s'est révélée qualifiée à l'issue d'un concours comme prévu à la clause 11.06. Il est entendu que le concours est ouvert aux employées nommées 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

embauchées pour une période indéterminée. Il est également entendu que la Société n'aura pas à assumer le coût du déménagement auquel l'employée nommée 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 la candidate retenue, le cas échéant, se réinstalle à ses propres frais.
- c) Si la Société juge nécessaire de combler, pour une période indéterminée, un poste d'adjointe principale dans un bureau de poste, l'offre est d'abord faite aux employées 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 employées 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 mutées 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 35.09 ont été satisfaites et avant d'ouvrir un concours.
- b) Sont admissibles à une demande de mutation les employées qui sont nommées à leur niveau de classification depuis au moins un (1) an.
- c) Dès que l'agente, Dotation, aura reçu la demande de dotation, la liste de mutation appropriée sera considérée fermée. La Société offrira le poste aux employées de la liste de mutation appropriée, en commençant par l'employée qui compte le plus grand nombre d'années d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. Si le poste demeure vacant après cette démarche, l'offre de mutation à ce poste est ensuite annoncée durant deux (2) semaines sur l'outil de demande désigné par la Société. Les demandes de mutation reçues plus d'une (1) semaine après la date de clôture de l'offre de mutation ne seront pas prises en considération.
- \*d) L'employée qui souhaite une mutation en avise par voie électronique **ou par courrier** le Centre de transactions désigné par la Société en précisant les endroits, les jours et les postes qui l'intéressent. Une demande distincte est présentée pour chaque endroit et chaque poste. Le Centre de transactions désigné par la Société doit, dans les trente (30) jours, accuser réception de la demande de mutation et indiquer à l'employée si son nom peut être inscrit sur la liste de mutation. La demande, si elle est acceptée, reste valable pendant douze (12) mois à compter de la date à laquelle le Centre de transactions désigné par la Société l'a reçue ou jusqu'à ce que

l'employée soit mutée à un autre poste, selon la première éventualité. La Société fournira à la présidente de section concernée un rapport des demandes de mutation par voie électronique.

- e) La Société doit conserver dans chaque secteur, des listes des demandes de mutation des employées par niveau de classification et par date de réception. La demande de mutation de l'employée est réputée avoir été reçue par la Société au moment où elle parvient au Centre de transactions désigné par la Société.
- 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'employée 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 employées de la zone de concours, conformément à la clause 11.07.
  - ii) aux employées de l'unité de négociation.
- h) Si un poste de maître de poste ou d'adjointe principale est encore vacant après que les dispositions des alinéas 11.05 f) et g) ont été appliquées, le poste vacant est offert pour dotation par voie de mutation sur l'outil de demande désigné par la Société. Le poste vacant est annoncé pour dotation par voie de mutation pendant une période de deux (2) semaines sur l'outil de demande désigné par la Société. La Société doit annoncer la possibilité de mutation et le concours simultanément, à condition que la liste de mutation soit respectée avant de considérer les demandes déposées pour le concours.
- i) Le poste est offert à l'employée ayant fait une demande qui possède le plus grand nombre d'années d'emploi continu dans l'unité de négociation. Les demandes de mutation provenant de l'outil de demande désigné par la Société doivent être offertes dans l'ordre suivant :
  - i) aux employées de la zone de concours, conformément à la clause 11.07.
  - ii) aux employées de l'unité de négociation.
- j) La présidente de section concernée est avisée par écrit lorsqu'une employée accepte ou refuse une offre de mutation.
- k) La Société n'assume aucun frais lié à la mutation.

**\*11.06 Concours**

Les employées sont éligibles aux concours seulement lorsqu'elles aspirent à une promotion dans un poste de maître de poste ou d'adjointe principale.

L'expérience et les compétences pertinentes des candidates aux postes ACMPA seront prises en compte, peu importe si elles 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, notamment la supervision d'employées appartenant à l'unité de négociation des FFRS, peu importe où elles auront été acquises, seront considérées comme de l'expérience pertinente aux fins du concours.

**Les employées qui, au début de leur entrevue, demandent les questions d'entrevue par écrit doivent les recevoir, puis les redonner à la fin de l'entrevue.**

- a) Les possibilités de promotion sont annoncées à toutes les employées, sur l'outil de demande désigné par la Société, 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-employées à condition que le processus de concours ait été complété d'abord pour les employées et avant de considérer les demandes des non-employées. Deux (2) dossiers de concours distincts sont établis : l'un (1) pour les employées, l'autre pour les non-employées.
- b) La Société envoie chaque semaine les avis de concours à la présidente de section concernée, si elle en fait la demande. Les concours resteront ouverts sur l'outil de demande désigné par la Société pour une période de deux (2) semaines.
- c) La candidate retenue pour le poste est celle qui répond aux critères de sélection et qui est la plus compétente, conformément aux exigences établies pour le poste.
- d) Si l'employée refuse le poste qui lui est offert, le poste est alors offert à l'autre employée qui répond aux critères de sélection et qui est la plus compétente, jusqu'à ce qu'une employée accepte le poste. La candidate sélectionnée 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) Toutes les candidates sont informées des résultats. Sauf en cas de circonstances inhabituelles, les résultats peuvent être communiqués dans les trente (30) jours suivant la dernière entrevue. À sa demande, l'employée 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 à la présidente de section concernée et le nom de la candidate retenue ainsi que le nom des employées qui répondent aux exigences et de ceux qui n'y répondent pas.
- g) La Société convient de faire tout effort raisonnable afin de compléter le processus de concours dans les douze (12) semaines de la date à laquelle le concours est annoncé la première fois sur l'outil de demande désigné par la Société.

- 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
- 4) Zone du Mid-West (les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan)
- 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'employée à un poste de maître de poste ou d'adjointe principale d'un niveau de classification plus élevé que celui auquel elle est nommée. Pendant la durée de son affectation provisoire, l'employée 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 employées compétentes et immédiatement disponibles du bureau, en commençant par l'employée qui travaille le plus grand nombre d'heures normales par semaine, pour finir avec l'employée qui en travaille le moins.
  - ii) Lorsque deux (2) ou plusieurs employées travaillent le même nombre d'heures par semaine, l'affectation provisoire est d'abord offerte à l'employée qui compte l'emploi continu le plus long dans le bureau de poste en question. La priorité est cependant offerte à celles qui ont déjà été des employées à temps plein et dont le nombre d'heures a été réduit aux termes des modalités du sous-alinéa 12.05 a) i).
  - iii) À une employée qualifiée et immédiatement disponible dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du bureau qui a avisé, par écrit, la Société de son intérêt. S'il y a plus d'une (1) employée qualifiée, l'affectation doit être offerte à l'employée dont la durée de

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

- iv) À 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 une employée de la Société nommée pour une période indéterminée, le poste est offert à l'employée compétente nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans le bureau.

**Aux fins de l'alinéa 11.08 b), pour déterminer si une employée est « compétente », les facteurs ci-dessous doivent être pris en compte : les titres de compétence bilingues, l'expérience à des affectations provisoires antérieures au poste pertinent, l'expérience de supervision antérieure, la formation au poste pertinent et le rendement au poste actuel.**

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 la présidente de section concernée.

#### **11.09 Affectation temporaire**

Lorsque la Société comble pour une période déterminée un poste de maître de poste ou d'adjointe principale 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'employées qui désirent améliorer leur compétence dans l'autre langue officielle.

#### **11.11 Période probatoire**

- a) Au moment de sa nomination initiale, l'employée est assujettie 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'employée assez de temps pour étudier le rapport et y apporter des commentaires écrits avant de le signer. Elle reçoit, sur demande, une copie de son évaluation.

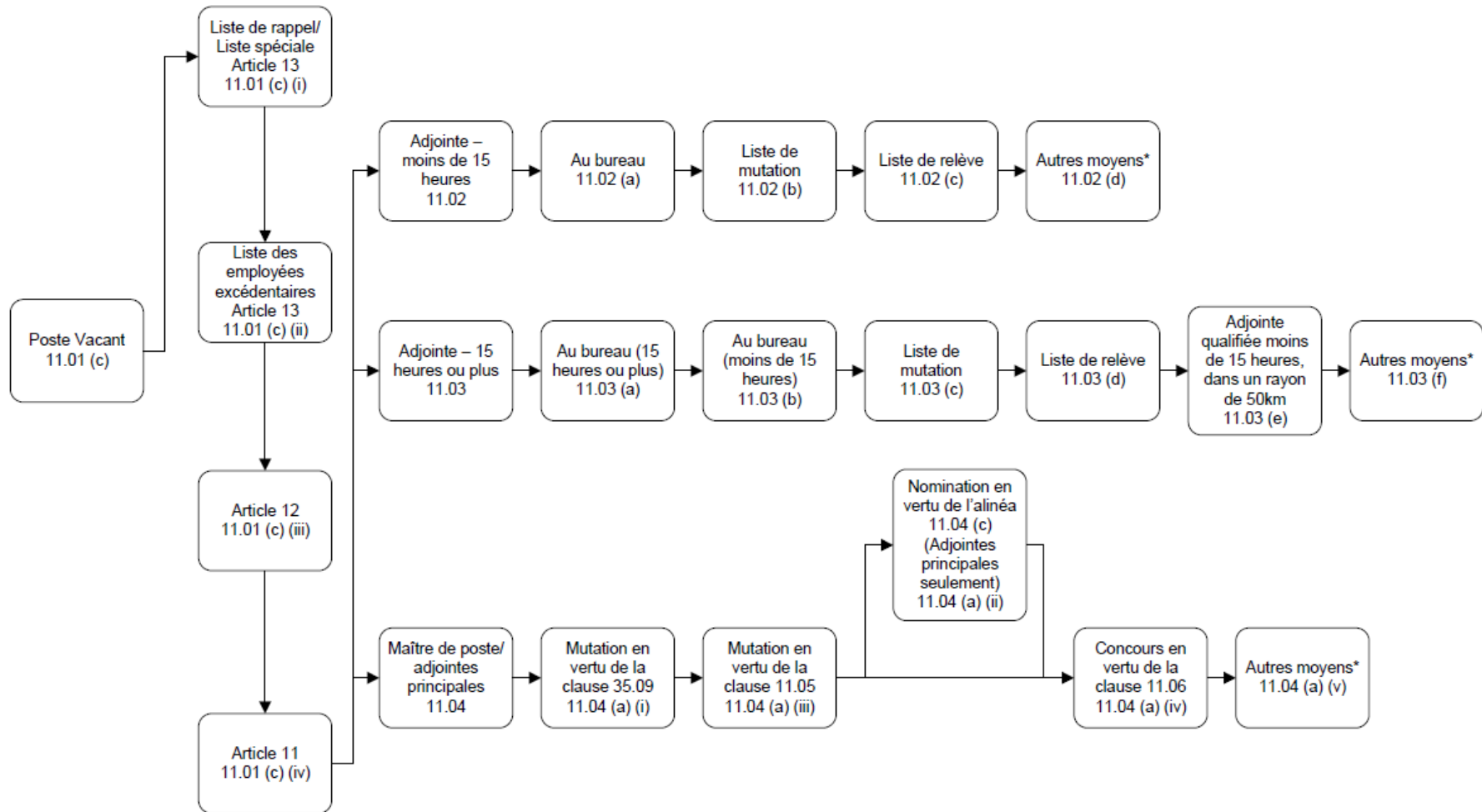
- c) L'employée nommée pour une période déterminée est assujettie à une période probatoire pendant ses six (6) premiers mois d'emploi continu ou pour la durée de son emploi, selon la période la plus courte.
- d) Tout emploi antérieur, occupé pendant une période déterminée, n'est pas compris dans le calcul 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'employée est calculée en tenant compte de la période pendant laquelle elle a occupé le poste à titre d'employée nommée pour une période déterminée.
- f) À condition qu'il n'y ait pas eu interruption d'emploi :
  - i) l'employée qui a complété une (1) période probatoire de six (6) mois à la Société ne sera pas assujettie 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 Adjointe principale**

- a) À compter du 4 juin 2010, il doit y avoir un poste d'adjointe principale à temps plein dans chaque bureau. où le niveau de classification du maître de poste est 6B ou 6A et où il y 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'une adjointe principale le 4 juin 2010 conserve le poste d'adjointe principale jusqu'à ce que ce poste devienne vacant.



## Diagramme de la procédure de dotation - Article 11



Cet organigramme agit uniquement à titre de référence, ne doit en aucun cas être considéré comme partie intégrante de cette entente et ne doit avoir aucune répercussion sur l'application ou l'interprétation de cette entente.

\*Incluent les employées nommées pour une période déterminée

## **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 la représentante autorisée 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 employées 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 à la présidente 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'adjointe 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 employées excédentaires), ni en vertu de l'article 12 (employées visées 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 employées 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 laissé à la seule discrétion de la Société et les employées 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'employée qui travaille le moins d'heures normalement prévues à l'horaire. Lorsque deux (2) employées ont le même nombre d'heures normalement prévues à l'horaire, on commence par réduire les heures de travail de celle 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 adjointes 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 adjointes 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'une adjointe à temps plein sont réduites, l'adjointe est considérée comme une employée à temps partiel. Ni la clause 35.09 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 une employée visée par la clause 13.01, les heures de travail normales de l'employée ne sont pas réduites à moins de quinze (15) heures par semaine, à moins que la Société n'offre à l'employée 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'une employée.
- i) Dans le cas d'un poste vacant, la Société attribue le nombre d'heures du poste vacant à l'employée à qui est offert le travail alternatif de la façon qu'elle juge appropriée; cependant, l'employée n'est pas obligée 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'employée qui n'est pas visée 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'employée à qui le travail alternatif est offert.
- d) Les dispositions des clauses 13.09 et 13.10 s'appliquent aux employées 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'employée qui lui permet de maintenir le nombre d'heures par semaine à quinze (15) ou plus, l'employée peut être déclarée excédentaire et les dispositions de l'article 13 s'appliquent alors.
- f) Le nombre d'heures de l'adjointe 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'adjointe 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'adjointe 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'employée 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 employées;
  - iii) Si la Société est incapable d'offrir un travail alternatif et une nomination tel que décrit ci-haut à une telle adjointe, l'employée peut alors être déclarée excédentaire, à condition que ses heures soient abolies. Dans pareil cas, l'article 13 s'applique.
- g) Dans le cas d'une maîtresse 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 la maîtresse 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'employée accepte le travail alternatif, les dispositions suivantes s'appliquent :

- i) elle n'est pas tenue 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'employée, elle peut être appelée 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'employée 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'employée travaille dans plus d'un (1) bureau, le nombre total des heures normales de l'employée en question est réputé avoir été travaillé au bureau d'attache et ne s'applique qu'à son bureau d'attache.
- v) l'employée qui accepte un travail alternatif dans un autre bureau n'a droit à aucun remboursement pour ses déplacements vers ce bureau.

b) Si l'employée 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'employée ne se trouve plus visée 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'employée 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'employée 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 employées visées**

\*a) Les dispositions du présent article s'appliquent aussi aux employées définies à l'alinéa 13.01 b) ii) en autant qu'elles 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'employées 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)
- i) 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 employées qui travaillent normalement quinze (15) heures ou plus par semaine et qui comptent cinq (5) années ou plus d'emploi continu à la Société.
  - ii) 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 employées embauchées le 15 août 2016 ou après cette date dans les bureaux de la catégorie des classes 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 dix (10) années ou plus d'emploi continu à la Société.

\*b) 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 employées :

- i) qui travaillaient normalement quinze (15) heures ou plus par semaine le 1<sup>er</sup> 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'elles ne refusent pas un travail alternatif dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de leur lieu d'emploi.

\*c) 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'employée visé par la clause 13.01 est déclaré excédentaire, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la présente convention.

#### **a) Avis**

L'employée dont le poste est déclaré excédentaire doit en être informée 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 employées excédentaires. De même, la section syndicale doit être informée que l'employée a été inscrit à la liste des employées excédentaires ou qu'un autre poste lui a été offert aux termes des modalités du présent article.

#### **b) Emploi**

Ces employées conservent un emploi continu pourvu qu'elles soient disposées à se recycler, à être réaffectées ou réinstallées ou les deux, dans les limites de leur zone de concours selon la clause 11.07.

La candidature de l'employée 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'employée dont l'horaire normal de travail comporte plus de quinze (15) heures au moment où elle est affectée à un poste vacant n'a droit qu'au nombre maximal d'heures qu'elle 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 employées qui ne refusent pas de se recycler, d'être réaffectées ou réinstallées au terme de la clause 13.02 b) conservent leur niveau de classification et sont assurées de la continuation de la rémunération et des avantages sociaux comme si elles effectuaient les heures de travail associées au poste auquel elles ont été déclarées excédentaires indépendamment d'une réaffectation à d'autres fonctions ou d'une reclassification des fonctions accomplies par les employées à un niveau inférieur.

