



---

Convention collective  
visant les factrices et facteurs  
ruraux et suburbains  
conclue entre la  
Société canadienne  
des postes  
et le  
Syndicat des travailleurs et  
travailleuses des postes

Date d'expiration : le 31 décembre 2021

---



SCP/STTP-FRRS Date d'expiration : le 31 décembre 2021

CPC/CUPW-RSMC Expiry Date: December 31, 2021



---

Collective Agreement  
for Rural and  
Suburban Mail Carriers  
  
between  
  
Canada Post Corporation  
  
and the  
  
Canadian Union  
of Postal Workers

---

Expires: December 31, 2021

---



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

**DATE D'EXPIRATION: LE 31 DÉCEMBRE 2021**

## TABLE DES MATIÈRES

|  | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| <b>ARTICLE 1</b>   |             |
| OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE                                  |             |
| 1.01     Objet   | 1           |
| <b>ARTICLE 2</b>   |             |
| DROITS DE LA DIRECTION   |             |
| 2.01     Droits  | 1           |
| <b>ARTICLE 3</b>   |             |
| RECONNAISSANCE SYNDICALE   |             |
| 3.01     Agent négociateur exclusif                                | 1           |
| 3.02     Accès aux installations                                   | 2           |
| <b>ARTICLE 4</b>   |             |
| COTISATIONS SYNDICALES   |             |
| 4.01     Cotisations   | 2           |
| 4.02     Établissement des cotisations                             | 3           |
| 4.03     Versement immédiat des cotisations                        | 3           |
| 4.04     Remise des cotisations le mois suivant                    | 3           |
| 4.05     Responsabilité de la Société en matière<br>de prélèvement | 4           |
| 4.06     Renseignements supplémentaires                            | 4           |
| 4.07     Adhésion obligatoire                                      | 5           |
| 4.08     Feuillets T4  | 5           |
| <b>ARTICLE 5</b>   |             |
| DISCRIMINATION   |             |
| 5.01     Discrimination  | 6           |

**ARTICLE 6**  
COMMUNICATIONS

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

**ARTICLE 7**  
RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES

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

**ARTICLE 8**  
ANCIENNETÉ

|      |  |    |
|------|--|----|
| 8.01 | Emploi continu                                   | 10 |
| 8.02 | Ancienneté                                       | 11 |
| 8.03 | Période antérieur à 2004                         | 11 |
| 8.04 | Employées et employés de relève sur appel        | 11 |
| 8.05 | Utilisation de l'ancienneté                      | 12 |
| 8.06 | Affichage et mise à jour des listes d'ancienneté | 12 |
| 8.07 | Accumulation de l'ancienneté                     | 13 |

**ARTICLE 9**  
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

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

**ARTICLE 10**  
RENOI ET DISCIPLINE

|       |                            |    |
|-------|----------------------------|----|
| 10.01 | Cause juste                | 24 |
| 10.02 | Dossier personnel          | 25 |
| 10.03 | Accès au dossier personnel | 25 |

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

## **ARTICLE 11**

### CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES

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

## **ARTICLE 12**

### DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES DE RELÈVE PERMANENTS VACANTS

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 12.01 | Itinéraires ou postes de relève permanents vacants   | 34 |
| 12.02 | Regroupement d'itinéraires   | 34 |
| 12.03 | Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants  | 34 |
| 12.04 | Itinéraires ou postes de relève permanents vacants dotés par des employées ou employés de relève sur appel | 35 |
| 12.05 | Affectation à une autre installation   | 35 |
| 12.06 | Avis d'itinéraire et de poste de relève permanent vacant   | 36 |
| 12.07 | Demande  | 36 |
| 12.08 | Procédure d'embauche externe   | 37 |
| 12.08 | Définition de qualifié   | 37 |

## **ARTICLE 13**

### HEURES DE TRAVAIL

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 13.01 | Journée et semaine normales de travail | 38 |
| 13.02 | Ajustement et mesures intérimaires     | 38 |

|       |                        |    |
|-------|------------------------|----|
| 13.03 | Travail supplémentaire | 39 |
| 13.04 | Heures supplémentaires | 39 |

**ARTICLE 14**  
REMPACEMENTS

|       |                        |    |
|-------|------------------------|----|
| 14.01 | Remplacement           | 40 |
| 14.02 | Montant du contrat     | 40 |
| 14.03 | Avis d'absence         | 41 |
| 14.04 | Indemnité de formation | 41 |

**ARTICLE 15**  
CONGÉ ANNUEL

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 15.01 | Droit au congé annuel  | 42 |
| 15.02 | Période de congé   | 43 |
| 15.03 | Mise au choix des congés annuels dans les installations postales ayant des employées et employés de relève |    |
| 15.04 | Congé de préretraite   | 45 |

**ARTICLE 16**  
JOURS FÉRIÉS

|       |                             |    |
|-------|-----------------------------|----|
| 16.01 | Jours fériés                | 47 |
| 16.02 | Remplacement du congé férié | 48 |
| 16.03 | Travail un jour férié       | 48 |

**ARTICLE 17**  
PROGRAMMES D'ASSURANCE-INVALIDITÉ

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 17.01 | Congé prolongé en raison d'une maladie ou d'une blessure | 49 |
| 17.02 | Avis à la Société  | 49 |
| 17.03 | Programme d'assurance-invalidité prolongée               | 50 |
| 17.04 | Régime d'assurance-invalidité                            | 50 |

**ARTICLE 18**  
DROITS PARENTAUX

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 18.01 | Congé de maternité                                   | 51 |
| 18.02 | Admissibilité à l'indemnité de congé<br>de maternité | 52 |
| 18.03 | Calcul de l'indemnité de congé de maternité          | 53 |
| 18.04 | Congé parental                                       | 54 |
| 18.05 | Admissibilité à l'indemnité de congé<br>d'adoption   | 55 |
| 18.06 | Calcul de l'indemnité de congé d'adoption            | 56 |