Toutefois, il est entendu que la Société peut exiger que les employées visées par cette clause effectuent le nombre d'heures de travail pour lesquelles elles sont rémunérées.

d) **Retour à son bureau**

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'employée réinstallée à un autre poste dans l'unité de négociation, conformément aux dispositions de la présente clause, se voit offrir la première 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'employée 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'employée 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'employée 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'employée excédentaire accepte un poste, sa nomination entre en vigueur immédiatement. L'employée doit se réinstaller à ce poste dans un délai raisonnable.

**13.05 Réinstallation**

a) L'employée déclarée 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'employée qui accepte d'être réinstallée aux termes de l'alinéa 13.02 b), mais choisit de ne pas y élire domicile pendant qu'elle 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'elle change effectivement le lieu de son domicile, auquel cas elle a droit aux frais de déplacement mentionnés en a) ci-dessus, selon la première de ces éventualités.

### **13.06 Liste d'employées excédentaires / Liste de rappel**

- a) Le nom de l'employée excédentaire est inscrit sur une liste d'employées excédentaires pour la zone de concours pendant la durée d'application de la convention collective ou jusqu'à ce qu'elle soit portée sur une liste de rappel. L'employée se voit offrir un poste suivant l'ordre d'ancienneté.
- b) Le nom de l'employée 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'employée soit rappelée. L'employée est rappelée suivant l'ordre d'ancienneté.
- c) L'employée mis en disponibilité peut être rappelé en vue d'un poste rendu disponible par la Société. L'employée conserve la protection prévue aux alinéas 13.02 b) et c).
- d) Des copies de la liste d'employées excédentaires et de la liste de rappel sont transmises à la présidente de section concernée et au bureau national le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de chaque mois.

### **13.07 Employées de la liste de rappel**

- a) L'employée 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'employée rappelée 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'employée 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'employée figurait sur la liste de rappel.

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

### **13.09 Employées qui ne sont pas visées par la clause 13.01 - Réduction**

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

- a) l'employée 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'employée 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 si elle 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'employée tombe à moins de quatre (4) heures, l'employée en question est rayée de l'horaire et peut faire porter son nom sur la liste de relève en y indiquant si elle 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 employées 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 employées embauchées pour une période indéterminée, ou tout travail pour lequel aucune employée embauchée pour une période indéterminée n'est disponible.
- b) Lorsque du travail de relève s'avère nécessaire, les employées 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 rappelées par ordre d'ancienneté pour le travail de relève à effectuer dans ce bureau.

- c) À 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'employée 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'employée refuse ou si elle 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 à la présidente 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) Employées 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'employée à plein temps est réputé avoir préséance sur l'employée à temps partiel.
- b) Tous les autres employés : période d'emploi continue dans l'unité de négociation, sauf que l'employée 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 employée 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 Réaffectation**

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 une employée excédentaire ou mis en disponibilité est nommée 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 la maîtresse 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 à la présidente de section concerné un avis écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la fermeture du bureau.
- b) Le nom de l'employée 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 employées, 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 à la présidente de section et au bureau national de l'Association le quinzième (15<sup>e</sup>) 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 employées admissibles pendant la durée d'application de la présente convention collective.
- b) La Société informe la présidente de section concernée de la date à laquelle l'employée est devenue 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 œuvre, 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 une (1) ou plusieurs employées, la Société cherche des voies et des moyens de minimiser les conséquences défavorables que ces changements pourraient avoir pour les employées.
- 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 réputées 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'employées. 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 employées

qui seront probablement touchées par le changement;

- d) les conséquences que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi des employées touchées; et
- e) tout autre renseignement pertinent sur les conséquences prévues pour les employées.

#### **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 employées.

- 14.04** Lorsque la Société introduit des changements dans une seule province ou dans les zones de concours pour les Bureaux du Nord stipulées à l'appendice « C » qui entraînent la réduction de l'horaire des employées visées 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 représentantes 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 employées.

### **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 la présidente de section concernée au moins dix (10) jours avant de faire une offre à une employée.

## **ARTICLE 16**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

#### **TOUTES LES EMPLOYÉES**

##### **16.01 Cessation de l'indemnité de départ**

Les employées nommées pour une période indéterminée le 31 décembre 2005 ont droit à une somme correspondant au montant de l'indemnité de départ qu'elles auront accumulées jusqu'au 31 décembre 2005.

##### **16.02 Montant de l'indemnité**

La somme à laquelle une employée nommée 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 elle 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'employée 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 employées nommées 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'employée 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'une employée qui n'a pas reçu l'indemnité de départ à laquelle elle 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'employée au moment du décès.
- c) L'employée qui choisit de recevoir l'indemnité aux termes du sous-

alinéa 16.03 (a) (ii), et qui, démissionne ou est renvoyée pour incapacité après le 31 décembre 2005, mais avant la retraite, reçoit la somme définie au sous-alinéa 16.03 (a) (i).

- d) Si une employée admissible choisit de recevoir un versement en vertu du sous-alinéa 16.03 (a) (ii), mais est congédiée pour motif valable avant sa retraite, elle 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 énoncée dans l'article 16 ne peut en aucun cas être cumulée.

#### **16.04 Employées à plein temps et à temps partiel**

Nonobstant les dispositions des clauses 16.01 à 16.03, l'employée 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 employées à temps plein. Dans le cas de l'employée qui, à la date de la cessation de son emploi, ou au 31 décembre 2005 si l'employée a choisi l'option offerte par le sous-alinéa 16.03 (a) (i), était employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire, rajusté au taux hebdomadaire de l'employée à plein temps, sert au calcul de l'indemnité de départ que reçoit l'employée au moment de la cessation de son emploi, ou au 31 décembre 2005 si l'employée 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'employée qui lui en fait la demande par écrit, à la condition que celle-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'employée 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 elle aura



éventuellement droit au moment de la retraite et, au besoin, une explication de chacune d'elles.

Cette information sera fournie à l'employée 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'employée 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'employée à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique **et psychologique**.

La Société, l'Association et les employées reconnaissent que le maintien et le développement du bien-être général des employées 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 employées 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 employées 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'employée 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**

Aucune employée n'est tenue de soulever manuellement des envois ou des sacs de courrier pesant plus de vingt-deux virgule sept (22,7) kilogrammes (50 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 une représentante en santé et sécurité dans chaque bureau de poste, choisie de la façon suivante :
  - i) dans les bureaux de poste où ne travaille aucune autre employée de la Société, l'Association choisira les représentantes en santé et sécurité. À moins que l'Association n'informe la Société autrement, les représentantes 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 employées représentées par l'ACMPA et d'autres employées 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 représentantes 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 de la directrice responsable d'une région précise et d'une représentante 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 toutes les employées par l'intermédiaire de consultations mixtes.
- b) La Société continue de prendre des mesures pour protéger la santé et assurer la sécurité des employées qui travaillent dans les locaux dont la Société est propriétaire ou locataire.

### **ARTICLE 18**

#### **EXAMEN MÉDICAL**

- 18.01** Lorsque la Société exige que l'employée subisse un examen médical, pratiqué par un médecin compétent, choisi par l'employée, cet examen n'entraîne aucun frais pour l'employée.
- 18.02** Dans la mesure du possible, les examens chez le médecin sont fixés pendant les heures de travail de l'employée.
- 18.03** L'employée ne peut subir de perte de traitement régulier lorsqu'elle subit un examen médical et la Société assume tous les frais de déplacement conformément à la Politique de la Société sur les déplacements.
- 18.04** Sous réserve de la clause 18.01, la Société peut exiger à n'importe quel moment que l'employée 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'employée.
- 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 subséquemment au Programme.
- 18.06** La Société convient de payer les frais facturés par le médecin lorsqu'elle exige d'une employée que soit complété un formulaire d'Évaluation de la capacité au travail complété par un médecin qualifié.

Il est aussi entendu que l'employée 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'employée conformément à la Politique de la Société sur les déplacements.

**ARTICLE 19**  
**INVALIDITÉ / ASSIDUITÉ**

- 19.01** Lorsque l'employée est incapable d'exercer les fonctions auxquelles elle est affectée 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 une employée est atteinte 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'employée coopéreront pour tenter de trouver à cette dernière un emploi approprié en commençant par du travail relevant de la présente convention collective.
- 19.03** Avant, de renvoyer une employée pour cause d'incapacité, la Société doit :
- a)
    - i) remettre à l'employée une trousse d'information contenant les divers choix de démission qui s'offrent à elle 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'employée 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'une employée devient de nature disciplinaire et que la Société désire rencontrer cette employée, elle se conformera à la procédure établie à l'article 6.
- Si la Société prévoit déposer une lettre au dossier de l'employée 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) Le nombre d'heures de service hebdomadaire normales minimum s'établit comme suit :

GROUPE	NOMBRE TOTAL D'HEURES DU SERVICE POSTAL
1	20
2	24
3	28
4	32
5	36
6	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.

- b) L'employée travaillant dans des locaux dont la Société est propriétaire ou locataire ne peut être autorisée 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'employée 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.

## **EMPLOYÉES À 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'employée 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 employées 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 adjointes à temps plein.

### **20.04 Pause-repas non payée**

L'employée 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'employée a droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire; elle en prend une (1) au cours de la première (1<sup>ère</sup>) moitié et une (1) autre au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) moitié de chaque poste de travail complet.

**20.06 Présentation au travail**

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

**EMPLOYÉES À 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'employée sont réparties sur deux (2) périodes à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.
- c) Une employée dont l'horaire normal de travail comprend le samedi ne doit pas être affectée 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 employées 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 employées.

**20.08 Pause-repas non payée**

Lorsque l'employée travaille pour une période d'au moins cinq (5) heures consécutives, elle a droit à une pause-repas non payée d'au moins une demi-heure (½).

**20.09 Périodes de repos**

- a) L'employée 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'employée 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'employée ne peut être interprété comme une garantie à l'employée d'un nombre minimum ou maximum d'heures de travail.
- b) À moins de circonstances exceptionnelles, l'employée est avisée 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'employée font l'objet d'une réduction, l'employée doit être avertie cinq (5) jours à l'avance du changement proposé, sauf dans des circonstances inhabituelles.

#### **20.11 Travail à temps partiel**

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

#### **20.12 Présentation au travail**

L'employée, qui n'est pas avisée au préalable de ne pas se présenter au travail, et s'y présente au début de son horaire normal de travail, est payée pour la totalité du poste même s'il n'y a pas de travail disponible dans son affectation normale. Dans ce cas, l'employée peut être tenue 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 une employée en sus de son horaire régulier. Dans chaque situation, la Société déterminera les heures additionnelles qui sont requises et les offrira aux employées 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 employées qui ont prévenu la maître de poste de leur disponibilité, en commençant par l'employée qui travaille le plus grand nombre d'heures régulières par semaine, pour terminer avec l'employée qui en travaille le moins grand nombre.
- b) Lorsque deux (2) employées ou plus travaillent le même nombre d'heures par semaine, la possibilité est offerte à celle qui compte le plus d'années d'emploi continu dans le bureau de poste en question. La priorité est cependant offerte à celles qui ont déjà été des employées 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'une adjointe 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'elle 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), la première adjointe 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 la deuxième adjointe 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 employées peuvent être désignées 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 employées.

**20.14** Lorsque les besoins immédiats du service exigent qu'une adjointe à temps partiel effectue des heures additionnelles et que le cadre habilité à les autoriser n'est pas disponible, la maître de poste d'un bureau de la catégorie des classes peut elle-même autoriser les heures en question. Dans ce cas, la 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 employées à temps partiel conformément aux dispositions de la clause 20.13.

**GÉNÉRALITÉS**

**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 employées 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**

**TOUTES LES EMPLOYÉES :**

- 21.01** Les jours suivants sont des jours fériés désignés pour toutes les employées :
- 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'employée 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'employée 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.

## **MAÎTRES DE POSTE DE LA CATÉGORIE DES GROUPES**

### **21.02**

- a) Sous réserve de la clause 21.03, aucune diminution n'est effectuée sur la rémunération de l'employée 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'employée est rémunérée 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'employée est tenue de travailler ce jour-là, elle est rémunérée conformément aux clauses 21.02 et 21.03.
- d) Dans le cas d'une employée 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'elle aurait normalement dû travailler ce jour-là sont décalées de telle sorte que, l'employée ne subisse aucune perte de rémunération régulière.

**21.03** La clause 21.01 ne s'applique pas à l'employée 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.

### **EMPLOYÉES À PLEIN TEMPS**

#### **21.04**

- a) Aucune diminution n'est effectuée sur la rémunération de l'employée qui ne travaille pas l'un ou l'autre des jours fériés désignés, précisés à la clause 21.01, pourvu que l'employée ait le droit de toucher la rémunération du premier (1<sup>er</sup>) poste de travail complet qui précède immédiatement ou qui suit immédiatement le jour férié.
- b) Lorsque l'employée est tenue de travailler un jour férié, elle est rémunérée 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'employée, le jour férié est reporté au premier (1<sup>er</sup>) jour qui suit le jour férié pour lequel l'employée a droit à une rémunération ou au premier (1<sup>er</sup>) jour où elle doit travailler selon l'horaire.
- d) Lorsqu'un jour désigné férié pour l'employée est reporté à un autre jour, suivant les dispositions de l'alinéa 21.04 c) :
  - i) le travail exécuté par l'employée 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'employée 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'employée a le choix entre les possibilités suivantes :
  - i) le jour compte comme un jour de congé annuel et l'employée 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'employée 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.

### **EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL**

#### **21.05**

- a) L'employée qui compte au moins trente (30) jours d'emploi continu avant un jour férié désigné sera rémunérée comme suit :
  - i) Si, au cours de cette période de trente (30) jours, elle a eu droit à la rémunération de cinquante-quatre (54) heures de travail ou plus, elle 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 elle 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'employée n'a pas eu droit à la rémunération de cinquante-quatre (54) heures de travail ou plus, l'employée touchera un vingtième (1/20) de la paie qu'elle a reçue durant les trente (30) jours civils précédant le jour férié désigné.
- b) Si une employée est tenue de travailler un jour férié désigné, elle sera rémunérée à taux double pour toutes les heures de travail effectuées et, s'il y a lieu, elle touchera l'indemnité prévue au sous-alinéa 21.05 a) i) ci-dessus.
- c) Aux fins du sous-alinéa 21.05 a) i), l'employée qui est en congé annuel non payé sera considérée comme ayant droit à l'indemnité de jour férié désigné.
- d) Dans le cas d'une employée à laquelle le sous-alinéa 21.05 a) ii) s'applique ou dans le cas d'une employée 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'elle 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'employée ne subisse aucune perte de rémunération régulière.

**TOUTES LES EMPLOYÉES – 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 employées 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 EMPLOYÉES À PLEIN TEMPS**

**22.01 Congé annuel des maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes**

a)

La 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'une 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 la 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 la 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 la 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 la maître de poste compte vingt-huit (28) ans d'emploi continu, sept (7) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier si elle était une employée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et qu'elle n'a connu aucune interruption de service depuis cette date.

- b) La maîtresse de poste embauchée le 15 août 2016 ou après cette date dans 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'une employée qui compte moins de dix (10) ans d'emploi continu, trois (3) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;
  - ii) à partir du moment où l'employée compte dix (10) ans d'emploi continu, quatre (4) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;
  - iii) à partir du moment où l'employée compte dix-huit (18) ans d'emploi continu, cinq (5) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;
  - iv) à partir du moment où l'employée compte vingt-huit (28) ans d'emploi continu, six (6) fois les heures hebdomadaires prévues à son horaire régulier;
- c) Au cours de chaque mois civil pendant lequel il travaille au moins dix (10) jours, la maîtresse 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'employée 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'employée.

**22.02** Si, à la fin de l'année de congé annuel, la période totale de congé annuel payé à laquelle la maîtresse 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 employées à plein temps**

- a) L'employée 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 si elle a complété vingt-huit (28) ans d'emploi continu et si elle était une employée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et qu'elle a un emploi continu après cette date.
- b) L'employée à plein temps embauchée le 15 août 2016 ou après cette date qui a droit à la rémunération d'au moins dix (10) jours dans chaque mois civil d'une année du congé annuel accumulé des congés annuels calculés de la façon suivante :
- i) un jour et un quart (1 1/4) par mois si elle a complété moins de dix (10) ans d'emploi continu;
  - ii) un jour et deux tiers (1 2/3) par mois si elle a complété dix (10) ans d'emploi continu;
  - iii) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois si elle a complété dix-huit (18) ans d'emploi continu;
  - iv) deux jours et demi (2 1/2) par mois si elle a complété vingt-huit (28) ans d'emploi continu.

**22.04** Si, à la fin de l'année du congé annuel, la période totale de congé annuel payé à laquelle l'employée 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** Quant au concours 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<sup>er</sup> 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'employée le demande et si la Société l'approuve, soit être portée au crédit de l'employée pour qu'elle l'utilise plus tard.

**22.06**

- a) La Société doit compenser les employées 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'employée 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'employée 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'employée cesse d'être employée pour quelque raison que ce soit et qu'elle compte moins de six (6) mois d'emploi continu, elle-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'elle 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'employée ayant plus de six (6) mois d'emploi continu, l'employée 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'employée 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'employée qui était en vigueur tout de suite avant la cessation de son emploi.

**22.10** Nonobstant la clause 22.09, l'employée, dont l'emploi cesse à la suite d'une déclaration par laquelle elle abandonne son poste, a droit de recevoir le paiement précisé à la clause 22.09, si elle 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 ou de leur équivalent dans le cas des maîtres de poste de la catégorie des groupes (c.-à-d. en multiples correspondant au moins à la moitié des heures prévues à l'horaire du maître de poste 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 de la catégorie des groupes sont divisées en deux parties). **Les congés annuels doivent être pris en raison de multiples d'au moins une demi-journée ou de leur équivalent dans le cas des maîtres de poste de la catégorie des groupes.**



**22.12** Lorsqu'une employée à plein temps est rappelée au travail par la Société au cours d'une période de congé annuel :

- a) elle est rémunérée pour toutes les heures qu'elle 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, cette employée reçoit un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux précité des heures supplémentaires, pourvu qu'elle accepte d'accomplir d'autres tâches disponibles;
- b) elle est remboursée des frais raisonnables, tels que définis par la Société, qu'elle a encourus :
  - i) pour se rendre à son lieu d'emploi;
  - et
  - ii) pour retourner à l'endroit d'où elle fut rappelé, si elle retourne immédiatement en congés annuels après avoir accompli les tâches pour lesquelles elle a été rappelé,

après avoir soumis les comptes normalement exigés par la Société.

**22.13** L'employée 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.

### **EMPLOYÉES À PLEIN TEMPS ET EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL ÉLIGIBLES**

**22.14** **Congé de préretraite**

- a) En plus des congés annuels prévus par la présente convention collective, une employée à plein temps et/ou une employée 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 une 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 elle devient admissible à ce congé et, par la suite, durant chaque année de congé annuel jusqu'à ce qu'elle prenne sa retraite et ce, jusqu'à concurrence de six (6) semaines de congé de préretraite à partir du moment où elle est admissible à ce congé jusqu'au moment de sa retraite.

- b) Une employée peut prendre sa cinquième (5<sup>e</sup>) et sa sixième (6<sup>e</sup>) semaine 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'employée et des besoins du service.
- d) Il est entendu qu'aucune somme d'argent ne sera payée à une employée 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'une employée, 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 recouvrir, sur tout montant dû à l'employée, un montant équivalent au congé de préretraite utilisé avant qu'il ne soit acquis. De plus, advenant que l'employée prenne d'avance sa sixième (6<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) semaine à moins d'avoir le droit de recouvrer la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine.
- f) Les employées embauchées le 15 août 2016 ou après cette date n'auront pas droit à un congé de préretraite.

### **TOUTES LES AUTRES EMPLOYÉES**

#### **22.15 Droits**

- a) L'employée a droit à une indemnité de congés annuels calculée comme suit :
  - i) Si elle compte moins de sept (7) ans d'emploi continu, elle touche un montant égal à six pour cent (6 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;
  - ii) Si elle compte sept (7) ans ou plus d'emploi continu, elle touche un montant égal à huit pour cent (8 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;
  - iii) Si elle compte quatorze (14) ans ou plus d'emploi continu, elle touche un montant égal à dix pour cent (10 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;
  - iv) Si elle compte vingt et un (21) ans ou plus d'emploi continu, elle touche un montant égal à douze pour cent (12 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures

qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente;

- v) Si elle était une employée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et qu'elle compte vingt-huit (28) ans ou plus d'emploi continu, elle touche un montant égal à quatorze pour cent (14 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente.
- b) L'employée embauchée le 15 août 2016 ou après cette date a droit à une indemnité de congés annuels calculée comme suit :
- i) Si elle compte moins de dix (10) ans d'emploi continu, elle touche un montant équivalant à six pour cent (6 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente.
  - ii) Si elle compte dix (10) ans ou plus d'emploi continu, elle touche un montant égal à huit pour cent (8 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente.
  - iii) Si elle compte dix-huit (18) ans ou plus d'emploi continu, elle touche un montant égal à dix pour cent (10 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente.
  - iv) Si elle compte vingt-huit (28) ans ou plus d'emploi continu, elle touche un montant égal à douze pour cent (12 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'elle a reçues au cours de l'année de congé annuel précédente.
- c)
- i) Le droit d'une employée à l'indemnité de congés annuels aux termes des dispositions de la clause 22.15 a) commence à la date du septième (7<sup>e</sup>), du quatorzième (14<sup>e</sup>), du vingt et unième (21<sup>e</sup>) et du vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de sa nomination, selon le cas.
  - ii) Le droit d'une employée à l'indemnité de congés annuels aux termes des dispositions de l'alinéa 22.15 b) commence à la date du dixième (10<sup>e</sup>), du dix-huitième (18<sup>e</sup>) et du vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de sa nomination, selon le cas.
- d) La Société continue sa pratique courante de calculer les indemnités de congés annuels des employées sur la base du principe du seuil, selon lequel l'indemnité de congé annuel qu'elles reçoivent au cours d'une année de congé annuel est calculée au taux supérieur à la date anniversaire de leur entrée en service.

La Société récupère la hausse de deux pour cent (2 %) des employées 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'employée cesse d'être employée pour une raison ou pour une autre ou qu'il est promu à un poste à plein temps, lui-même ou sa succession a droit à un montant calculé selon les clauses 22.15 a) ou 22.15 b) et, s'il y a lieu, 22.16, pour la période dans l'année de congé annuel qui se termine à la date de son décès, de la cessation de son emploi ou de sa nomination, selon le cas.

**22.18**

a) Afin d'assurer le versement de son traitement, l'employée à temps partiel touche, au moment où elle 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'employée 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'employée, soit recouvert conformément aux dispositions de la clause 35.11, soit immédiatement déduit du prochain montant de traitement auquel l'employée aura droit, et il sera recouvré au complet par la Société avant de verser à cette employée un quelconque paiement salarial ultérieur.

**22.19**

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

b) Les congés annuels des employées 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'employée 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'employée, 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<sup>er</sup> 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'employée le demande et si la Société l'approuve, soit être portée au crédit de l'employée pour qu'elle 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 premières à choisir leurs périodes de congés annuels et les adjointes principales, les deuxièmes. Les adjointes à plein temps choisissent ensuite leurs périodes de congés annuels selon leur période d'emploi continu. Les adjointes à temps partiel viennent ensuite et choisissent leurs périodes de congés annuels selon le même critère. Les employées nommées pour une période déterminée avec service continu choisissent ensuite leurs périodes de congés annuels de la même manière.

L'adjointe 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 toute autre adjointe à temps partiel.

**23.03 Calendrier des congés annuels**

Le calendrier des congés annuels est établi et affiché chaque année avant le 1<sup>er</sup> avril.

**23.04 Choix**

Lorsqu'une maîtresse de poste choisit sa première période de congés annuels, elle choisit une (1) période continue correspondant à la totalité ou à une partie des congés auxquels elle a droit. Conformément à l'ordre établi à la clause 23.02, l'adjointe principale, les adjointes à plein temps et les adjointes à temps partiel choisissent ensuite une (1) période continue de congés annuels correspondant à la totalité ou à une partie des congés auxquels elles ont droit.

S'il y a lieu, après avoir effectué leur premier choix, les employées 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 elles ont droit.

**23.05** Nonobstant les clauses ci-dessus, dans les bureaux où il y a plus de deux (2) employées et où il est possible de dresser des horaires de remplacement convenables, plus d'une (1) employée peut prendre en même temps son congé annuel si cela est réalisable.

**ARTICLE 24****CONGÉ PARENTAL****24.01 Généralité**

- a) Les clauses 24.04, 24.05, 24.09 et 24.10 ne s'appliquent pas aux employées du niveau de classification ACMPA 1.
- b) Nonobstant l'alinéa 24.01 a) ci-dessus, les employées du niveau de

classification 1 qui, le 31 mars 1997, étaient visées par les dispositions de l'article 24, restent admissibles pendant toute la période où elles sont titulaire du poste.

#### **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. Toute employée est réputée avoir été rémunérée 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 **treize (13)** 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 **treize (13)** 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 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'employée établi à l'appendice « A » ou l'appendice « AA »;
- 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'employée a droit à un congé non payé d'au plus **soixante-trois (63)** semaines si elle est ou sera responsable des soins et de la garde d'un nouveau-né. Le congé non payé commence au choix de l'employée :

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'employée 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 **soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>)** semaine suivant la date à laquelle l'enfant arrive au domicile familial ou y est placé.

- b) L'employée 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) employées en vertu de la présente clause ne peut excéder, en rapport avec le même enfant, un total de **soixante-et-onze (71)** semaines.
- d) La Société peut demander à l'employée 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) employées en vertu des clauses 24.03 et 24.06 en rapport avec le même enfant, ne peut excéder **soixante-dix-huit (78) semaines et quatre-vingt-six (86) semaines, respectivement.**

**\*24.08 Congé d'adoption**

a) L'employée a droit à un congé non payé d'au plus **soixante-trois (63)** semaines pour l'adoption d'un enfant.

b) L'employée 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'employée 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'employée a droit à un congé non payé à partir de la date à laquelle il prend l'enfant à sa charge.

La Société peut :

- d)
- i) reporter le congé d'adoption non payé à la demande de l'employée;
  - ii) accorder le congé d'adoption à l'employée même si elle a donné un préavis de moins de huit (8) semaines;
  - iii) demander une preuve d'adoption à l'employée.

- e) La durée totale combinée de congés non payés pris par deux (2) employées en ce qui concerne l'adoption d'un enfant ne peut dépasser **soixante-et-onze (71)** semaines.

#### **24.09 Indemnité de congé d'adoption**

- a) L'employée 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'employée visée 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'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 d'adoption.

#### **24.10 Calcul des indemnités**

L'employée 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'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'employée établi à l'appendice « A » ou l'appendice « AA ».
- d) lorsque l'employée 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'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.

## **ARTICLE 25**

### **CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES**

« Année de congés pour raisons personnelles » désigne la période du 1<sup>er</sup> juillet de chaque année au 30 juin de l'année suivante.

Pour la période entre le 15 août 2016 et le 30 juin 2017, les employées doivent consulter les modalités établies à l'appendice « P ».

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

- a) Sept (7) jours de congés pour raisons personnelles sont alloués à toutes les employées à temps plein le premier jour de chaque année de congés pour raisons personnelles.
- b) Toute maîtresse de poste des bureaux de la catégorie des groupes et toute employée à temps partiel reçoit, le premier jour de chaque année de congés pour raisons personnelles, un nombre de jours de congés pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de

sept (7) jours.

- c) Toute employée nommée pour une période déterminée ayant un service continue 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'employée, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
- d) Pour toute employée qui commence à travailler pour la Société canadienne des postes en cours de l'année de congés pour raisons personnelles, les jours de congés pour raisons personnelles sont calculés au prorata du nombre de jours restants dans l'année de congés pour raisons personnelles, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

**25.02** Tous les jours de congés pour raisons personnelles non utilisés, en entier ou en partie, à la fin de l'année de congés pour raisons personnelles, sont payés, au cours de la troisième (3<sup>e</sup>) période de paie après le 1<sup>er</sup> juillet. Le montant du paiement est fonction du salaire régulier de l'employée sur la dernière paie qu'il a reçue au cours de l'année de congés pour raisons personnelles.

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

**25.03** Une employée ayant reportée des jours de congé payés pour raisons personnelles (en entier ou en partie) de l'année de congés pour raisons personnelles précédente peut demander de se faire payer ces jours si elle ne les a pas utilisés à la fin de l'année de congés pour raisons personnelles.

Il est entendu qu'une employée ne peut disposer de plus de douze (12) jours de congés pour raisons personnelles dans année de congés pour raisons personnelles.

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

**25.05** Dans le cas d'une employée qui met fin à son emploi à Postes Canada au cours de l'année de congés pour raisons personnelles, 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'employée a été à l'emploi de Postes Canada durant l'année de congés pour raisons personnelles 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 une employée 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'année de congés pour raisons personnelles.
- 25.09** Lorsqu'une employée 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'employée 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'employée, 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** À l'exception de situations urgentes, une employée désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avvertir 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** Aucune employée ne peut obtenir un congé spécial pendant une période pendant laquelle elle 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'employée qui ne bénéficie pas de congé de maternité a droit à un (1) jour de congé payé pour des raisons liées directement à la naissance de son enfant.
- b) L'employée 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'employée a épuisée ses congés pour raisons personnelles, un congé spécial payé est accordé à l'employée 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'employée 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'employée 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'elle 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 le Tribunal des anciens combattants (révision et appel) aux fins de la pension.

### **26.06 Congé de deuil**

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée 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'employée a droit à un congé spécial payé d'au plus quatre (4) jours pour assister aux funérailles d'un grand-parent de son conjoint.
- (c) L'employée a droit à un congé spécial payé d'au plus un (1) jour pour assister aux funérailles d'un enfant sous la tutelle de l'employée vivant

chez l'employée.

- (d) L'employée n'a pas droit à un congé de deuil lorsqu'elle est en congé non payé ou qu'elle est suspendue de ses fonctions.

## **ARTICLE 27**

### **CONGÉ POUR COMPARUTION**

**27.01** Un congé payé est accordé à l'employée qui n'est pas en congé non payé ou qui n'a pas été suspendue et qui est obligée :

- 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 une 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'employée prend part à une procédure de sélection de personnel pour un poste dans la Société, elle 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'employée doit participer à une procédure de sélection ou se déplacer pour y prendre part pendant un jour de repos, elle avise immédiatement son surveillant qui :
- i) compte tenu des besoins du service, reporte le jour de repos de l'employée; ou
  - ii) essaie de faire reporter l'heure ou la date, de la participation de l'employée, ou les deux, si cela ne retarde pas indûment la procédure de sélection.

## **ARTICLE 29**

### **CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES**

#### **29.01 Dirigeantes élues à plein temps**

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

Lorsque le poste antérieur de l'employée est reclassifié à un niveau supérieur et que celle-ci est jugée compétente pour l'occuper, l'employée est nommée à compter de la date de reclassification du poste.

Lorsque le poste antérieur de l'employée est reclassifié à un niveau inférieur, les dispositions de la clause 35.09 s'appliquent.

En vertu de cette entente, l'employée 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), une dirigeante élue 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'employée qui en fait la demande, a droit à un congé aux conditions suivantes :



a) **Déléguée 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 une autre déléguée élue doit remplacer une déléguée élue, la demande de congé doit être présentée le plus tôt possible;
- iii) la durée du congé correspond 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'employées appelées à représenter l'Association devant un bureau de conciliation.
- ii) Employée appelée comme témoin

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

c) **Arbitrage**

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

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

d) **Négociations contractuelles**

Un congé non payé à l'employée 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'employées pour leur permettre d'assister aux séances préparatoires de négociations contractuelles.

f) **Cours de formation pour représentantes**

Un congé non payé aux représentantes autorisées de l'Association appelées à suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de représentante.

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

Un congé non payé à un nombre raisonnable d'employées 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'employées 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 employées de l'unité de négociation, élues ou nommées pour siéger aux comités nationaux de l'Association, restent inscrites 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 employées de l'unité de négociation élues à des postes d'officier de section qui sont en congé pour affaires syndicales non payé conformément à la présente clause restent inscrites sur la liste de paie de la Société. L'Association remboursera en entier la Société dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la facturation.
- c) Dans le cas des employées visées 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 employées 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 d'une remise ultérieure de cotisation 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** À 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'employée 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 représentantes de l'Association sont autorisées à pénétrer dans les aires interdites au public d'un bureau de poste à condition qu'elles avisent de leur intention la représentante autorisée de la Société au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance (sauf en cas d'allégations de conditions dangereuses de travail) et qu'elles 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'employée pour quelque raison que ce soit, ce congé s'applique uniquement aux jours de travail prévus à l'horaire, et l'employée est rémunérée seulement pour le nombre d'heures inscrites à l'horaire pendant lesquels elle aurait normalement dû travailler conformément à **la clause 35.09** et (ou) à l'Appendice « A » ou l'Appendice « AA ».
- 31.02** Au moment de la signature de la présente convention, ou dès que l'employée y est assujettie, elle conserve ses crédits complémentaires et, s'il y a lieu, ses congés annuels payés.
- 31.03** Lorsqu'une employée est en congé autorisé payé ou non payé, la Société versera le salaire directement à la personne qui remplace l'employée.
- 31.04** Les employées ne peuvent s'absenter indûment des locaux postaux sans avoir obtenu un congé autorisé.
- 31.05** Lorsqu'une adjointe 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'elle prend un congé payé par la suite, elle a droit pour ce congé à la même rémunération que si l'horaire temporaire avait été la sienne, mais seulement jusqu'au retour au travail de la véritable titulaire, ou jusqu'à ce que l'affectation prenne fin.