**ARTICLE 19**  
CONGÉS SPÉCIAUX

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 19.01 | Congé de mariage                                | 58 |
| 19.02 | Congé de décès                                  | 58 |
| 19.03 | Autres congés                                   | 59 |
| 19.04 | Congé pour comparution                          | 60 |
| 19.05 | Congé d'examen payé                             | 61 |
| 19.06 | Congé de perfectionnement professionnel<br>payé | 62 |
| 19.07 | Congé de naissance ou d'adoption                | 63 |
| 19.08 | Congé de sélection de personnel                 | 64 |
| 19.09 | Congé pour mise en quarantaine                  | 64 |
| 19.10 | Restrictions relatives au congé spécial         | 64 |

**ARTICLE 20**  
CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 20.01 | Accident du travail  | 65 |
| 20.02 | Employées et employés de relève<br>permanents - Congé pour accident du travail | 66 |
| 20.03 | Accident du travail (en attente)   | 66 |

**ARTICLE 21**  
**CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 21.01 | Dirigeantes et dirigeants à plein temps du Syndicat                              | 67 |
| 21.02 | Déléguées et délégués aux congrès et représentantes et représentants du Syndicat | 67 |
| 21.03 | Les représentantes et représentants du Syndicat                                  | 68 |
| 21.04 | Remboursement par le Syndicat  | 68 |

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

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 22.01 | Régime de retraite                              | 70 |
| 22.02 | Régime de soins de la vue et de l'ouïe          | 70 |
| 22.03 | Régime de soins dentaires                       | 71 |
| 22.04 | Régime de soins médicaux complémentaires (RSMC) | 72 |
| 22.05 | Soins médicaux des personnes retraitées         | 73 |
| 22.06 | Régime provincial d'assurance-maladie           | 76 |

**ARTICLE 23**  
**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

|               |                          |        |
|---------------|--------------------------|--------|
| 23.01         | Droit de rappel          | 77     |
| 23.02         | Préavis                  | 77     |
| 23.03 – 23.13 | Maintien de l'ancienneté | 77- 81 |
| 23.14         | Droit de Rappel          | 81     |
| 23.15         | Preavis                  | 81     |
| 23.16         | Maintien de L'anciennete | 81     |

**ARTICLE 24**  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

|       |                      |    |
|-------|----------------------|----|
| 24.01 | Disposition générale | 82 |
| 24.02 | Salaire maintenu     | 82 |

|       |                                   |    |
|-------|-----------------------------------|----|
| 24.03 | Chaussures et gants               | 82 |
| 24.04 | Employées enceintes               | 83 |
| 24.05 | Restriction sur la levée d'objets | 84 |

**ARTICLE 25**  
UNIFORMES

|       |                                 |    |
|-------|---------------------------------|----|
| 25.01 | Uniformes                       | 85 |
| 25.02 | Crédits de points pour uniforme | 86 |

**ARTICLE 26**  
FORMATION

|       |                      |    |
|-------|----------------------|----|
| 26.01 | Droit à la formation | 87 |
|-------|----------------------|----|

**ARTICLE 27**

DESCRIPTION DES TÂCHES

|       |                        |    |
|-------|------------------------|----|
| 27.01 | Description des tâches | 89 |
|-------|------------------------|----|

**ARTICLE 28**  
TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

|       |                                   |    |
|-------|-----------------------------------|----|
| 28.01 | Travail de l'unité de négociation | 89 |
|-------|-----------------------------------|----|

**ARTICLE 29**  
STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

|       |                 |    |
|-------|-----------------|----|
| 29.01 | Définition      | 90 |
| 29.02 | Période d'essai | 90 |

**ARTICLE 30**  
SÉCURITÉ DU COURRIER ET TRAÇABILITÉ/  
LOCALISATION

|             |                             |       |
|-------------|-----------------------------|-------|
| 30.01-30.02 |                             |       |
|             | Traçabilité ou localisation | 90-91 |
| 30.03       | Utilisation en preuve       | 91    |

**ARTICLE 31**  
GÉNÉRALITÉS

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 31.01 | Tableaux d'affichage                         | 91 |
| 31.02 | Exemplaire de la convention collective       | 91 |
| 31.03 | Le pluriel ou le singulier peut s'appliquer  | 92 |
| 31.04 | Sous-titres                                  | 92 |
| 31.05 | Définition de « jour ouvrable »              | 92 |
| 31.06 | Conjoint de fait                             | 93 |
| 31.07 | Installations pour les employées et employés | 93 |

**ARTICLE 32**  
VÉHICULES

|       |                  |    |
|-------|------------------|----|
| 32.01 | Type de véhicule | 93 |
| 32.02 | Assurance        | 94 |

**ARTICLE 33**  
SALAIRES

|       |                                  |    |
|-------|----------------------------------|----|
| 33.01 | Salaires                         | 95 |
| 33.02 | Ajustements                      | 96 |
| 33.03 | Versement du salaire             | 96 |
| 33.04 | Changement d'itinéraire          | 96 |
| 33.05 | Recouvrement de paiement en trop | 96 |
| 33.06 | Indemnité de vie chère (IVC)     | 97 |

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

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 34.01 | Durée de la convention collective        | 100 |
| 34.02 | Modifications à la convention collective | 100 |
| 34.03 | Prolongation de la convention collective | 100 |

**ARTICLE 35**  
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 35.01 | Définitions                             | 101 |
| 35.02 | Élimination des effets défavorables     | 101 |
| 35.03 | Avis                                    | 101 |
| 35.04 | Renseignements pertinents               | 102 |
| 35.05 | Négociations sur les changements        | 102 |
| 35.06 | Entente                                 | 103 |
| 35.07 | Différend                               | 103 |
| 35.08 | Droit au grief et à l'arbitrage         | 103 |
| 35.09 | Nomination de l'arbitre                 | 103 |
| 35.10 | Délais et décisions de l'arbitre        | 103 |
| 35.11 | Application de la convention collective | 104 |
| 35.12 | Disposition transitoire                 | 104 |
| 35.13 | Déplacement                             | 105 |

**ARTICLE 36**  
CONGÉS POUR DES RAISONS PERSONNELLES ET  
PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE  
DURÉE

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 36.01 | Avis à la Société en cas d'absence   | 105 |
| 36.02 | Allocation annuelle  | 105 |
| 36.03 | Rapprochement des congés pour raisons<br>personnelles accordés chaque année                | 108 |
| 36.04 | Paiement et report annuels   | 108 |
| 36.05 | Fin de l'emploi  | 111 |
| 36.06 | Utilisation des congés pour raisons<br>personnelles planifiés et autorisés au<br>préalable | 112 |
| 36.07 | Utilisation des congés pour raisons<br>personnelles urgents                                | 113 |
| 36.08 | Revenus  | 114 |
| 36.09 | Admissibilité et approbation   | 114 |
| 36.10 | Prestations d'assurance-invalidité de<br>courte durée                                      | 118 |

|                     |  |     |
|---------------------|--|-----|
| 36.11               | Réurrences   | 121 |
| 36.12               | Processus d'appel  | 122 |
| 36.13               | Appel au premier palier  | 123 |
| 36.14               | Appel final  | 123 |
| 36.15               | Procédure de règlement des griefs  | 125 |
| 36.16               | Programme d'assurance-invalidité de<br>courte durée                        | 125 |
| 36.17               | Délais   | 126 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « A »</b> |  |     |
|                     | CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT  | 127 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « B »</b> |  |     |
|                     | AVIS DE MODIFICATION DE L’AFFILIATION<br>SYNDICALE OU CHANGEMENT DE STATUT | 145 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « C »</b> |  |     |
|                     | FORMATION SUR LES DROITS DE LA<br>PERSONNE                                 | 146 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « D »</b> |  |     |
|                     | FONDS D’ÉDUCATION DU SYNDICAT  | 148 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « E »</b> |  |     |
|                     | EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE<br>SUR APPEL                               | 149 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « F »</b> |  |     |
|                     | EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE<br>PERMANENTS                              | 152 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « G »</b> |  |     |
|                     | MESURES D’ADAPTATION   | 154 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « H »</b> |  |     |
|                     | COUVERTURE DES ABSENCES  | 155 |
| <br>                |  |     |
| <b>ANNEXE « I »</b> |  |     |
|                     | PRIME DE RENDEMENT D’ÉQUIPE  | 156 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>ANNEXE « J »</b><br>CONTRIBUTIONS AU FONDS POUR LA GARDE<br>D'ENFANTS   | 158 |
| <b>ANNEXE « K »</b><br>PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT<br>L'INTRODUCTION DE VÉHICULE À CONDUITE<br>À DROIT            | 159 |
| <b>ANNEXE « L »</b><br>PROCÉDURE DE RÉVISION DES DATES<br>D'ANCIENNETÉ   | 166 |
| <b>ANNEXE « M »</b><br>PRÉSERVATION DES EMPLOIS  | 168 |
| <b>ANNEXE « N »</b><br>MESURER LE CONTENU ET LA CHARGE DU TRAVAIL,<br>ET LES MÉTHODES DE RÉMUNÉRATION<br>APPROPRIÉES | 169 |
| <b>ANNEXE « O »</b><br>MÉCANISME D'APPEL RELATIF AU RÉGIME<br>D'ASSURANCE-INVALIDITÉ                                 | 173 |
| <b>ANNEXE « P »</b><br>DOTATION VESTIMENTAIRE  | 176 |
| <b>ANNEXE « Q »</b><br>POSTE ISOLÉ   | 185 |
| <b>LETTRE 1</b><br>ITINÉRAIRE DE PLUS DE SOIXANTE (60)<br>HEURES ET CROISSANCE DES ITINÉRAIRES                       | 187 |
| <b>LETTRE 4</b><br>REGROUPEMENT POUR LES EMPLOYÉES ET<br>EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL                                | 188 |

## **ARTICLE 1**

### **OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **1.01 Objet**

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

## **ARTICLE 2**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

#### **2.01 Droits**

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

## **ARTICLE 3**

### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

#### **3.01 Agent négociateur exclusif**

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

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

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

### **3.02      Accès aux installations**

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

## **ARTICLE 4**

### **COTISATIONS SYNDICALES**

#### **4.01      Cotisations**

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

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

#### **4.02 Établissement des cotisations**

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

#### **4.03 Versement immédiat des cotisations**

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

#### **4.04 Remise des cotisations le mois suivant**

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

**4.05            Responsabilité de la Société en matière de prélèvement**

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

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

**4.06            Renseignements supplémentaires**

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

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

**4.07 Adhésion obligatoire**

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

**4.08 Feuillets T4**

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

## **ARTICLE 5**

### **DISCRIMINATION**

#### **5.01 Discrimination**

Il est convenu qu'il ne doit pas y avoir de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ni de sanction disciplinaire plus sévère à l'endroit d'une employée ou d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe, d'un handicap physique, de troubles affectifs, de son expression ou orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de ses caractéristiques génétiques, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de sa situation de personne graciée, de son adhésion au Syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.

## **ARTICLE 6**

### **COMMUNICATIONS**

#### **6.01 Renseignements indispensables au Syndicat**

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

#### **6.02 Avis au Syndicat**

Lorsque survient un des événements décrit à l'annexe « B », la Société convient de transmettre au

Syndicat sans délai, mais au plus tard dans les quinze (15) jours civils, les renseignements énumérés à l'annexe « B ».