**ARTICLE 32**  
**CONGÉ DE MALADIE**

**32.01 Congé non payé**

Lorsque l'employée est incapable d'exercer ses fonctions ou d'autres tâches disponibles en raison d'une maladie ou d'une blessure et qu'elle 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<sup>er</sup> janvier 2011, lorsqu'une employée est incapable d'exercer ses fonctions ou d'autres tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure et qu'elle 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.

**32.02 Quarantaine**

L'employée a droit à un congé payé pour le temps perdu pour cause de mise en quarantaine et qu'elle 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.

**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) À compter de la première période de paie du mois de janvier 2017, l'employée bénéficiera de soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire lorsqu'il lui est impossible de travailler comme prévu en raison d'une blessure qui est en attente d'une décision d'une commission provinciale des accidents du travail.

L'employée a droit à un congé payé pour accident du travail à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire pour la période fixée par une commission provinciale des accidents du travail au cours de laquelle elle 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'employée convienne de rembourser toute indemnité reçue d'une commission des accidents du travail en compensation des pertes de salaires subies et en règlement d'une réclamation relative à sa blessure, sa maladie, ou à sa surexposition à la radioactivité.

Une fois que le congé pour accident du travail est approuvé, la Société maintiendra le salaire de base de l'employée pendant la période de congé, sous réserve qu'elle dispose des crédits complémentaires, comme défini à l'appendice « O ».

## **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'employée 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'employée 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'employée pour toutes les autres prestations.

- d)
  - i) Les employées bénéficiant du RSMC ne seront pas soumises à une franchise.
  - ii) Les employées qui ont pris leur retraite durant la période allant du 1 mai 2003 jusqu'au 31 décembre 2006 sont soumises 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 toutes les employées aux conditions d'admissibilité prévues.
- b) Les parties conviennent que la prime versée par les employées à temps partiel ne sera pas plus élevée que celle versée par les employées 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 employées qui travaillent normalement quinze (15) heures par semaine ou plus, ainsi qu'à toutes les maîtres de poste pourvu qu'elles soient de niveau de classification ACMPA 2 ou plus.
- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, les employées 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 elles 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 employées visées 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'employée 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'employée sera nommée 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'employée 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 2018 s'appliquera;
  - ii) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le barème des tarifs de soins dentaires de 2018 s'appliquera;
  - iii) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le barème des tarifs de soins dentaires de 2019 s'appliquera;
  - iv) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le barème des tarifs de soins dentaires de 2020 s'appliquera,
  - v) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le barème des tarifs de soins dentaires de 2021 s'appliquera et.
  - \*vi) **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le barème des tarifs de soins dentaires de 2022.**
- 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 dollars (750 \$) 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 une 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, une retraitée est une employée nommée 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, la retraitée qui compte au moins quinze (15) ans de service continu à la date de sa retraite bénéficie du RSMC si elle en fait la demande dans les soixante (60) jours civils suivant son départ à la retraite ou suivant la date à laquelle elle commence à toucher des prestations de retraite différées.

À défaut de présenter une demande à cet effet, la retraitée cesse d'être admissible au RSMC. C'est la seule et unique occasion dont la retraitée peut se prévaloir pour bénéficier du RSMC.

- c) La retraitée 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 si elle en fait la demande conformément à l'alinéa b) ci-dessus.
- d) Nonobstant les alinéas b) et c) ci-dessus, l'employée dont l'emploi prend fin n'est pas admissible au RSMC si elle choisit de différer le versement de ses prestations de retraite durant plus de cinq (5) ans.
- e) La retraitée qui s'est prévalu du RSMC et qui avise ultérieurement l'assureur qu'elle souhaite interrompre la couverture dont elle 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, la retraitée qui bénéficie du RSMC en vertu du présent article a droit au même RSMC que les employées actives. 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 la retraitée y contribue dans une proportion de vingt pour cent (20 %).
  - ii) En ce qui concerne les employées qui ont pris leur retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ou après cette date et avant le 1<sup>er</sup> décembre 2016, la contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) et celle de la retraitée vingt-cinq pour cent (25 %).
  - iii) À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, la contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à cinquante pour cent (50 %) et celle de la retraitée, à cinquante pour cent (50 %).
- h) Les employées qui ont pris leur retraite avant le 1<sup>er</sup> mai 2003 sont régies 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 DERÉMUNÉRATION**

#### **35.01 Modalités**

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



### **35.02 Taux qui s'appliquent**

L'employée est rémunérée conformément aux dispositions de l'appendice « A ». L'employée embauchée le 15 août 2016 ou après cette date est rémunérée conformément aux dispositions de l'appendice « AA ».

### **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) À moins d'indication contraire, l'employée reçoit, le cas échéant, des augmentations de salaire jusqu'à ce qu'elle atteigne le taux maximum de l'échelle de salaire applicable au niveau de classification auquel elle a été nommée.
- b) L'augmentation de salaire est effectuée selon l'échelle des taux applicable au niveau de classification auquel l'employée a été nommée, au taux qui est immédiatement supérieur à celui auquel elle est présentement payée.
- c) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de salaire de l'employée est le premier (1<sup>er</sup>) lundi de la première période de paie complète, suivant la date anniversaire de sa nomination à son niveau actuel de classification.
- d) À moins d'indication contraire, les adjointes à temps partiel ont droit à des augmentations salariales à tous les douze (12) mois. Les adjointes à temps partiel ont le droit de passer au sein de leur niveau à l'échelon de salaire supérieur suivant le premier (1<sup>er</sup>) 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'employée qui est rétrogradée 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 elle est volontairement rétrogradée. 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'employée est promue ou mutée le jour où elle aurait dû toucher une augmentation de salaire pour le poste qu'elle 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'elle aurait reçu si elle avait eu droit à l'augmentation à cette date.

**35.05 Congés**

- a) La clause 35.04 ne s'applique pas à l'employée 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'employée visée 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 elle 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'employée est promue, elle est payée au taux de rémunération le plus près du taux de rémunération qu'elle 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 elle est nommée ou, à défaut d'un tel taux, au taux de rémunération maximum applicable au niveau de classification auquel elle est nommée.

**35.07 Indemnité de vie chère (IVC)**

- \*a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, 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 employées suivant les modalités suivantes:

- \*i) Les trimestres dont il est question à la clause 35.07 a) sont les suivants :

du 1 <sup>er</sup> janvier 2019	au	31 mars 2019
du 1 <sup>er</sup> avril 2019	au	30 juin 2019
du 1 <sup>er</sup> juillet 2019	au	30 septembre 2019
du 1 <sup>er</sup> octobre 2019	au	31 décembre 2019
du 1 <sup>er</sup> janvier 2020	au	31 mars 2020
du 1 <sup>er</sup> avril 2020	au	30 juin 2020
du 1 <sup>er</sup> juillet 2020	au	30 septembre 2020
du 1 <sup>er</sup> octobre 2020	au	31 décembre 2020
du 1 <sup>er</sup> janvier 2021	au	31 mars 2021
du 1 <sup>er</sup> avril 2021	au	30 juin 2021
du 1 <sup>er</sup> juillet 2021	au	30 septembre 2021
du 1 <sup>er</sup> octobre 2021	au	31 décembre 2021
du 1 <sup>er</sup> janvier 2022	au	31 mars 2022
du 1 <sup>er</sup> avril 2022	au	30 juin 2022
du 1 <sup>er</sup> juillet 2022	au	30 septembre 2022
du 1 <sup>er</sup> octobre 2022	au	31 décembre 2022
du 1 <sup>er</sup> janvier 2023	au	31 mars 2023
du 1 <sup>er</sup> avril 2023	au	30 juin 2023
du 1 <sup>er</sup> juillet 2023	au	30 septembre 2023
du 1 <sup>er</sup> octobre 2023	au	31 décembre 2023

- ii) L'indemnité est versée sur une base cumulative d'un cent

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 sera évaluée chaque année. Du 1<sup>er</sup> janvier **2019** au 31 décembre **2019**, 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 **2018** 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 **2018** rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre **2020** 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 **2019**. 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 **2019** rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre **2021** 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 **2020**. 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 **2020** rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre **2022** 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 2021. 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 2021 rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 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 2022. 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 2022 rajusté de six pour cent (6,0 %)), et le versement commence à s'appliquer à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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 2023 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** La 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.

### **35.09**      **Protection salariale**

- a) La 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 la titulaire et l'Association.
- c) Toute employée qui a atteint l'âge de soixante (60) ans au moment du déclassement de son poste continuera d'être rémunérée comme si son poste n'avait pas été déclassé.
- d) Les employées 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 **35.09 a)** la Société fera tout son possible pour muter une employée dont le poste a été déclassé, à un poste d'un niveau de classification égal à celui du poste qu'elle occupait jusque-là, chaque fois que pareille mutation est permise par la loi. De son côté, l'employée 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) Toute employée qui, sans raison valable et suffisante, décline le poste qui lui est offert au même niveau de classification que celui du poste qu'elle 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'employée, celle-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.

**\*35.10 Recouvrement de paiements en trop**

Lorsqu'une employée touche un paiement en trop, 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'employée avant de procéder au recouvrement du paiement en trop. Si l'employée 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'employée 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'employée 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'employée 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 de la directrice générale ou de sa représentante

ou

  - c) pour les employées 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 employées qualifiées 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'aucune agente d'autorisation désignée n'est disponible, la maître de poste peut autoriser les adjointes principales et les adjointes à faire des heures supplémentaires. Le cas échéant, il doit faire rapport de la situation à une agente d'approbation désignée le plus tôt possible.

**36.05 Congé compensatoire**

- a) Si les besoins du service le permettent et, que l'employée 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'employée. 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'employée 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****EMPLOYÉES À PLEIN TEMPS (Bureaux de poste de la catégorie des classes)**

- 37.01** Lorsque l'employée est tenue par la Société de travailler son jour de repos, elle est rémunérée, pour toutes ses heures travaillées, à taux double et, dans tous les cas, elle reçoit au moins trois (3) heures de rémunération calculées à taux majoré, pourvu qu'elle 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 de la résidence de l'employée ou s'il est situé sur la même propriété.



**38.02**

- a) Sauf dans le cas défini à l'article 46, lorsque l'employée à plein temps est rappelée au travail un jour normal de travail, après avoir terminé son poste de travail et après avoir quitté les locaux de la Société, elle est assurée d'un minimum de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération en tenant lieu, à son taux de rémunération normal, pourvu qu'elle 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'employée est rappelée 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, elle est assurée d'un minimum de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération en tenant lieu, au taux majoré de moitié, pourvu qu'elle accepte d'accomplir d'autres tâches disponibles.

**ARTICLE 39****PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE****39.01 Prime de poste**

- a) L'employée reçoit une prime de poste additionnelle de un dollar et quinze cents (1.15\$) l'heure travaillée en vertu de la clause 39.01 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'employée reçoit une prime additionnelle d'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'AFFECTATION PROVISOIRE**

**40.01** Aux fins de l'article 40, la rémunération d'affectation provisoire s'applique seulement lorsque l'employée remplace provisoirement la maîtresse de poste ou l'adjointe principale et est versée conformément aux dispositions des clauses 11.08 et 35.06.

**EMPLOYÉES À PLEIN TEMPS****40.02**

- a) Lorsqu'une adjointe remplace provisoirement l'adjointe principale ou la maîtresse de poste ou qu'elle remplit provisoirement ses fonctions pendant au moins un (1) poste complet de huit (8) heures, elle a droit à la rémunération d'affectation provisoire à compter du premier (1<sup>er</sup>) poste complet de huit (8) heures.
- b) Lorsqu'une adjointe principale remplace provisoirement la maîtresse de poste ou qu'elle remplit provisoirement ses fonctions, soit parce que la maîtresse de poste s'absente du bureau pendant le jour, qu'elle est en jour de congé de roulement, qu'elle est en congé ou pour toute autre raison, l'adjointe principale 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'adjointe principale 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 employées à titre d'affectation provisoire, les gestionnaires doivent veiller à agencer l'horaire hebdomadaire de l'adjointe principale et de la maîtresse de poste de sorte que l'adjointe soit en mesure de s'acquitter des responsabilités données à l'alinéa b) ci-dessus.
- d) Lorsqu'une maîtresse 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, elle touche une rémunération d'affectation provisoire à compter du premier (1<sup>er</sup>) poste complet de huit (8) heures.
- e) Lorsqu'une adjointe principale remplace provisoirement la maîtresse de poste ou qu'il remplit provisoirement ses fonctions dans un autre bureau pour au moins un quart entier de huit (8) heures, elle doit être rémunérée pour son affectation provisoire à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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 considérée comme un poste travaillé aux fins du paiement de la rémunération d'affectation provisoire.

**40.04** Lorsque l'employée est tenue 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, elle 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 si elle avait été promue au niveau de classification plus élevé.

**40.05** **TOUTES LES AUTRES EMPLOYÉES**

a) Lorsqu'une employée remplace provisoirement l'adjointe principale ou la maîtresse de poste ou qu'elle remplit provisoirement ses fonctions pendant au moins un poste complet de huit (8) heures, elle a droit à la rémunération d'affectation provisoire à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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'employée est tenue 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, elle 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 si elle avait été promue au niveau de classification plus élevé.

**\*40.08** **Rémunération de remplacement**

Si une employée remplace une autre employée d'un niveau de classification supérieur mais n'est pas admissible à la rémunération d'affectation provisoire aux termes du présent article, cette employée sera alors rémunérée selon l'échelle salariale de la classification supérieure. L'employée ne doit pas être payée 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 employées 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 employées 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 ADJOINTES PRINCIPALES****\*42.01**

- \*a) En conséquence de la modification apportée au plan d'évaluation des emplois en vertu de l'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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 -405.00\$
- ii) Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 -405.00\$
- iii) Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021 -405.00\$
- iv) Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022 -405.00\$
- v) Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 -405.00\$**

- \*b) L'indemnité dont fait mention le sous-alinéa 42.01 (a) (i) entrera en vigueur le 1 janvier 2019 et devra être versée au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020. Les indemnités annuelles énoncées dans les sous-alinéas 42.01 (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 employées de l'unité de négociation de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjointes.

**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'employée 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'employée 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**

A compter du 15 août 2016, l'allocation prévue pour les tâches de soutien aux services régionaux est d'un dollar et soixante-quatre

cents (\$1.64) de l'heure, jusqu'à concurrence de onze (11) dollars par jour.

- 45.05** Les tâches de soutien aux services régionaux désignent toutes tâches exécutées par une employée 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 employées de ces bureaux.

## **ARTICLE 46**

### **RÉMUNÉRATION RELATIVE AU VERROUILLAGE DES PORTES DES VESTIBULES**

- 46.01** L'employée à laquelle la Société demande de retourner au bureau de poste pour verrouiller les portes de la salle des cases postales touche, chaque fois, une (1) heure de rémunération selon son taux horaire normal, sauf si le bureau de poste fait partie de la résidence de l'employée ou si elle est située 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) Toute employée 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) Toute employée 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'employée 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'employée travaille dans son bureau actuel ou dans un bureau indiqué à la partie 2 de l'appendice « D ».

À compter du 1<sup>er</sup> 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'employée 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 employées 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 de la 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'une 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'une 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'une 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 de la représentante locale appropriée 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 la représentante locale autorisée 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, la représentante locale de la Société ou de l'Association est d'avis que les circonstances sont telles qu'elle n'approuve pas la recommandation du Comité d'évaluation des emplois, elle peut représenter son point de vue auprès de la directrice générale des opérations régionales. Après avoir entendu les représentations de l'Association et de la Société, la directrice générale 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, la maître de poste qui travaille dans ce bureau doit consacrer tout son temps aux fonctions postales.
- b) Si la 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 la représentante autorisée 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 à la présidente 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, la 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.
- b) Lorsqu'un bureau de poste est converti de la catégorie des classes à la catégorie des groupes, la 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 cette employée avait conservé son niveau, jusqu'à l'épuisement des congés accumulés.

\*48.12 La 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 35.09(e), et à qui la Société demanderait autrement de fournir les locaux appropriés, peut se prévaloir des dispositions de l'article 13.

**ARTICLE 49****EMPLOYÉES TEMPORAIRES****49.01 Principe**

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

**49.02 Droits**

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employées 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, une employée temporaire est réputée être en situation d'emploi continu depuis la date à laquelle elle 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 la présidente de section concernée.

**49.05** La présidente de section concernée est informée de la nomination de l'employée temporaire et de la durée de son mandat.