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

### **6.03 Nouveaux employés et employées**

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

### **6.04 Liste des établissements**

La Société remet au Syndicat dans les trente (30) jours civils de la signature de la présente convention collective la liste des établissements postaux dans lesquels

les employées et employés travaillent. Cette liste indique les itinéraires rattachés à chaque établissement postal.

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

#### **6.05 Correspondance**

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

#### **6.06 Version électronique**

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

## **ARTICLE 7**

### **RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES**

#### **7.01 Principe**

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

**7.02 Niveau de consultation**

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

**7.03 Réunions de consultation**

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

**7.04 Procès-verbaux**

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

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

**7.05 Représentantes et représentants**

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

**7.06 Participation**

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

**7.07 Ententes locales**

Toute entente signée découlant de consultations locales doit être inscrite avec précision dans le procès-verbal de la réunion et régit les relations entre les parties dans l'aire de compétence pour laquelle une telle entente a été conclue, sous réserve des conditions suivantes :

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

**7.08 Procédure distincte de règlement des griefs**

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

**ARTICLE 8****ANCIENNETÉ****8.01 Emploi continu**

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

**8.02 Ancienneté**

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

**8.03 Période antérieure à 2004**

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

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

**8.04 Employées et employés de relève sur appel**

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

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

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

**8.05 Utilisation de l'ancienneté**

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

**8.06 Affichage et mise à jour des listes d'ancienneté**

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

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

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

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

**8.07      Accumulation de l'ancienneté**

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

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

**ARTICLE 9****RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE****9.01      Définitions**

Dans le présent article, l'expression :

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

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

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

**9.02 Droit des employées et employés de se plaindre**

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

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

### **9.03 Représentantes et représentants**

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

### **9.04 Reconnaissance des déléguées et délégués du Syndicat**

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

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

### **9.05 Présentation des griefs**

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

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

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

**9.06 Délai de présentation du grief**

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

**9.07 Énoncé du grief**

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

**9.08 Droit de présenter un grief d'interprétation**

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

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

**9.09 Rencontres de règlement des griefs**

Les parties conviennent que les griefs doivent être traités aussi rapidement que possible. Elles conviennent que les représentantes ou représentants autorisés à régler les griefs doivent se réunir ou

communiquer entre eux de façon régulière pour discuter des griefs et tenter de les régler.

**9.10 Réponse à un grief**

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

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

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

**9.12 Renvoi à l'arbitrage**

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

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

**9.13 Arbitre unique**

Tous les griefs renvoyés à l'arbitrage sont entendus par un arbitre unique. Les personnes suivantes agissent à titre d'arbitre selon la procédure formelle ou

régulière d'arbitrage pour entendre les griefs émanant du secteur pour lequel elles sont désignées :

PROVINCES DE L'ATLANTIQUE

Susan Ashley  
James Oakley

PROVINCE DE QUÉBEC ET NUNAVUT

Jean-Guy Ménard  
Denis Nadeau  
François Hamelin  
Serge Brault

PROVINCE DE L'ONTARIO

Kathleen O'Neil  
Barry Stephens  
Susan Stewart

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

Arne Peltz  
William Hamilton  
John Moreau

PROVINCE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE ET LE YUKON

James Dorsey  
Colin Taylor

**9.14** La liste nationale des arbitres est utilisée dans le cas des griefs relatifs à l'unité dans son ensemble, des

griefs relatifs au Syndicat comme tel, des griefs relatifs à des employées ou employés dans plus d'un secteur et des griefs d'interprétation.

### LISTE NATIONALE DES ARBITRES

Susan Stewart  
Jules Bloch  
Serge Brault

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

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

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

### **9.16** Dates d'audition

- a) L'arbitre entend les parties avec diligence. L'arbitre peut procéder en l'absence d'une partie si elle a été dûment convoquée.
- b) Dès la signature des présentes et périodiquement par la suite, les parties s'entendent avec chacun des arbitres pour réserver à l'avance une liste de journées d'audition pour chaque mois de l'année. Le nombre de journées ainsi réservées par l'ensemble des arbitres d'un secteur doit être suffisant pour permettre de disposer

rapidement des griefs émanant de ce secteur. En cas de désaccord entre les parties sur le nombre de jours ou sur les dates qu'un arbitre doit réserver, celui-ci tranche la question.

- c) Malgré ce qui précède, les parties conviennent qu'il n'y a pas d'audiences entre le 10 décembre et le 3 janvier inclusivement. De plus, les parties ne réservent pas plus d'une (1) journée d'audience pour chacun des arbitres entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 9 décembre.

**9.17 Lieu des séances d'arbitrage et langue utilisée**

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

**9.18 Procédures d'arbitrage**

- a) Les griefs sont entendus selon la procédure formelle ou régulière d'arbitrage.
- b) À moins d'entente contraire entre les parties, les griefs relatifs à la cessation d'emploi, les griefs qui concernent l'unité de négociation dans son ensemble ou les employées et employés de plus d'un secteur, les griefs qui concernent le Syndicat comme tel, les griefs d'interprétation, les griefs liés à des questions ou des sommes d'argent importantes et les griefs complexes sont entendus selon la procédure formelle d'arbitrage.
- c) Tous les autres griefs sont entendus selon la procédure régulière d'arbitrage.

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

**9.20** **Procédure formelle d'arbitrage**

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

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

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

**9.22** La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie la Société, le Syndicat et les employées et employés. La décision finale rendue par un arbitre lie la Société, le Syndicat et les employées et employés dans tous les cas comportant des circonstances identiques ou substantiellement identiques.

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

**9.24** **Procédure régulière d'arbitrage**

La procédure d'arbitrage régulière est une procédure informelle visant à faciliter et à accélérer le

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

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

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

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

**9.28** **Griefs en suspens**

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

Ces griefs demeurent en suspens jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties désire s'appuyer sur

l'existence ou l'absence de ces mesures disciplinaires dans une autre affaire pertinente ou au plus tard après une période de douze (12) mois de la date du fait reproché ou de l'insatisfaction de l'employeur. À l'expiration de la dite période de douze (12) mois, le grief est réputé avoir été réglé.

### **9.29 Griefs de la Société**

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

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

### **9.30 Traduction**

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

## **ARTICLE 10**

### **RENVOI ET DISCIPLINE**

#### **10.01 Cause juste**

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

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

**10.02 Dossier personnel**

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

**10.03 Accès au dossier personnel**

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

L'accès au dossier est accordé à l'intérieur d'un délai raisonnable.

**10.04 Entrevues**

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

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

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

**10.05 Droit de représentation**

- a) Une employée ou un employé convoqué à une entrevue a le droit, sur demande, de se faire accompagner et représenter par une représentante ou un représentant syndical. Le droit à la représentation ne doit pas avoir pour effet de retarder indûment l'entrevue.
- b) Tout retard ainsi causé est exclu du calcul du délai de dix (10) jours ouvrables indiqué à l'alinéa 10.02 a).

**10.06 Cessation d'emploi**

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

## **ARTICLE 11**

### **CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES**

#### **11.01 Maintien des itinéraires existants**

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

#### **11.02 Ajustements de la rémunération annuelle**

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

#### **11.03 Réorganisation des itinéraires**

- a) La Société peut évaluer, réviser ou réorganiser les itinéraires si une telle mesure est justifiée dans l'exploitation de son entreprise.
- b) Une réorganisation des itinéraires se définit comme le transfert d'un minimum de cinq pour cent (5 %) des points de remise d'un itinéraire à un ou plusieurs autres itinéraires.
- c) La Société ne peut réorganiser un itinéraire à plus de quarante (40) heures de travail par semaine.

À compter du 4 juillet 2019 (inclusivement):

**11.04**      **Information au Syndicat**

- a)            Le 31 octobre 2018 les parties ont conclu un protocole d'entente sur l' « Accès à l'information en vertu de la clause 11.03 de la convention collective » et ses annexes (PEAI).
- Le PEAi fait partie intégrante de la convention collective.
- b)            Au début de l'année civile, la Société fournit au Syndicat un calendrier de mise en œuvre des réorganisations prévues au cours des douze (12) prochains mois.
- Dans l'éventualité où une réorganisation ne serait pas inscrite au calendrier de mise en œuvre ou si le calendrier de mise en œuvre devait être modifié, la Société informe le syndicat au niveau local par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de ladite réorganisation.
- c)            Le syndicat au niveau local dispose de cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle la Société a fourni les annexes « A-1 » et « A-2 » actuelles relatives à la réorganisation pour l'informer la Société de tout problème qui, à son avis, existe concernant la réorganisation à venir et pour demander à la Société de tenir des consultations à ce sujet.

- d) Le syndicat au niveau local dispose de quinze (15) jours ouvrables après la date à laquelle la Société a fourni les annexes « A-1 » et « A-2 » proposées relatives à la réorganisation pour informer la Société de tout problème qui, à son avis, existe concernant la réorganisation et pour demander à la Société de tenir des consultations à ce sujet.
- e) L'information fournie en vertu du PEAI doit être accessible par voie électronique, sauf si des dispositions contraires sont énoncées dans le PEAI.

#### **11.05 Exigences opérationnelles**

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

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

*À compter du 4 juillet 2019 (inclusivement) jusqu'au 10 juin 2020 (inclusivement):*

#### **11.06 Affectation et mise au choix après une réorganisation**

- a)** Aux fins de cette clause, « Élément » signifie les itinéraires FFRS dans une installation postale avec la même date de mise en œuvre de réorganisation.
- b)** Après une réorganisation, la mise au choix est effectuée conformément à i) ou ii) ci-dessous.
- i)** Lorsque la réorganisation touche moins de cinquante (50) pour cent des itinéraires dans l'Élément avant la réorganisation, les itinéraires touchés sont traités individuellement comme suit :
- Lorsque cinquante (50) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.
- (ii)** Lorsque la réorganisation touche cinquante (50) pour cent ou plus des itinéraires de l'Élément avant la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires de l'Élément et tous les employés et employées de relève permanents de l'installation postale expriment leur choix de

poste selon leur ancienneté parmi tous les postes de l'Élément et toutes les postes de relève permanents de l'installation postale.

- c)** À la date de la mise en œuvre de la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires doivent se conformer à la clause 11.05.
- d)** Malgré la disposition prévue au sous-alinéa b)i), tout titulaire d'itinéraire qui, après l'application du sous-alinéa 11.06 b)i), n'a plus d'itinéraire, peut choisir de supplanter la ou le titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté ou l'employée ou l'employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté de l'installation postale si son ancienneté le lui permet.
- Si elle ou il est supplanté, la ou le titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté est mis à pied à moins que le paragraphe 11.06 e) ne s'applique. L'employée ou l'employé de relève permanent est mis à pied.
- e)** Dans les installations postales comportant des employées et employés de relèves permanentes, la ou le titulaire qui se retrouve sans affectation peut choisir de supplanter une employée ou un employé de relève permanent si son ancienneté est supérieure à celle d'une employée ou d'un employé de relève permanent, ou d'être mis à pied. Si la ou le titulaire d'itinéraire supplanté choisit de demeurer dans l'installation à titre d'employée ou d'employé de relève permanent, l'employée ou l'employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté est mis à pied.

À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):

**11.06**                    **Affectation et mise au choix après une réorganisation**

**a)**                    Aux fins de cette clause, « Élément » signifie les itinéraires FFRS dans une installation postale avec la même date de mise en œuvre de réorganisation.

**b)**                    Après une réorganisation, la mise au choix est effectuée conformément à i) ou ii) ci-dessous.

**i)**                    Lorsque la réorganisation touche moins de cinquante (50) pour cent des itinéraires dans l'Élément avant la réorganisation, les itinéraires touchés sont traités individuellement comme suit :

Lorsque cinquante (50) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.