**ARTICLE 50**

**EMPLOYÉES NOMMÉES POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE**

**50.01** **Principe**

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

**50.02** **Six (6) semaines ou moins**

Les employées nommées pour une période déterminée, engagées 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 employées nommées pour une période déterminée, engagées 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<br>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 - Employées nommées pour une période déterminée
- Article 52 - Vérification des crédits
- Article 53 - Uniformes et vêtements de protection
- Article 54 - Formation
- Article 55 - Evaluations / Appréciation du rendement
- Article 57 - Commun accord
- Article 58 - Textes officiels
- Article 60 - Durée et renouvellement de la convention collective

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

#### **50.04 Employées avec service continu**

En plus des articles indiqués à la clause 50.03, les employées nommées 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 adjointes principales
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 AA	- Taux de rémunération pour les employées embauchées le 15 août 2016 ou après cette date
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'employée nommée pour une période déterminée dans le seul but d'empêcher cette employée d'améliorer sa situation à titre d'employée nommée pour une période déterminée.

### **50.06 Taux de rémunération**

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

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

Si l'employée 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'employée 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 employées nommées pour une période déterminée ayant un service continu sont rappelées 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 la présidente de section concernée.

**ARTICLE 51**

**TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

**51.01**

- a) Aucune employée de l'unité de négociation n'est tenue de remplir des fonctions dans aucune autre unité de négociation. De la même façon, aucune employée de la Société hors de l'unité de négociation ne sera tenue de remplir des fonctions de l'unité de négociation.
- b) Dans le cas des employées 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 employées de l'unité de négociation.
  - ii) Si du travail appartenant à l'unité de négociation est donné à l'extérieur, l'employée à qui l'application de cette mesure est préjudiciable au point où son poste devient excédentaire est protégée par les dispositions de l'article 13.

**ARTICLE 52**

**VÉRIFICATION DES CRÉDITS**

- 52.01** Toutes les vérifications des crédits de guichet d'une maîtresse de poste ou d'une adjointe sont effectuées en sa présence, sauf si elle n'est pas disponible; dans ce cas, la vérification s'effectue en présence d'une autre employée.

**52.02**     **Vérification**

- a) Dans les bureaux où les postes de travail du maître de poste et de l'adjointe à temps partiel ne se chevauchent pas, le poste de l'adjointe 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'adjointe à temps partiel.
- b) Le quart de travail des adjointes 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'adjointe à temps partiel.
- c) Dans les bureaux où les quarts de travail du maître de poste et de l'adjointe à temps partiel ne coïncident pas, la vérification de la caisse de l'adjointe à temps partiel est faite conjointement par la maître de poste et une représentante officielle de la Société. Si une représentante officielle n'est pas disponible, la direction locale peut, afin de répondre aux exigences de la vérification, prolonger le quart de l'adjointe 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'employée se voit accorder chaque semaine la possibilité de faire sa caisse pendant ses heures de travail à un moment déterminé par sa maître de poste.

**ARTICLE 53****UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE PROTECTION****53.01**

- a) 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.
- b) Les maîtres de poste des groupes 1 et 2 doivent recevoir ce que leur confère l'alinéa 53.02 c) de la convention collective. Les maîtres de poste des groupes 3, 4, 5 et 6 doivent recevoir les prestations d'uniforme que leur confère l'alinéa 53.02 b) de la convention collective.
- c) 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 employées en uniforme.

**\*53.02**     **Droits**

Les uniformes et les vêtements de protection doivent être fournis aux employées 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'employée dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la date de réception de la commande.
- b) Les employées affectées 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>
Chemises	manches longues	25
	manches courtes	25
Cravates	Cravate à Agrafe	8
	Boucle croisée	8
		8
Gilets	Gilet à manches longues	45
	Gilet sans manches	45
Pantalons	Pantalons (longs)	40
	Jupe	40

Les nouvelles employées recevront cent quatre-vingt-un (181) points au cours de la première année. Par la suite, elles recevront cent trente-six (136) points par année. Avec l'introduction du système de points, les employées déjà à l'emploi de la SCP dans cette catégorie recevront cent trente-six (136) points par année.

- c) Les employées affectées 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>
Chemises	manches longues	25
	manches courtes	25
Cravates	Cravate à Agrafe	8
	Boucle croisée	8
		8
Gilets	Gilet à manches longues	45
	Gilet sans manches	45
Pantalons	Pantalons (longs)	40
	Jupe	40

Les nouvelles employées recevront cent quarante-huit (148) points au cours de la première année. Par la suite, elles recevront quatre-vingt-un (81) points par année. Avec l'introduction du système de points, les employées 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 toutes les employées qui ont droit à recevoir des uniformes conformément aux alinéas 53.02 b) et c), mais les employées 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) Une employée 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 **soixante-treize (73)** points par an pour commander une (1) chemise (à manches longues ou courtes), **une (1) paire de pantalons ou une jupe** et une (1) cravate (ordinaire, à agrafe ou boucle croisée).
- e) Les employées 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 employées affectées au comptoir plus de vingt-cinq (25) heures par semaine, et jusqu'à concurrence de deux cent cinquante (250) points maximum pour les employées affectées 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 de la 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 employées peuvent obtenir un (1) insigne d'identité de leur superviseur sur échange.



**ARTICLE 54**

**FORMATION**

**54.01**

- (a) La formation des employées dans l'unité de négociation doit être suffisante et adéquate.
- (b) Si possible, toute employée touchée 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'une employée 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'adjointe principale ou de maître de poste dans un bureau de la catégorie des classes,la Société assurera la formation nécessaire à l'employée 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'employée 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'employée.

**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<sup>er</sup> 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 dispositions de la clause 35.06, et un poste reclassifié à la baisse sera régi par les dispositions de la clause 35.09.
- f) Dans le cas où le comité mixte ne parviendrait pas à résoudre une question en suspens, il demandera l'aide d'une conseillère agréée par les parties et spécialiste des systèmes d'évaluation des emplois. Celle-ci agira à titre de médiatrice 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, sa titulaire est nommée 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 » ou l'Appendice « AA ».
- b) Lorsqu'un poste est réévalué à un niveau de classification inférieur conformément à l'article 59, sa titulaire est admissible à bénéficier des dispositions de la clause 35.09.

**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 **2023**.
- 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 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 suivants 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<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2019  
 B Taux de rémunération en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2020  
 C Taux de rémunération en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2021  
 D Taux de rémunération en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2022  
 E Taux de rémunération en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2023

		<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
Niveau 1	A	20,05 \$	20,53 \$	21,08 \$	22,06 \$	23,10 \$	24,27 \$
	B	20,45 \$	20,94 \$	21,50 \$	22,50 \$	23,56 \$	24,76 \$
	C	20,86 \$	21,36 \$	21,93 \$	22,95 \$	24,03 \$	25,26 \$
	D	21,28 \$	21,79 \$	22,37 \$	23,41 \$	24,51 \$	25,77 \$
	E	21,71 \$	22,23 \$	22,82 \$	23,88 \$	25,00 \$	26,29 \$

		<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
Niveau 2	A	21,57 \$	22,06 \$	22,60 \$	23,59 \$	24,66 \$	25,82 \$
	B	22,00 \$	22,50 \$	23,05 \$	24,06 \$	25,15 \$	26,34 \$
	C	22,44 \$	22,95 \$	23,51 \$	24,54 \$	25,65 \$	26,87 \$
	D	22,89 \$	23,41 \$	23,98 \$	25,03 \$	26,16 \$	27,41 \$
	E	23,35 \$	23,88 \$	24,46 \$	25,53 \$	26,68 \$	27,96 \$

		<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
Niveau 3	A	22,55 \$	23,04 \$	23,57 \$	24,56 \$	25,62 \$	26,82 \$
	B	23,00 \$	23,50 \$	24,04 \$	25,05 \$	26,13 \$	27,36 \$
	C	23,46 \$	23,97 \$	24,52 \$	25,55 \$	26,65 \$	27,91 \$
	D	23,93 \$	24,45 \$	25,01 \$	26,06 \$	27,18 \$	28,47 \$
	E	24,41 \$	24,94 \$	25,51 \$	26,58 \$	27,72 \$	29,04 \$

		<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
Niveau 4	A	23,52 \$	24,37 \$	25,21 \$	26,05 \$	26,89 \$	27,73 \$
	B	23,99 \$	24,86 \$	25,71 \$	26,57 \$	27,43 \$	28,28 \$
	C	24,47 \$	25,36 \$	26,22 \$	27,10 \$	27,98 \$	28,85 \$
	D	24,96 \$	25,87 \$	26,74 \$	27,64 \$	28,54 \$	29,43 \$
	E	25,46 \$	26,39 \$	27,27 \$	28,19 \$	29,11 \$	30,02 \$

		<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
Niveau 5	A	24,45 \$	25,30 \$	26,13 \$	26,97 \$	27,98 \$	28,66 \$
	B	24,94 \$	25,81 \$	26,65 \$	27,51 \$	28,54 \$	29,23 \$
	C	25,44 \$	26,33 \$	27,18 \$	28,06 \$	29,11 \$	29,81 \$
	D	25,95 \$	26,86 \$	27,72 \$	28,62 \$	29,69 \$	30,41 \$
	E	26,47 \$	27,40 \$	28,27 \$	29,19 \$	30,28 \$	31,02 \$

		<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
Niveau 6B	A	25,78 \$	26,62 \$	27,45 \$	28,28 \$	28,97 \$	29,99 \$
	B	26,30 \$	27,15 \$	28,00 \$	28,85 \$	29,55 \$	30,59 \$
	C	26,83 \$	27,69 \$	28,56 \$	29,43 \$	30,14 \$	31,20 \$
	D	27,37 \$	28,24 \$	29,13 \$	30,02 \$	30,74 \$	31,82 \$
	E	27,92 \$	28,80 \$	29,71 \$	30,62 \$	31,35 \$	32,46 \$

		<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>	<u>Échelon</u>
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
Niveau 6A	A	26,67 \$	27,55 \$	28,41 \$	29,29 \$	30,02 \$	31,04 \$
	B	27,20 \$	28,10 \$	28,98 \$	29,88 \$	30,62 \$	31,66 \$
	C	27,74 \$	28,66 \$	29,56 \$	30,48 \$	31,23 \$	32,29 \$
	D	28,29 \$	29,23 \$	30,15 \$	31,09 \$	31,85 \$	32,94 \$
	E	28,86 \$	29,81 \$	30,75 \$	31,71 \$	32,49 \$	33,60 \$

**APPENDICE « AA »**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION  
POUR LES EMPLOYÉES EMBAUCHÉES LE 15 AOUT, 2016 OU APRÈS CETTE  
DATE**

**A Taux de rémunération en vigueur à compter du 1er janvier 2019**

**B Taux de rémunération en vigueur à compter du 1er janvier 2020**

**C Taux de rémunération en vigueur à compter du 1er janvier 2021**

**D Taux de rémunération en vigueur à compter du 1er janvier 2022**

**E Taux de rémunération en vigueur à compter du 1er janvier 2023**

		<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	A	17,04 \$	18,06 \$	19,18 \$	20,75 \$	22,41 \$	24,27 \$
	B	17,38 \$	18,42 \$	19,56 \$	21,17 \$	22,86 \$	24,76 \$
	C	17,73 \$	18,79 \$	19,95 \$	21,59 \$	23,32 \$	25,26 \$
	D	18,08 \$	19,17 \$	20,35 \$	22,02 \$	23,79 \$	25,77 \$
	E	18,44 \$	19,55 \$	20,76 \$	22,46 \$	24,27 \$	26,29 \$

		<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 2	A	18,34 \$	19,43 \$	20,57 \$	22,17 \$	23,92 \$	25,82 \$
	B	18,71 \$	19,82 \$	20,98 \$	22,61 \$	24,40 \$	26,34 \$
	C	19,08 \$	20,22 \$	21,40 \$	23,06 \$	24,89 \$	26,87 \$
	D	19,46 \$	20,62 \$	21,83 \$	23,52 \$	25,39 \$	27,41 \$
	E	19,85 \$	21,03 \$	22,27 \$	23,99 \$	25,90 \$	27,96 \$

		<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 3	A	19,17 \$	20,28 \$	21,45 \$	23,09 \$	24,86 \$	26,82 \$
	B	19,55 \$	20,69 \$	21,88 \$	23,55 \$	25,36 \$	27,36 \$
	C	19,94 \$	21,10 \$	22,32 \$	24,02 \$	25,87 \$	27,91 \$
	D	20,34 \$	21,52 \$	22,77 \$	24,50 \$	26,39 \$	28,47 \$
	E	20,75 \$	21,95 \$	23,23 \$	24,99 \$	26,92 \$	29,04 \$



		<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 4	A	19,99 \$	21,44 \$	22,95 \$	24,49 \$	26,08 \$	27,73 \$
	B	20,39 \$	21,87 \$	23,41 \$	24,98 \$	26,60 \$	28,28 \$
	C	20,80 \$	22,31 \$	23,88 \$	25,48 \$	27,13 \$	28,85 \$
	D	21,22 \$	22,76 \$	24,36 \$	25,99 \$	27,67 \$	29,43 \$
	E	21,64 \$	23,22 \$	24,85 \$	26,51 \$	28,22 \$	30,02 \$

		<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 5	A	20,79 \$	22,27 \$	23,79 \$	25,36 \$	27,14 \$	28,66 \$
	B	21,21 \$	22,72 \$	24,27 \$	25,87 \$	27,68 \$	29,23 \$
	C	21,63 \$	23,17 \$	24,76 \$	26,39 \$	28,23 \$	29,81 \$
	D	22,06 \$	23,63 \$	25,26 \$	26,92 \$	28,79 \$	30,41 \$
	E	22,50 \$	24,10 \$	25,77 \$	27,46 \$	29,37 \$	31,02 \$

		<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 6B	A	21,91 \$	23,42 \$	24,98 \$	26,59 \$	28,10 \$	29,99 \$
	B	22,35 \$	23,89 \$	25,48 \$	27,12 \$	28,66 \$	30,59 \$
	C	22,80 \$	24,37 \$	25,99 \$	27,66 \$	29,23 \$	31,20 \$
	D	23,26 \$	24,86 \$	26,51 \$	28,21 \$	29,81 \$	31,82 \$
	E	23,73 \$	25,36 \$	27,04 \$	28,77 \$	30,41 \$	32,46 \$

		<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 6A	A	22,66 \$	24,26 \$	25,86 \$	27,53 \$	29,11 \$	31,04 \$
	B	23,11 \$	24,75 \$	26,38 \$	28,08 \$	29,69 \$	31,66 \$
	C	23,57 \$	25,25 \$	26,91 \$	28,64 \$	30,28 \$	32,29 \$
	D	24,04 \$	25,76 \$	27,45 \$	29,21 \$	30,89 \$	32,94 \$
	E	24,52 \$	26,28 \$	28,00 \$	29,79 \$	31,51 \$	33,60 \$

**\*\* Appendice « A » et Appendice « AA » 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 20.02 **et** 35.08.
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<sup>er</sup> juillet 2006.

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

1. a) La Société s'engage à verser la somme de soixante-quinze mille dollars (75 000 \$) chaque année, pour la durée de la présente convention collective, 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.  
  
b) La Société n'est aucunement tenue de verser un montant dans le fonds, et ce, jusqu'à ce que l'Association indique que le solde du fonds est inférieur à cinquante mille dollars (50 000 \$). À ce moment-là, la Société doit faire un paiement conformément au présent appendice.
2. Cette somme sera payée en versements annuels déposés dans un fonds en fiducie établi et administré par l'Association dans le seul et unique but de financer les activités mentionnées à l'alinéa 1a) ci-dessus. Au besoin, le versement sera effectué soixante (60) jours après la fin de l'exercice du fonds. Chaque versement est effectué à l'égard de l'année qui vient de se terminer.
3. Tout solde résiduel du fonds établi en vertu de la convention collective qui expire le 31 décembre 2014 sera transféré au nouveau fonds établi par les présentes.
4. L'intérêt accumulé sera réinvesti dans le fonds.
5. 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.
6. 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.

7. 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
Teslin	Watson Lake

**Territoire Mackenzie**

Fort Chipewyan	Fort Simpson
Fort Smith	Fort Vermilion
High Level	Rainbow Lake

**Nunavut**

Cambridge Bay	Iqaluit
Kugluktuk (auparavant Coppermine)	Rankin Inlet

**Québec Nordique**

Blanc-Sablon	Chevery
Chisasibi	Fermont
Gethsemani (La Romaine)	Harrington Harbour
Kegaska	Kuujuaq
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
Rigolet	St. Lewis
West St-Modeste	

**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
Fairford MB	Gillam MB
Granville Lake MB	Grand Rapids MB
Île à la Crosse SK	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	Summer Beaver ON
Wabowden MB	Waterhen Lake SK
Wayakwin SK (auparavant Molanosa)	

- B) Les zones de concours pour l'employée 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'employée 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)

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

Cartwright

Charlottetown

Churchill Falls

Forteau

L'Anse au Clair

L'Anse au Loup

Lodge Bay (auparavant Cape Charles)

Mary's Harbour  
Northwest River  
St. Lewis

Mud Lake  
Port Hope Simpson  
West St-Modeste

**Prairie-Nord**

Beauval SK  
Canoe Narrows SK  
Cross Lake MB  
Dallas MB (en vigueur le 1er avril  
1999)  
Grand Rapids MB  
Île à la Crosse SK  
La Ronge SK (en vigueur le 4 mars  
1998)  
Little Bullhead MB  
Matheson Island MB  
Nakina ON  
Patuanak SK  
Princess Harbour MB  
  
Wabowden MB  
Wayakwin SK (auparavant  
Molanosa)

Buffalo Narrows SK  
Cole Bay SK  
Cumberland House SK  
Fairford MB  
  
La Loche SK  
Leaf Rapids MB  
  
Lynn Lake MB  
Moose Lake MB  
Norway House MB  
Pickle Lake ON  
Snow Lake MB (en vigueur le 1er avril  
1999)  
  
Waterhen Lake SK

- C) Les zones de concours de l'employée qui travaillait dans un bureau figurant à la partie A mais ne figurant pas à la partie 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'employée reste dans ce bureau.