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

Si elle ou il est supplanté, tout titulaire d'itinéraire ou l'employée ou employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté devient excédentaire, si admissible, ou il peut choisir d'être mis à pied.
- e)** Dans les installations postales ne comportant pas d'employées et employés de relève permanents, la procédure énoncée ci-haut ne s'applique qu'aux titulaires d'itinéraires.

**ARTICLE 12****DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES  
DE RELÈVE PERMANENTS VACANTS****12.01 Itinéraires ou postes de relève permanents vacants**

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

**12.02 Regroupement d'itinéraires**

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

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

**12.03 Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants**

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

Lorsqu'une liste de rappel a été établie pour l'installation conformément à la clause 23.14, l'itinéraire ou le poste de relève permanent vacant est offert par ordre d'ancienneté aux factrices et facteurs ruraux et suburbains

qualifiés (y compris les employées et employés de relève permanents) de l'installation, y compris aux employées et employés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel.

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

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

**12.05 Affectation à une autre installation**

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

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

semaines après la date à laquelle elle ou il accepte le poste.

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

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

Avant de doter un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant conformément aux clauses 12.03 et 12.04 l'employeur affiche un avis informant les employées et employés de l'itinéraire ou du poste de relève permanent vacant. L'avis doit énoncer les caractéristiques détaillées de l'itinéraire ou du poste de relève permanent, y compris l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier. Les parties tiennent des consultations au palier national pour déterminer l'information à inclure dans les « caractéristiques détaillées » de l'itinéraire.

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

**12.07 Demande**

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

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

La demande se fait dans la forme et de la manière prescrites par la Société et doit prévoir qu'un

accusé de réception de la demande est fourni à l'employée ou l'employé et à la section locale du Syndicat.

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

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

- a) son ancienneté lui permette d'obtenir un itinéraire vacant dont le salaire proprement dit est plus élevé; ou
- b) son ancienneté lui permette d'obtenir un itinéraire vacant et que sa conjointe ou son conjoint soit déménagé en permanence; ou
- c) l'employeur renonce à l'exigence.

#### **12.08 Procédure d'embauche externe**

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

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

#### **12.09 Définition de « qualifié »**

Pour être considéré comme « *qualifié* », l'employée ou l'employé doit avoir complété sa période d'essai et être capable de remplir les exigences

opérationnelles de l'itinéraire telles que décrites dans les spécifications identifiées à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l'itinéraire vacant ou du poste de relève permanent, incluant la capacité de fournir le véhicule spécifié et le permis de conduire approprié le jour où débute son affectation.

## **ARTICLE 13**

### **HEURES DE TRAVAIL**

#### **13.01 Journée et semaine normales de travail**

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

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

#### **13.02 Ajustement et mesures intérimaires**

- a)** Tout employée ou employé dont la semaine moyenne de travail sur son itinéraire excède quarante (40) heures durant toute période de deux (2) semaines consécutives doit en aviser la Société afin de faire corriger la situation conformément à l'article 11.
- b)** Jusqu'à ce que la Société ait réduit la semaine moyenne de travail à une moyenne de quarante (40) heures :

|           |  |
|-----------|--|
|           | <p>i) la Société paie à l'employée ou l'employé la différence entre le nombre d'heures travaillées chaque semaine par l'employée ou l'employé et 40 heures, au taux horaire applicable multiplié par 1,5; et</p> |
|           | <p>ii) lorsque cela est possible, la Société fournit de l'aide pour accomplir le travail en excédant de la moyenne de quarante (40) heures par semaine.</p>  |
| <p>c)</p> | <p>L'employée ou l'employé qui fournit l'aide décrite au sous-alinéa 13.02 b) ii) est payé au taux horaire applicable.</p>   |

### **13.03 Travail supplémentaire**

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

### **13.04 Heures supplémentaires**

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

## **ARTICLE 14**

### **REPLACEMENTS**

**14.01      Remplacement**

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

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

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

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

**14.02      Montant du contrat**

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

**14.03      Avis d'absence**

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

**14.04      Indemnité de formation**

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

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

**ARTICLE 15**  
**CONGÉ ANNUEL**

*À compter du 1 janvier 2019 (inclusivement):*

**15.01**

**Droit au congé annuel**

- a)** Les employées et employés ont droit à trois (3) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.
- i)** Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et quart ( $1 \frac{1}{4}$ ) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.
- b)** Les employées et employés qui comptent sept (7) années d'emploi continu ont droit à quatre (4) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.
- i)** Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et deux tiers ( $1 \frac{2}{3}$ ) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.
- c)** Les employées et employés qui comptent quatorze (14) années d'emploi continu ont droit à cinq (5) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.
- i)** Les congés annuels s'acquièrent au taux de deux journées et un douzième ( $2 \frac{1}{12}$ ) par mois civil au

cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

e) Les employées et employés qui comptent vingt-un (21) années d'emploi continu ont droit à six (6) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.

i) Les congés annuels s'acquièrent au taux de deux jours et demi ( $2\frac{1}{2}$ ) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

Les employées et employés qui comptent vingt-huit (28) années d'emploi continu ont droit à sept (7) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.

i) Les congés annuels s'acquièrent au taux de deux jours et onze douzième ( $2\frac{11}{12}$ ) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

## 15.02 Période de congé

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

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

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

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

**15.04**      **Congé de préretraite**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- a) En plus des congés annuels prévus à la présente convention, une titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq (5) années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine sans réduction de son salaire proprement dit durant l'année civile au cours de laquelle elle ou il devient admissible au congé et dans chaque année civile subséquente jusqu'à la date de sa retraite sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à la retraite.
- b) Une employée ou un employé peut choisir de prendre ses cinquième (5e) et sixième (6e) semaines de congé de préretraite pendant la même année.
- c) Le calendrier des congés de préretraite est établi par la Société de façon distincte des congés annuels et selon des périodes d'une (1) semaine. La Société tient compte des désirs des employées et employés, de l'ancienneté et des contraintes opérationnelles.
- d) Il est entendu qu'aucune somme d'argent n'est versée pour tenir lieu d'un congé de préretraite.

- e) Aucune employée ni aucun employé n'est requis ou autorisé de travailler pendant son congé de préretraite.
- f) Lorsqu'une journée prévue pour un congé de préretraite survient un jour férié, l'employée ou l'employé a droit à une journée de remplacement à la fin de son congé de préretraite.
- g) En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employée ou l'employé un montant équivalent au congé de préretraite dont elle ou il a bénéficié après le début de l'année civile, mais avant sa date anniversaire de naissance ou de service, selon la dernière éventualité.
- h) Si une employée ou un employé exerce le droit qui lui est conféré par l'alinéa b), la Société s'abstient de recouvrer la cinquième (5<sup>e</sup>) ou la sixième (6<sup>e</sup>) semaine de congé de préretraite si elle n'est pas par ailleurs en mesure de recouvrer la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine en vertu de l'alinéa g).
- i) Nonobstant toute disposition contraire ci-dessus, une employée ou un employé admissible en vertu de l'alinéa a) dans les installations postales où il n'y a pas d'employées ou employés de relève permanents ou sur appel déjà en place peut choisir de recevoir son salaire proprement dit au lieu d'un congé de préretraite (le « Choix »).

Ce Choix doit être fait entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 14 janvier (la « Période de choix »), jusqu'à ce que tous les congés de préretraite aient été

utilisés, payés, ou une combinaison des deux éléments qui précèdent. Ce Choix ne peut être fait que pour les congés de préretraite auxquels l'employée ou l'employé aurait eu droit au premier jour de la Période de choix.

En général, chaque Choix ne peut représenter qu'une (1) semaine de congé de préretraite payé. Toutefois, si l'employée ou l'employé est autrement admissible à prendre deux (2) semaines de congé de préretraite conformément à l'alinéa b), elle ou il peut choisir de se faire payer les deux (2) semaines de congé de préretraite.

## **ARTICLE 16**

### **JOURS FÉRIÉS**

#### **16.01 Jours fériés**

Les jours suivants sont des jours fériés :

- le 1<sup>er</sup> janvier
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le Jour d'Action de grâces

- le jour du Souvenir
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- un autre jour dans l'année qui, de l'avis de la Société, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employée ou l'employé travaille.

**16.02      Remplacement du congé férié**

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

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

**16.03      Travail un jour férié**

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

**ARTICLE 17****PROGRAMMES D'ASSURANCE-INVALIDITÉ**

*À compter du 1 juillet 2019 (inclusivement):*

**17.01            Congé prolongé en raison d'une maladie ou d'une blessure**

- a)**            À la fin des trente (30) semaines de prestations d'invalidité de courte durée, l'employée ou l'employé se voit accorder un congé non payé pour la durée de sa maladie ou de sa blessure, jusqu'à concurrence de cinq (5) années civiles, sous réserve qu'elle ou il fournisse un certificat médical attestant son incapacité à retourner au travail pour cause de maladie ou de blessure.
- b)**            L'employée ou l'employé qui a obtenu un congé conformément à l'alinéa 17.01 a) peut être tenu de fournir tous les six (6) mois, sur demande de la Société, une évaluation médicale établissant la nécessité de la poursuite du congé et la date approximative de son retour au travail.

**17.02            Avis à la Société**

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

**17.03**                    **Programme d'invalidité prolongée**

Tout employée ou employé admissible dont l'invalidité a débuté au plus tard le 31 décembre 2018, a droit au programme d'invalidité prolongée.

**17.04**                    **Régime d'assurance-invalidité**

Jusqu'au 31 décembre 2018, les employées et employés qui ont épuisé leurs droits aux termes du programme d'assurance-invalidité prolongée doivent avoir accès au régime d'assurance-invalidité selon les conditions énoncées ci-dessous.

À compter du 1er janvier 2019 :

- a) Les parties conviennent que le régime d'assurance-invalidité est offert à l'ensemble des employées et employés sous réserve des conditions d'admissibilité du régime. Une employée ou un employé n'est admissible que si sa date d'invalidité est à compter au 1er janvier 2016.
- b) La prime est payée dans des proportions respectives de cinquante pour cent (50 p.100) par la Société et les employées et employés.
- c) Les parties peuvent s'entendre pendant la durée de la présente convention collective pour modifier le niveau des prestations du régime d'assurance-invalidité.

- d) La Société administre le régime d'assurance-invalidité. Toutefois, le paiement des prestations prévues par le régime est la responsabilité exclusive de l'assureur. En conséquence, la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à l'article 9 ne s'applique pas dans les cas de mésentente entre une employée ou un employé et l'assureur, et ceux-ci doivent être résolus de la manière prévue à l'annexe « O ».

## **ARTICLE 18**

### **DROITS PARENTAUX**

#### **18.01 Congé de maternité**

- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt treize (13) semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date réelle de celui-ci.
- b) Dans la mesure du possible, l'employée doit aviser la Société de son intention de prendre un congé de maternité et de la durée de celui-ci au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- c) La Société peut demander à l'employée de fournir un certificat médical

attestant qu'elle est enceinte.

- d) La Société peut permettre à l'employée de commencer son congé de maternité plus de treize (13) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

**18.02**      **Admissibilité à l'indemnité de congé de maternité**

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

moins que l'employée n'ait droit à un autre congé prévu à la présente convention collective.