**APPENDICE « D »****POSTE ISOLÉ****Partie 1 :****Territoires du Nord-Ouest**

Fort Simpson

**Nunavut**

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

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**

Cambridge Bay NU Fort Simpson NU  
 Fort Smith NT Iqaluit NU  
 Kugluktuk NU (Coppermine) Rankin Inlet NU

**Est**

Cartwright NL

Churchill Falls NL

Kuuujuaq QC

Mary's Harbour NL

Northwest River NL

St. Lewis NL

Chisasibi QC

Hopedale NL

L'Anse au Loup NL

Nain NL

Radisson QC

**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 œuvre, de l'application et du maintien du Plan d'évaluation des emplois mentionné à l'article 59.

Le comité est formé de trois (3) représentantes de la Société et de trois (3) représentantes 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 employées supervisées;
- iii) Modifications à des facteurs clés d'évaluation.

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

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

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

La feuille des « points par facteur » est transmise à l'employée 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 toutes les employées à plein temps, à temps partiel et les employées nommées 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 employées de la Société qui sont membre 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 elles 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'employée 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 15 août 2016	Thomas à Maheux	Fusionnement des municipalités
3) Général	Lettre du 6 mars 2003	Goodfellow à Fagan	Détaillants de timbres-poste
4) Article 11	Protocole d'entente du 17 janvier 1997	Kuan et Goodfellow	Dotation de postes vacants depuis plus de 6 mois
5) Article 12	Lettre du 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Attribution des heures
6) Clause 20.05 et 20.09	Lettre du 8 janvier 2003	Goodfellow à Fagan	Périodes de repos
7)	Lettre du 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Heures de service le samedi
8) Article 40	Lettre d'entente	Goodfellow à Fagan	Rémunération d'affectation provisoire
9) Article 40	Lettre du 4 juin 2010	Zdansky à Schous	Indemnités d'assurance-vie et d'assurance-invalidité
10) Paragraphe 43.01 (b)	Lettre du 3 octobre 2006	Zdansky à Fagan	Routes rurales et indemnité de location
11)	Lettre du 15 août 2016	Thomas à Maheux	Équité en matière d'emploi et politique sur la discrimination et le harcèlement

12) Article 11.12	Lettre du 4 juin, 2010	Zdansky à Schous	Postes d'adjoints principaux
13)	Lettre du 15 août 2016	Thomas à Maheux	Indemnité supplémentaire allouée aux maîtres de poste qui fournissent les locaux
<b>14) Article 11</b>	<b>Lettre du 21 janvier 2020</b>	<b>Thomas à Maheux</b>	<b>Reprise du Comité national mixte sur la dotation</b>



PROTOCOLE 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.

Veillez 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.

Veuillez 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

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.

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

Le 15 août 2016

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

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

Monsieur,

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

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

Comme la Société et l'Association ont conjointement exprimé le désir de répondre à leurs préoccupations respectives, nous croyons que cette démarche pourra se réaliser en partie par la formation de toutes les nouvelles employées 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 toutes les nouvelles employées 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,



**John Thomas**  
**Négociateur en chef**  
**Société canadienne des postes**

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.

Finalement, 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.

Original signé par

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

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

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

Le 15 août, 2016

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

Monsieur,

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

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

1. A compter du 15 août 2016, la Société doit constituer un fond annuel d'un montant de 450 000 \$ pour dédommager les employées 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, qui n'exploitent pas une autre entreprise ou n'effectuent pas d'autres activités dans les mêmes locaux que le bureau de poste ou 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'elles 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 elles ne reçoivent pas de remboursement de la part de Postes Canada peuvent demander d'obtenir un remboursement des dépenses relatives à l'utilisation de cette ligne aux fins de leur travail pour Postes Canada. Cette demande peut être présentée en rédigeant une déclaration écrite indiquant qu'elles 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 \$ 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 réparti entre eux de manière proportionnelle.
5. En plus des remboursements établis ci-dessus, la Société doit continuer d'observer la pratique courante consistant à verser un remboursement aux employés devant fournir une ligne pour le terminal du SPVD (ou d'un système similaire).

Cordialement,



**John Thomas**  
**Négociateur en chef**  
**Société canadienne des postes**

**Lettre d'entente**  
**Objet : Article 11**  
**Dotation en personnel**

**Le 21 janvier 2020**

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

**OBJET : Reprise du Comité national mixte sur la dotation**

**Monsieur Maheux,**

**Les parties conviennent de ressusciter le Comité national mixte sur la dotation. Les parties conviennent que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la signature de la convention collective, le Comité se réunira pour discuter des questions liées à la dotation.**

**Le Comité se réunira tous les trimestres, ou au besoin, pour discuter des problèmes liés à la dotation ou des changements apportés au procédé de dotation.**

**Cordialement,**

**John Thomas**  
**Négociateur en chef**  
**Société canadienne des postes**

**APPENDICE « I »****INDEMNITÉ DE LOCATION**

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

<p>La Société doit verser les taux d'indemnité de location suivants :</p> <p><b>Les taux seront versés rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2019, pourvu que le locataire fût une employée le 24 janvier 2020.</b></p>					
Classification	<u>Débutant le</u> 1 <sup>er</sup> avril 2019	<u>Débutant le</u> 1 <sup>er</sup> avril 2020	<u>Débutant le</u> 1 <sup>er</sup> avril 2021	<u>Débutant le</u> 1 <sup>er</sup> avril 2022	<u>Débutant le</u> 1 <sup>er</sup> avril 2023
Groupe 1	1 229 \$	1 260 \$	1 292 \$	1 324 \$	1 357 \$
Groupe 2	1 546 \$	1 585 \$	1 625 \$	1 666 \$	1 708 \$
Groupe 3	1 830 \$	1 876 \$	1 923 \$	1 971 \$	2 020 \$
Groupe 4	2 336 \$	2 394 \$	2 454 \$	2 515 \$	2 578 \$
Groupe 5	2 748 \$	2 817 \$	2 887 \$	2 959 \$	3 033 \$
Groupe 6	3 358 \$	3 442 \$	3 528 \$	3 616 \$	3 706 \$
Classe 1	3 743 \$	3 837 \$	3 933 \$	4 031 \$	4 132 \$
Classe 2	4 147 \$	4 251 \$	4 357 \$	4 466 \$	4 578 \$
Classe 3	4 577 \$	4 691 \$	4 808 \$	4 928 \$	5 051 \$
Classe 4	4 969 \$	5 093 \$	5 220 \$	5 351 \$	5 485 \$
Classe 5	5 393 \$	5 528 \$	5 666 \$	5 808 \$	5 953 \$
Classe 6	5 825 \$	5 971 \$	6 120 \$	6 273 \$	6 430 \$



## **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'employée (que ces tâches soient exécutées dans le bureau d'attache ou ailleurs).
- Toutes les employées 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 la 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 employées 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 la 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) Une employée 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'employée peut s'adresser à la représentante en santé et sécurité du bureau et à la gestionnaire de zone locale compétente (ou l'équivalent), qui examineront ensemble la situation.
- 3) Advenant que la gestionnaire de zone locale, la représentante en santé et sécurité et l'employée 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 à la directrice générale des opérations régionales. À son tour, la directrice générale 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 la représentante en santé et sécurité qui complétera le formulaire. À toutes les étapes suivantes, c'est la représentante 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 ADJOINTES****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 employées nommées 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 employées admissibles représentées 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 employées 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<sup>er</sup> janvier 2010, nonobstant les conditions du Programme d'encouragement du rendement, les employées nommées pour une période déterminée avec service continu qui sont nommées pour une période de plus de six (6) mois pour travailler 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'elles soient des employées actives de la Société le 31 décembre, ainsi qu'à la date du versement telle qu'elle est déterminée par la Société, et qu'elles 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.

**Original signé par**

**Barb Zdansky**

---

Société canadienne des postes

**Original signé par**

**Leslie Schous**

---

L'Association canadienne des maîtres  
de poste et adjoints

**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 employées 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 une représentante additionnelle.
2. Chaque partie peut remplacer sa représentante 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 toutes les employées sont informés sur les avantages sociaux auxquels elles 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 une employée 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 représentantes 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<sup>e</sup> 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 adjoints

**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 égale 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<sup>e</sup> jour d'octobre 2006.

Original signé par

Original signé

par

B. Zdansky

P. Fagan

---

Société canadienne des postes

---

L'Association canadienne des  
maîtres de poste et adjoints

**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<sup>er</sup> janvier 2011.

Le 1<sup>er</sup> 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. Toutes les employées nommées pour une période indéterminée seront admissibles aux prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée à compter de leur date d'embauche.
2. Une employée nommée 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. Une employée 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'employée 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. Une employée 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. Une employée nommée 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 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, une employée doit être soignée 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'employée 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 une employée doit être hospitalisée 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, une employée 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<sup>e</sup>) jour suivant la première journée d'absence du travail pour cause de maladie. Si l'employée 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'employée, 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 employées 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), elles reçoivent des prestations équivalent à 70 % de leur salaire régulier. Les employées 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, elles reçoivent des prestations équivalent à la différence entre 70 % de leur salaire régulier et leurs prestations d'assurance-emploi, conformément à l'article 8 ci-dessous. Les employées 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'employée à 100 % ou 95 %, selon le cas.
9. Si l'incapacité se prolonge au-delà de quinze (15) semaines, l'employée devra présenter une demande d'assurance-emploi. Si la demande d'assurance-emploi de l'employée 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 6 b) ci-dessus.
10. Toutes les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée versées à une employée sont considérées comme un revenu aux fins d'imposition.
11. Les prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée seront réduites s'il retire un revenu des sources suivantes :
  - a. Revenu d'un autre emploi, à moins que l'employée 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 liée à l'emploi.
12. Là où la loi le permet, toutes les employées seront assujetties au droit de subrogation de Postes Canada, conformément aux modalités du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.
13. Les employées 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'employée, 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 une employée 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'employée participe à une activité rémunératrice autre qu'une activité rémunératrice approuvée aux fins de réadaptation;
  - c. La date à laquelle l'employée est incapable de fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'il est toujours invalide;
  - d. La date à laquelle l'employée 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 une employée 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'employée 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 une employée 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'employée n'a pas repris le travail à temps plein et que la maladie ou la blessure est dûment constatée par un expert médical, l'employée 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 une employée, 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'employée de soumettre des renseignements médicaux supplémentaires.

Si une employée se prévaut de son droit d'appel, elle 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'employée, mais le recouvrement effectué ne doit pas excéder dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie de l'employée, 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'employée.

2. Premier palier d'appel

L'employée 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'employée 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.

La 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.

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

Le spécialiste en réclamations transmet à l'employée une décision écrite comprenant des raisons et des recommandations détaillées et, si l'employée l'autorise à le faire, en transmet une copie à une représentante de l'Association.

### 3. Dernier appel

Une fois que l'employée est informée par écrit du rejet de son appel au premier palier, l'employée ou sa représentante autorisée de l'Association dispose de dix (10) jours ouvrables pour informer par écrit la 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'employée accordant la permission à une représentante de l'Association de représenter les intérêts de l'employée durant cet appel final.

Le spécialiste en santé du travail indépendant 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'employée, à la représentante de l'Association (le cas échéant), à la représentante de la Société et à la 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.



## **APPENDICE P**

Période de transition relative aux jours de congé pour raisons personnelles

1. Les modalités suivantes s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2016 :

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

- a) Sept (7) jours de congé pour raisons personnelles seront alloués à toutes les employées à temps plein le premier jour de chaque exercice financier.
  - b) Toute maîtresse de poste des bureaux de la catégorie des groupes et toute employée à temps partiel reçoit, le premier jour de chaque exercice financier, un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
  - c) Toute employée nommée 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 congé 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'employée, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
  - d) Pour toute employée qui entre au service de la Société canadienne des postes en cours d'exercice, les jours de congé pour raisons personnelles seront calculés au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
2. Tous les jours de congé 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'employée a droit par an, au cours de la troisième (3<sup>e</sup>) période de paie de l'exercice financier suivant. Le montant du paiement est fonction du salaire normal de l'employée sur la dernière paie qu'elle a reçue au cours de l'exercice financier.

Une employée 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 congé 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'employée a droit par an, pour utilisation dans l'exercice financier suivant.

3. Une employée 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 si elle 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'employée a droit par an en vertu de la disposition ci- dessus.

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

4. Il est strictement interdit de demander de se faire payer, avant la fin de l'exercice financier, des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
5. Dans le cas d'une employée qui met fin à son emploi chez Postes Canada au cours de l'exercice financier, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour de travail sera payé au prorata du nombre de jours où l'employée a été au service de Postes Canada durant l'exercice financier en cours.
6. Tous les jours de congé pour raisons personnelles sont crédités et payés en heures.
7. Tout paiement des congés pour raisons personnelles inutilisés ne fait pas partie des gains ouvrant droit à pension.
8. Si une employée n'étant pas admissible au Programme d'assurance- invalidité de courte durée est mutée dans l'unité de négociation, ses congés de maladie accumulés sont bloqués à la date du transfert et des jours de congé pour raisons personnelles lui sont alloués au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier.
9. Lorsqu'une employée devient membre ou n'est plus membre de l'unité de négociation (notamment dans le cas d'une cessation d'emploi), ses jours de congé pour raisons personnelles utilisés et restants sont recalculés de manière à ce que l'employée n'obtienne pas un plus grand nombre de jours de congé pour raisons personnelles que celui auquel elle a effectivement droit.
10. Les jours de congé pour raisons personnelles peuvent être utilisés à titre de congés payés dans le cas d'une maladie, d'un rendez-vous médical ou d'une situation urgente (par exemple, un accident ou des circonstances ne dépendant pas directement de l'employée, notamment lorsqu'un membre de sa proche famille tombe malade), dans d'autres situations personnelles de même nature, ou pendant la période d'admissibilité prévue par le Programme d'assurance- invalidité de courte durée établi à l'appendice « O ».
11. À l'exception de situations urgentes, une employée désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avertir son chef

d'équipe au moins trois (3) jours à l'avance.

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

13. Les modalités suivantes s'appliqueront pendant la période entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2017 :

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

- a) Trois jours et demi (3,5) de congé pour raisons personnelles seront alloués à toutes les employées à temps plein le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- b) Toute employée à temps partiel et maîtresse de poste des bureaux de la catégorie des groupes recevra, le 1<sup>er</sup> janvier 2017, un nombre de jours de congé rémunéré pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein régulièrement prévues à l'horaire de l'employée, jusqu'à concurrence de trois jours et demi (3,5).
- c) Toute employée nommée 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 congé 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'employée, jusqu'à concurrence de trois jours et demi (3,5).
- d) Pour toute employée qui commence à travailler pour la Société canadienne des postes au cours de la période entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2017, les jours de congé rémunéré pour raisons personnelles sont calculés au prorata du nombre de jours restant dans la période, jusqu'à concurrence de trois jours et demi (3,5).

14. Tous les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés, en entier ou en partie, le 30 juin 2017 seront payés aux employées au cours de la troisième (3<sup>e</sup>) période de paie suivant le 1<sup>er</sup> juillet 2017. Le montant du paiement est fonction du salaire normal de l'employée sur la dernière paie qu'elle a reçue en date du 30 juin 2017.

Les employées peuvent, sur demande écrite transmise avant le 30 juin 2017, reporter à l'année de congés pour raisons personnelles suivante leurs jours de congé rémunéré pour raisons personnelles restants au 30 juin 2017, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, au lieu de se faire payer ces jours.

15. Une employée ayant reporté des jours de congé pour raisons personnelles (en entier ou en partie) de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2017 peut demander de se faire payer ces jours si elle ne les a pas utilisés au 30 juin 2017.  
  
Il est entendu qu'une employée ne peut disposer de plus de douze (12) jours de congé pour raisons personnelles dans un exercice financier.
16. Il est strictement interdit de demander de se faire payer, avant le 30 juin 2017, des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
17. Dans le cas d'une employée qui met fin à son emploi chez Postes Canada entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2017, tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour de travail sera payé au prorata du nombre de jours où l'employée a été au service de Postes Canada durant cette période.
18. Tous les jours de congé pour raisons personnelles sont crédités et payés en heures.
19. Tout paiement des congés pour raisons personnelles inutilisés ne fait pas partie des gains ouvrant droit à pension.
20. Si une employée n'étant pas admissible au Programme d'assurance-invalidité de courte durée est mutée dans l'unité de négociation, ses congés de maladie accumulés sont bloqués à la date du transfert et des jours de congé pour raisons personnelles lui sont alloués au prorata du nombre de jours restant dans la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2017.
21. Lorsqu'une employée devient membre ou n'est plus membre de l'unité de négociation (notamment dans le cas d'une cessation d'emploi), ses jours de congé pour raisons personnelles utilisés et restants sont recalculés de manière à ce que l'employée n'obtienne pas un plus grand nombre de jours de congé pour raisons personnelles que celui auquel elle a effectivement droit.
22. Les jours de congé pour raisons personnelles peuvent être utilisés à titre de congés payés dans le cas d'une maladie, d'un rendez-vous médical ou d'une situation urgente (par exemple, un accident ou des circonstances ne dépendant pas directement de l'employée, notamment lorsqu'un membre de sa proche famille tombe malade), dans d'autres situations personnelles de même nature, ou pendant la période d'admissibilité prévue par le Programme d'assurance- invalidité de courte durée établi à l'appendice « O ».
23. À l'exception de situations urgentes, une employée désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avvertir son chef d'équipe au moins trois (3) jours à l'avance.

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

**APPENDICE « Q »**

**Comité des uniformes**

**Le 21 janvier 2020**

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

**OBJET : Comité des uniformes**

**Monsieur,**

**Les parties conviennent de créer un Comité des uniformes, qui sera composé d'un nombre égal de représentants de la Société et de l'Association. Le Comité doit compter au moins quatre membres et au plus six membres. Le Comité se réunira tous les trimestres pour examiner les préoccupations qui peuvent être soulevées concernant les uniformes et les vêtements de protection actuels.**

**APPENDICE « R »**

**Lettre d'entente**

**Services financiers**

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

**Le 21 janvier 2020**

**OBJET : Services financiers**

**Monsieur Maheux,**

**Les parties reconnaissent que Postes Canada exploite le plus grand réseau de vente au détail au Canada et que ce réseau offre un service important à tous les Canadiens.**

**Les parties reconnaissent également que Postes Canada doit mener ses opérations, y compris l'exploitation de son réseau de vente au détail, de façon autonome sur le plan financier.**

**Les parties reconnaissent que leur engagement mutuel et leur collaboration sont essentiels pour assurer la force et la viabilité futures du réseau de vente au détail rural exploité par les employés représentés par l'ACMPA (réseau de vente au détail de l'ACMPA).**

**Les parties reconnaissent l'importance d'examiner et d'étudier les initiatives qui pourraient améliorer les offres de service du réseau de vente au détail de l'ACMPA, tout en générant des revenus additionnels pour Postes Canada à un coût durable. Par conséquent, les parties conviennent de travailler ensemble pour étudier les offres de services financiers potentiels, ainsi que pour mettre à l'essai la validation de principe, notamment les services financiers de remise et d'encaissement de chèques émis par le gouvernement.**

**Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les parties formeront un Comité composé de deux représentants de chacune des parties. Le Comité déterminera sa propre procédure et se réunira au moins huit fois pendant la durée de son mandat.**

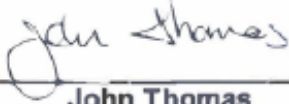
**Le Comité effectuera un examen de l'offre de services financiers potentiels par l'entremise du réseau de vente au détail de l'ACMPA. Le Comité formulera ensuite des recommandations écrites aux parties aux fins d'examen approfondi. Les recommandations comprendront le contenu, le format et d'autres détails nécessaires associés à la prestation de l'offre de services financiers potentiels.**

**Cordialement,**

**John Thomas  
Négociateur en chef  
Société canadienne des postes**



CANADA POST CORPORATION



---

**John Thomas**  
Négociateur en chef



---

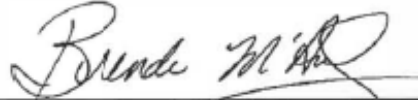
**John Deveen**

CANADIAN POSTMASTERS AND ASSISTANTS ASSOCIATION



---

**Daniel Maheux**  
Négociateur en chef



---

**Brenda McAuley**



---

**Dwayne Jones**



---

**Connie Kelloway**

SIGNÉE À OTTAWA, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2020.

---

Les lettres d'ententes reproduites dans les pages qui suivent ne sont pas publiées. Elles sont reproduites ici pour le bénéfice et l'usage spécifique des Officiers de l'ACMPA.

---

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 : Clarifications et exceptions au régime de remboursement des médicaments contrôlés à un niveau- article 34**

Madame,

À compter du **1er octobre, 2010**, le régime de remboursement de médicaments à trios (3) niveaux défini par la convention collective expirant le 31 décembre 2009 sera remplacé par un nouveau régime de remboursement des médicaments contrôlés.

Les clarifications et exceptions suivantes ont trait à l'application du régime de remboursement des médicaments contrôlés :

1. Le régime de remboursement des médicaments contrôlés s'appliquera à tous les médicaments couverts en vertu du niveau 1 (régime de médicaments de base) du précédent régime de remboursement des médicaments à trois (3) niveaux, au dernier jour de son application pour les employés couverts par cette convention collective. Tous les médicaments couverts dans le passé sous les niveaux 2 (RAMQ) et 3 (régime supplémentaire de médicaments complémentaires) sont maintenant assujettis au processus d'exception établi au paragraphe 5 ci-dessous.

Les réclamations soumises pour lesquelles le remboursement d'un des médicaments couverts aux niveaux 2 ou 3 est approuvé au cours de l'année civile 2009 demeurent accessibles pour le demandeur, et on doit considérer que ce dernier a respecté les critères d'approbation prévus par le processus d'exception, après quoi le médicament en question lui sera remboursé dans une proportion de coassurance de quatre-vingts pour cent (80 %) pour l'employeur et de vingt pour cent (20 %) pour l'employé.

2. En outre, la Société s'assurera qu'au moins un (1) médicament d'ordonnance sera inclus au régime de remboursement des médicaments contrôlés pour toutes les catégories de maladie définies dans le recueil national de formules de Telus solutions en santé, ainsi qu'un (1) médicament d'ordonnance pour la sclérose en plaques et les hépatites A, B et C.
3. **En outre**, au moins un (1) médicament d'ordonnance pour l'obésité et le tabagisme sera couvert. Au moins un (1) médicament d'ordonnance pour les dysfonctions sexuelles et l'infertilité sera couvert pour chacun des deux sexes. Cependant, les médicaments susmentionnés seront limités par les plafonds suivants :
  - a) les frais admissibles par demandeur pour le traitement d'une dysfonction sexuelle seront limités à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année civile;

- b) les frais admissibles par demandeur pour le traitement de l'obésité seront limités à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année civile;
  - c) les frais admissibles par demandeur pour le traitement du tabagisme seront limités à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année civile;
  - d) les frais admissibles par demandeur pour le traitement de l'infertilité seront limités à un maximum de cinq mille dollars (5 000 \$) à vie.
4. Les nouveaux médicaments approuvés au Canada seront évalués afin de déterminer s'ils doivent être inclus au régime de remboursement des médicaments contrôlés, à l'aide des règles suivantes :
- a) Toutes les versions génériques d'un médicament déjà couvert en vertu du régime actuel seront automatiquement ajoutées.
  - b) Tous les autres nouveaux médicaments seront évalués par une tierce partie indépendante afin de déterminer s'ils doivent être inclus, à l'aide du processus en place dans le secteur pharmaceutique pour les recueils de formules de médicaments contrôlés, qui mettent l'accent sur l'efficacité, la sécurité et les considérations économiques relatives à un produit destiné à la population active.
  - b) En règle générale, le processus d'évaluation établi au paragraphe 4 b) est conçu pour permettre l'inclusion des traitements de première ligne. Il se peut qu'un traitement de première ligne ne soit pas inclus à la suite de l'application du processus d'évaluation établi au paragraphe 4 b). Dans un tel cas, le régime de remboursement des médicaments contrôlés couvrira un médicament de substitution.
  - c) Il est entendu que lorsqu'un traitement de première ligne est exclu, l'Association en est informée en temps opportun après que le fournisseur de services a reçu les résultats de l'évaluation de la tierce partie indépendante (normalement dix (10) fois par an).
  - d) Environ quatre (4) mois après que les renseignements factuels ont été reçus par la tierce partie indépendante, les résultats de l'évaluation d'un nouveau médicament seront transmis au fournisseur de services afin que la médication en question soit incluse dans le régime de remboursement des médicaments contrôlés ou en soit exclue.
5. En ce qui concerne les médicaments exclus du régime de remboursement des médicaments contrôlés, le processus d'exception suivant s'appliquera afin de permettre aux employés d'obtenir une couverture pour ces médicaments, s'ils répondent aux critères suivants :
- a) Le demandeur doit être couvert en vertu du régime.
  - b) Le médicament exclu doit avoir été l'objet d'une ordonnance après que le demandeur eut essayé une autre pharmacothérapie couverte dans le but de contrôler ou de guérir son problème de santé, selon les directives de traitement de Santé Canada, à moins que la personne présente des contre-indications telles que, sans toutefois s'y limiter, des allergies.
  - c) Le médicament exclu doit faire l'objet d'une ordonnance visant à contrôler ou à guérir un des problèmes de santé pour lesquels son utilisation est approuvée par Santé Canada.
  - d) Pour demander le remboursement d'un médicament qui n'est pas automatiquement couvert par le régime de remboursement des médicaments contrôlés, le demandeur devra faire remplir un formulaire par son médecin traitant. Le formulaire est conçu de manière à comprendre les éléments suivants :
    - (i) les renseignements relatifs au patient et au participant au régime;
    - (ii) l'autorisation du patient ou de son tuteur pour que des renseignements soient communiqués dans le seul but d'évaluer l'admissibilité du médicament demandé;
    - (iii) les renseignements relatifs au médecin traitant;
    - (iv) le problème de santé traité;

- (v) les renseignements relatifs aux médicaments couverts précédemment utilisé ou à la présence de contre-indications liées aux médicaments couverts pour le traitement du problème de santé concerné;
  - (vi) les renseignements relatifs au médicament demandé;
  - (vii) la signature du médecin traitant.
- e) Dans un délai de quarante-huit (48) heures (jours ouvrables) après que le fournisseur de services a reçu le formulaire prévu au paragraphe 5 d) dûment rempli, le participant au régime est normalement informé de l'acceptation ou du refus de l'exception, à condition que les critères établis aux paragraphes 5 a), b) et c) soient respectés.
6. Afin d'assurer la meilleure couverture possible, il est entendu que l'examen des médicaments demandés conformément au processus d'exception sera effectué une fois par an afin de réévaluer leur inclusion au régime de remboursement des médicaments contrôlés.
  7. Le processus actuel de préautorisation sera maintenu.
  8. Le processus d'appel du RSMC en place à l'heure actuelle auprès de la compagnie d'assurance se poursuivra et toute contestation non résolue sera soumise au Comité consultatif sur les avantages sociaux de l'Association.
  9.
    - a) Quatre (4) fois l'an, la Société fournira à l'Association des mises à jour concernant les nouveaux médicaments inclus ou les médicaments précédemment couverts retirés du régime de remboursement des médicaments contrôlés.
    - b) En plus des renseignements mentionnés au paragraphe 4 d), la Société fournira à l'Association, en temps opportun après que le fournisseur de services aura reçu les résultats de l'évaluation réalisée par la tierce partie indépendante (normalement dix (10) fois par an), des mises à jour sur les nouveaux médicaments qui ont été exclus du régime de remboursement des médicaments contrôlés.
    - a) Après le 1er janvier 2010, jusqu'à quatre (4) fois l'an, un pharmacien choisi par le fournisseur de services fournira de l'information sur les nouveaux médicaments exclus du régime de remboursement des médicaments contrôlés.
  10. Les vitamines faisant l'objet d'une ordonnance et considérées comme médicalement nécessaire pour les enfants qui ont des besoins spéciaux seront couvertes par le régime de remboursement des médicaments contrôlés.
  11. Afin de garantir une application juste et cohérente du régime de remboursement des médicaments contrôlés, toutes les exceptions en vigueur à l'heure actuelle s'appliquant aux résidents de la province de Québec seront éliminées.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Régime de soins médicaux complémentaire – Régime de soins de la vue**

Madame,

La partie suivante de la section relative aux soins de la vue du RSMC sera conservée telle quelle:

- Comme c'était le cas auparavant, un examen de la vue par période de deux (2) années civiles sera couvert par le régime. Les changements suivants seront apportés au Régime de soins de la vue du RSMC :
- Les dépenses liées à l'achat de lunettes ou de verres de contact couvertes actuellement jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200 \$) par période de deux (2) années civiles seront désormais couvertes jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (400 \$) par période de quatre (4) années civiles avec un taux de remboursement de quatre-vingts pour cent (80 %).
- Le montant maximum de quatre cents dollars (400 \$) prévu pour les dépenses couvertes susmentionnées peut également s'appliquer à la correction de la vue au laser, lorsque l'opération est effectuée par un ophtalmologiste agréé, avec un taux de remboursement de quatre-vingts pour cent (80 %).
- La première période de quatre (4) années civiles débutera le 1er janvier 2011 et se terminera le 31 décembre 2014.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) – services paramédicaux**

Madame,

La couverture des services paramédicaux du RSMC sera améliorée comme suit :

- Les dépenses en acuponcture couvertes actuellement jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (400 \$) par année civile seront désormais couvertes jusqu'à un maximum de six cents dollars (600 \$) par année civile avec un taux de remboursement de quatre-vingts pour cent (80%).

- Les dépenses en naturopathie couvertes actuellement jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (400 \$) par année civile seront désormais couvertes jusqu'à un maximum de six cents dollars (600 \$) par année civile avec un taux de remboursement de quatre-vingts pour cent (80%).

- Les dépenses en ostéopathie couvertes actuellement jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (400 \$) par année civile seront désormais couvertes jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année civile avec un taux de remboursement de quatre-vingts pour cent (80%).

- Les dépenses en pédiatrie et en podologie couvertes actuellement jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (400 \$) par année civile pour les deux types de soins seront désormais couvertes jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année civile pour les deux types de soins avec un taux de remboursement de quatre-vingts pour cent (80 %).

- Les dépenses en orthophonie couvertes actuellement jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année civile pour tout type de traitement seront désormais couvertes jusqu'à un maximum de six cents dollars (600 \$) par année civile pour tout type de traitement avec un taux de remboursement de quatre-vingts pour cent (80 %).

Ce changement entre en vigueur le **1<sup>er</sup> octobre 2010**.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Régime de soins médicaux complémentaire – Soins médicaux d'urgence à l'extérieur de la province**

Madame,

Pour donner suite à ce dont nous avons discuté pendant les négociations collectives, la présente a pour but de confirmer que la Société accepte que les prestations maximales pour soins médicaux d'urgence à l'extérieur de la province auxquelles un employé actif a droit passent de 100 000 \$ CAN à 250 000 \$ CAN par voyage.

Les prestations maximales pour soins médicaux d'urgence à l'extérieur de la province auxquelles les employés à la retraite ont droit restent d'un montant de 100 000 \$ CAN par voyage.

Des renseignements sur la couverture à l'extérieur de la province se trouvent dans la documentation relative au régime de soins médicaux complémentaire.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Régime de soins de la vue et de l'ouïe**

Madame,

Les changements suivants seront apportés à la section au Régime relative des soins de la vue et de l'ouïe :

- Un montant maximal à vie de trois cents dollars (300 \$) est accordé pour la correction de la vue au laser.

- La couverture maximale de 300 \$ par période de quatre (4) ans pour les dépenses liées aux soins de la vue qui entrera en vigueur le 1er janvier 2011, conformément à l'alinéa 34.03 f), pourra également s'appliquer à la correction de la vue au laser.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Paiement en reconnaissance des crédits de congé de maladie**

Madame,

Afin de reconnaître les crédits de congé de maladie des employés, la Société effectuera un paiement unique pour chaque employé admissible et actif en date du 31 décembre 2010, de la manière décrite ci-dessous :

Crédits de congé de maladie accumulés :

Paiement :

400 jours ou plus 3 000 \$  
De 300 à 399 jours 2 000 \$  
De 200 à 299 jours 1 000 \$  
De 150 à 199 jours 500 \$

La somme susmentionnée sera versée en fonction des crédits de congé de maladie accumulés par un employé à compter du 31 décembre 2010.

Veuillez noter que chaque employé ne peut obtenir un tel paiement qu'à une occasion. Toutefois, si un employé accumule d'autres crédits de congé de maladie alors qu'il change d'unité de négociation et que sa nouvelle convention collective lui donne droit à une somme plus élevée, la différence entre le nouveau montant et le montant qu'il a précédemment obtenu lui sera payée.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Rôle du comité national mixte sur le recrutement dans la révision de la méthode de concours pour le recrutement du personnel**

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue par les parties en ce qui concerne le rôle du comité national mixte sur le recrutement dans la révision de la méthode de concours actuelle pour le recrutement d'employés dans l'unité de négociation de l'ACMPA.

Les parties conviennent que, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, le comité doit commencer à déployer des efforts concertés pour réviser la méthode de concours actuelle afin de trouver et recommander des améliorations pouvant être apportées à cette méthode.

Les questions sur lesquelles le comité doit se pencher comprennent, sans s'y limiter, les points suivants : la révision et la mesure de la proportion de chaque compétence particulière évaluée par la méthode de



concours; la révision et la recommandation de modifications de la partie connaissances/aptitudes du concours; la détermination de si oui ou non le rapport d'évaluation d'un candidat doit continuer de faire partie de la méthode de concours; et la détermination de si oui ou non la méthode de concours doit comprendre une évaluation des compétences informatiques des candidats.

Le comité doit communiquer à la Société toute recommandation dans les douze (12) mois suivant la date de signature de la convention collective.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

À tous les gestionnaires de zone locale

**OBJET : Article 6 de la convention collective de l'ACMPA : autorité disciplinaire du maître de poste et confidentialité des documents de nature disciplinaire**

Au cours de la récente ronde de négociation collective, l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) a soulevé les préoccupations suivantes en ce qui concerne l'article 6 de sa convention collective :

**1. Confidentialité des documents de nature disciplinaire**

Ce point se veut un rappel que tous les documents de nature disciplinaire doivent être transmis aux employés de manière à préserver la confidentialité de leur contenu. À moins qu'un tel arrangement ait été conclu au préalable, il n'est pas acceptable d'envoyer des documents par télécopie si plus d'un employé travaille dans un bureau de poste. Veuillez vous assurer que les documents de nature disciplinaire envoyés à un employé qui ne travaille pas seul dans un bureau de poste sont envoyés dans une enveloppe scellée portant la mention « Personnel et confidentiel ».

**2. Autorité disciplinaire du maître de poste**

Ce point vise à rappeler aux gestionnaires de zone locale qu'en vertu de l'article 6 de la convention collective de l'ACMPA, l'autorité disciplinaire du maître de poste se limite aux réprimandes verbales. Un maître de poste n'est pas autorisé à imposer des mesures disciplinaires aux employés par écrit; tous les avis disciplinaires écrits doivent être émis par le gestionnaire de zone locale ou le chef.

Veillez à ce que ces directives soient respectées.

c.c. ACMPA

---

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 : Comité national mixte sur le soutien en cas d'invalidité et le retour au travail sécuritaire et rapide**

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue entre les parties en ce qui concerne la création d'un comité mixte sur le soutien en cas d'invalidité et le retour au travail sécuritaire et rapide (le comité SIR) pour l'unité de négociation représentée par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA).

La Société et l'Association reconnaissent l'avantage de minimiser les conséquences d'une maladie et de faciliter, en l'absence de contre-indication médicale, la reprise du travail sécuritaire et rapide. Ce faisant, les parties reconnaissent également qu'il est souhaitable d'entreprendre ces démarches en déployant des efforts communs visant à répondre aux besoins individuels des employés en fonction de l'environnement de travail.

Les parties conviennent de constituer un comité SIR national dans le but de joindre leurs efforts pour améliorer leurs communications et les résultats du programme. Le comité SIR est constitué de deux (2) représentants nommés par la Société et de deux (2) représentants nommés par l'ACMPA. Ces représentants doivent se réunir pour établir le cadre de référence du comité et tenir des réunions à la fréquence fixée par le comité.

Chacune des parties paiera le salaire et les dépenses de ses représentants au comité.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociateur en chef

---

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 : Comité national mixte sur les postes isolés**

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue par les parties au cours des négociations collectives en ce qui concerne la création d'un comité national mixte sur les postes isolés.

Il est entendu qu'un comité mixte sera établi dans les soixante (60) jours suivants la signature de la convention collective dans le but de permettre la tenue de consultations et de révisions visant à déterminer si des emplacements doivent être ajoutés ou supprimés de l'appendice « D » de la convention collective.

Le comité sera composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants de l'Association. Le comité transmettra toutes ses recommandations à la Société afin que celle-ci les étudie.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Comité national mixte sur la formation**

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue par les parties au cours des négociations collectives en ce qui concerne la création d'un comité national mixte sur la formation.

Il est entendu qu'un comité mixte sera établi dans les soixante (60) jours suivants la signature de la convention collective dans le but de permettre la tenue de consultations et l'échange d'idée sur les programmes de formation destinés aux employés représentés par l'ACMPA, y compris les programmes de parrainage par des pairs.

Le comité sera composé d'un maximum de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants de l'Association. Le comité transmettra toutes ses recommandations à la Société afin que celle-ci les étudie.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Réouverture des discussions sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée**

Madame,

La Société accepte que, dans le cas où des modifications sont apportées au programme d'assurance-invalidité de courte durée pendant la durée de la convention collective, ces changements s'appliquent aux membres admissibles de l'ACMPA seulement après accord mutuel des parties.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Plan d'évaluation des emplois de l'ACMPA**

Madame,

Lors de la dernière ronde de négociation de la convention collective conclue entre Postes Canada et l'Association, les parties se sont entendues sur des changements à apporter au plan d'évaluation des emplois. En raison d'une erreur administrative, un certain nombre de postes de maîtres de poste ont été incorrectement placés à un niveau de classement plus élevé que ce qui était prévu par le plan. La Société

a proposé, sous toutes réserves, de continuer à rémunérer les employés concernés au taux prévu pour le niveau de classement qui leur a été attribué par erreur, et ce, tant qu'ils occuperont leur poste.

La présente vise à confirmer que la Société accepte, sous toutes réserves et sans établir de précédent pour toute position qu'elle pourrait adopter à l'avenir, de protéger les acquis associés au niveau de classement des employés concernés, tant que ceux-ci conserveront leur poste. Il est entendu que les employés concernés seront rémunérés au taux associé au niveau de classement qui leur a été attribué à tort, mais que leur poste sera reclassé au niveau approprié.

Si un employé quitte son poste alors que celui-ci a été surclassé, le niveau de classement du poste en question sera corrigé pour toutes les mesures de dotation subséquentes, et donc pour l'employé qui occupera le poste rendu vacant. En outre, si un employé touché demande à être muté à un autre poste, il sera en mesure de le faire seulement pour un poste correspondant au niveau de classement établi par le plan d'évaluation des emplois et pas au niveau de classification acquis.

Dans les cas où l'erreur administrative a fait en sorte que les postes de maître de poste ont été incorrectement placés au niveau de classement 6A et que l'indemnité des adjoints principaux a injustement été versée aux adjoints principaux, la Société, sous toutes réserves et sans établir de précédent pour toute position qu'elle pourrait adopter à l'avenir, accepte de continuer à verser cette indemnité aux adjoints principaux nommés pour une durée indéterminée concernés, et ce, jusqu'à ce qu'ils quittent leur poste actuel. Lorsque ce sera le cas, l'indemnité cessera d'être versée dans les bureaux concernés.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Comité national mixte sur l'attribution des heures**

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue par les parties au cours des négociations collectives en ce qui concerne la création d'un comité national mixte sur l'attribution des heures.

Il est entendu que le comité mixte sera créé dans le but de tenir des discussions sur toute préoccupation que l'Association pourrait soulever en ce qui concerne l'attribution des heures dans les bureaux de poste. Le comité sera composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de Postes Canada. Le comité transmettra toutes ses recommandations à la Société afin que celle-ci les étudie.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Réouverture des discussions en ce qui concerne les avantages sociaux, les salaires et les congés**

Madame,

La Société accepte que l'une ou l'autre des parties puisse rouvrir les négociations à tout moment entre le 1er septembre et le 31 décembre 2012. Les négociations doivent se limiter aux régimes d'avantages sociaux, aux congés et aux taux de rémunération. Les négociations relatives au taux de rémunération doivent porter uniquement sur les taux en vigueur le 1er janvier 2013 et le 1er janvier 2014. Toute entente intervenue entre les parties à la suite de l'émission d'un avis de négociation devient partie intégrante de la convention collective à compter du jour convenu entre les parties.

Si les parties n'arrivent pas à conclure d'entente, elles seront soumises au processus d'arbitrage par sélection d'une offre finale, conformément à la clause 60.03 de la convention collective.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Possibilité que le 2 janvier devienne un jour férié désigné**

Madame,

Au cours des récentes négociations collectives, l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) et Postes Canada ont tenu des discussions afin de déterminer si elles allaient déclarer le 2 janvier comme étant un jour férié désigné pour les employés faisant partie de l'unité de négociation de l'ACMPA du Québec.

Les parties peuvent s'entendre à l'échelon régional pour substituer le 2 janvier à un autre jour férié désigné en vertu de la convention collective actuelle.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)**

Madame,

Dans le cadre du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, les termes *blessure* et *maladie* se définissent comme suit :

*Maladie* : Toute maladie ou déficience mentale, mais également les dons d'organes et les complications qui peuvent en découler.

*Blessure* : Toute lésion ou douleur de nature physique ou chimique touchant la structure ou les fonctions du corps.

La Société confirme les éléments suivants :

a) Lorsque les autres conditions d'admissibilité établies dans le protocole d'entente sur le Programme d'assurance-invalidité de courte durée et dans le Programme d'assurance-invalidité de courte durée

sont respectées et que l'employé est admissible au Programme d'assurance-invalidité de courte durée lorsqu'il n'est pas en mesure d'accomplir ses tâches ou tout autre travail disponible en raison d'une blessure ou d'une maladie,

b) du travail est considéré disponible s'il s'agit de tâches qui doivent ou qui peuvent être offertes à l'employé conformément à l'obligation des parties de prendre des mesures d'adaptation raisonnables.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Lettre d'accompagnement sur la réouverture**

Madame,

Les parties conviennent que, en cas de réouverture des discussions sur les avantages sociaux, la rémunération et les congés, ni l'une, ni l'autre d'entre elles ne pourra présenter une position qui, dans son ensemble, est plus avantageuse pour elle que la résolution adoptée ou imposée après la date de cette lettre pour tout autre agent négociateur en ce qui concerne les avantages sociaux, la rémunération et les congés.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

---

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 : Protection du droit acquis à une septième (7e) semaine de congé annuel**

Madame,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue par les parties au cours des négociations collectives relatives à la protection du droit acquis à une septième semaine de congé annuel.



Tout employé qui faisait partie de l'effectif avant le 1er janvier 2011 et qui n'a pas connu d'interruption de service après cette date conservera son droit à une septième semaine de congé annuel en vertu des dispositions de la convention collective actuelle.

Tout employé embauché le 1er janvier 2011 ou à une date ultérieure n'a pas droit à une septième semaine de congé annuel.

Cordialement,

Barbara Zdansky  
Négociatrice en chef

### 3) LES FUSIONS MUNICIPALES

Le 29 juillet 1998

M. Leroy Kuan  
Président national  
Association canadienne des maîtres de poste & adjoints  
281, rue Queen Mary  
Ottawa, ON K1K 1X1

Cher M. Kuan:

#### FUSIONS MUNICIPALES

La présente fait suite aux récentes discussions qui ont eu lieu entre l'Association et la Société concernant l'engagement pris par cette dernière lors de la consultation du 22 août 1996 d'aviser l'Association au moins 125 jours à l'avance avant d'officialiser une fusion municipale.

Ainsi que les parties l'ont admis au Nouveau-Brunswick lors de la réunion des consultations à l'échelle locale qui a eu lieu le 21 novembre 1997, ce délai s'est à chaque fois avéré difficile à respecter.

La Société va s'efforcer d'aviser l'Association à l'échelle locale au moins 120 jours à l'avance, mais elle s'engage, dans tous les cas, à diffuser un avis à l'échelle locale au moins 90 jours avant l'entrée en vigueur du changement. Un tel processus garantira la remise d'informations précises et utiles.

Nous sommes convaincus que cela permettra la tenue de discussions approfondies afin de résoudre les litiges pouvant survenir.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

E.P. Glover. Conseillère principale

## Lettre d'entente

concernant l'information à transmettre à l'Association aux termes de la clause 3.07 et de l'article 9

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 vise à identifier l'information que la Société transmettra à l'Association conformément aux obligations qui lui incombent aux termes de la clause 3.07 et de l'article 9 de la convention collective. Aux fins de l'application de l'alinéa 56.01 b) de la convention collective, cette lettre remplace tout accord ou engagement antérieur à cet effet.

Un état mensuel des retenues syndicales sera envoyé au bureau national de l'Association sous forme de fichier électronique à la fin de chaque mois. Cet état contiendra l'information ci-dessous par province et tous les totaux pertinents :

- Période de paie
- Numéro de liste de paie
- Numéro d'identification de l'employé
- Nom de l'employé
- Heures prévues à l'horaire
- Heures de disponibilité
- Prime au bilinguisme
- Retenues syndicales actuelles
- Total cumulatif annuel des retenues syndicales
- Indemnité de location
- Indemnité pour le Nord
- Indemnité de poste isolé
- Date(s) afférente(s)
- Code de congé sans solde
- **Prime d'assurance de l'ACMPA (pour le mois et le cumulative)**

Un rapport mensuel sur la liste des employés de l'ACMPA sera envoyé au bureau national de l'Association et à chaque bureau de section de l'ACMPA, à la fin de chaque mois et sous forme de fichier électronique contenant l'information ci-dessous :

- Date du système (exécution)
- Nom de l'employé
- Date de naissance
- Sexe
- Numéro d'identification de l'employé
- Date du début à la SCP
- Date de fin à la SCP
- Classification et niveau
- Numéro du poste
- Heures du poste
- Date d'entrée en vigueur de la nomination
- Catégorie d'employé
- Taux de rémunération (salaire) de l'employé
- Désignation du bureau (nom, province et code postal)
- Adresse de l'employé

Sous forme de fichier électronique, un rapport de dotation concernant les activités de l'ACMPA sera envoyé au bureau national de l'Association et à chaque bureau de section de l'ACMPA, le 15 de chaque mois et le dernier jour de chaque mois. Ce rapport contiendra l'information ci-dessous :

- Nom de l'employé
- Numéro d'identification de l'employé
- Date de révision
- Motif de la nomination
- Date d'entrée en vigueur de la nomination
- Date de fin de la nomination
- Date RE
- Code du motif RE
- Classification et niveau
- Catégorie d'employé
- Numéro du poste
- Heures du poste
- Numéro de l'organisation
- Désignation du bureau
- Adresse du bureau
- Date du système (exécution)
- Province du lieu de travail
- Indicateur d'affectation provisoire (AP ou *A* pour *Acting*)

Toute modification que la Société voudrait apporter aux documents susmentionnés sera discutée avec l'Association au préalable. Le cas échéant, la Société prendra les dispositions voulues pour que l'Association dispose du temps suffisant pour adapter son système ou ses systèmes en conséquence.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

La directrice,  
Relations du travail,



Barbara Zdansky

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT  
L'ARTICLE 10  
- SON APPLICATION ET LES DÉTAILLANTS DE TIMBRES-POSTE**

Le 6 mars 2003

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 détaillants de timbres-poste.

Comme nous l'avons expliqué au cours de nos discussions, la Société s'est rendu compte que bon nombre de détaillants et d'autres entreprise (p. ex. à la réception des hôtels, au comptoir d'accueil des maisons de retraite, organisations sociales, etc..) vendent des timbres-poste à l'insu de la société. Ce service est pratique pour la population canadienne en général et est perçu comme un avantage pour la Société puisqu'un meilleur accès aux timbres-poste a pour effet d'augmenter l'utilisation des services postaux par le grand public et, par ce fait, génère des revenus plus élevés. Une conséquence négative de cette situation est que l'importance d'informer l'ACMPA de tout nouveau vendeur de timbres-poste à proximité d'un bureau de poste où travaillent des membres de l'ACMPA, n'est pas comprise de façon uniforme.

Par conséquent, nous ferons parvenir copie de la présente à tous les gestionnaires de zone locale et à tous les gestionnaires du Marché de la vente au détail pour leur rappeler qu'aux termes de l'alinéa 10.07 c) de la convention collective, ils sont tenus d'informer l'ACMPA au niveau local de tout nouveau commerce qui, à leurs connaissances, vend des timbres-poste au grand public dans un secteur desservi par un bureau de poste dans lequel travaillent des membres de l'ACMPA. Si l'ACMPA le demande, la situation pourra alors donner lieu à une consultation. De plus, des consultations seront tenues à la demande de l'ACMPA si celle-ci apprend l'existence de nouveaux détaillants de timbres-poste.

Veillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le directeur,  
Relations du travail,

Rick Goodfellow