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

**18.03 Calcul de l'indemnité de congé de maternité**

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

- a) Pour une période d'au plus dix-sept (17) semaines, l'indemnité correspond à la différence entre les prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire. Les versements pendant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines comprennent le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale où la proportion totale de quatre-vingt-treize pourcent (93 %) sera versée.
- b) Le traitement hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 18.03 a) correspond au salaire proprement dit normalement touché par l'employée selon les heures hebdomadaires de travail prévues par la Société pour l'itinéraire de l'employée.

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

**18.04 Congé parental**

- a) L'employée ou l'employé qui doit prendre soin d'un nouveau-né, d'un enfant qui lui est confié en adoption ou en vue d'une adoption a droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de soixante-trois (63) semaines. Au choix de l'employée ou de l'employé, le congé doit commencer :
  - i) le jour où se termine le congé de maternité prévu ci-dessusou
  - ii) le jour où l'employée ou l'employé commence à prendre soin de l'enfant.

- b) Dans la mesure du possible, l'employée ou l'employé doit aviser la Société de son intention de prendre un congé parental et de la durée de celui-ci au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- c) La Société peut demander à l'employée ou l'employé de présenter une copie de l'acte de naissance ou des documents d'adoption.
- d) Le cumul de congé parental que peuvent prendre deux (2) employées ou employés conformément à la présente clause à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un même enfant ne doivent pas dépasser soixante-trois (63) semaines.
- e) Le congé de maternité et les congés parentaux pris par deux (2) employées ou employés pour prendre soin du même enfant ne doivent pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines au total.

**18.05 Admissibilité à l'indemnité de congé d'adoption**

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

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

#### **18.06 Calcul de l'indemnité de congé d'adoption**

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

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

Les versements pendant la période allant jusqu'à douze (12) semaines comprendront le

délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale où la proportion totale de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) sera versée.

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

**ARTICLE 19****CONGÉS SPÉCIAUX****19.01 Congé de mariage**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, après avoir terminé six (6) mois d'emploi continu, une employée ou un employé qui donne à la Société un préavis d'au moins cinq (5) jours civils, bénéficie d'un congé spécial payé d'une durée maximale de cinq (5) jours pour :

- a) se marier; ou
- b) participer à une cérémonie formelle visant à faire reconnaître sa relation maritale avec une personne du même sexe.

**19.02 Congé de décès**

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

chez qui l'employée ou l'employé réside de façon permanente.

- b) L'employée ou l'employé a droit à un maximum de trois (3) jours payés additionnels s'ils sont nécessaires à des fins de déplacement.

**19.03 Congé pour autres motifs**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, lorsque les conditions le justifient, un congé spécial payé peut être accordé à l'employée ou l'employé qui est empêché de prendre son service par suite de circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables, y compris, mais non exclusivement, la maladie dans la proche famille telle qu'elle est définie dans la clause 19.02. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

L'employée ou l'employé peut se voir accorder un congé payé en vertu de la présente clause seulement lorsqu'elle ou il a épuisé tous ses congés pour raisons personnelles.

**19.04**      **Congé pour comparution**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, tout employé et employée a droit à un congé payé, correspondant à ses heures de travail quotidiennes normales, le jour où elle ou il aurait autrement travaillé son quart prévu à l'horaire, lorsqu'elle ou il est appelé :

- a) à faire partie d'un jury; ou,
- b) par assignation ou sommation, à assister en qualité de témoin ou à fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'elle ou il a assisté comme témoin à une procédure tenue:
  - i) devant une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un jury d'accusation ;
  - ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
  - iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes autrement que dans l'exercice des fonctions de son poste;
  - iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une Chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;  
ou

- v) devant un arbitre ou une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à mener enquête et à sommer des témoins à comparaître.

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

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

**19.05**                    **Congé d'examen payé**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- a) Un congé payé peut être accordé à une employée ou un employé qui doit subir un examen pendant ses heures de travail quotidiennes normales, dans la mesure où la Société estime que les études de l'employée ou l'employé sont directement liées à ses fonctions ou qu'elles lui permettront d'accroître ses compétences.
- b) Lorsqu'une employée ou un employé est appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à conduire un véhicule de la Société, et qu'elle ou il doit pour ce faire détenir un permis de conduire autre que celui de conductrice ou de

conducteur de véhicule privé, elle ou il est réputé être en service lorsque, pour renouveler son permis, elle ou il doit subir les examens imposés par les autorités provinciales compétentes aux fins de l'octroi ou de la validation dudit permis. Le coût de ce permis est assumé par l'employée ou l'employé.

**19.06**                    **Congé de perfectionnement professionnel payé**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- a)                    Le perfectionnement professionnel désigne toute activité qui, de l'avis de la Société, peut favoriser l'évolution professionnelle de l'employée ou de l'employé et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
- i)                    un cours offert par la Société;
  - ii)                    un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - iii)                    un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employée ou l'employé.
- b)                    Sur demande écrite de l'employée ou l'employé, et avec l'approbation de la Société, un congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour l'une ou l'autre

des activités décrites à l'alinéa 19.07 a).  
L'employée ou l'employé ne peut cependant percevoir les indemnités prévues aux clauses 13.02 (Adjustement et mesures intérimaires) et 13.04 (Heures supplémentaires) pendant la durée du congé de perfectionnement professionnel accordé aux termes de la présente clause.

- c) La Société peut, si elle le juge à-propos, rembourser l'employée ou l'employé de ses frais de déplacement et autres dépenses raisonnables engagés pendant un congé de perfectionnement professionnel.

**19.07 Congé de naissance ou d'adoption**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

- a) L'employée ou l'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé payé d'au plus deux (2) jours. Ce congé peut être accordé le jour même de la naissance de l'enfant, les jours qui précèdent ou qui suivent la naissance ou encore le jour d'entrée de sa conjointe à l'hôpital ou le jour de sa sortie ou une combinaison de ceux-ci.
- b) L'employée ou l'employé bénéficie d'un congé payé d'au plus deux (2) jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant.
- c) L'employée ou l'employé bénéficie, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, du congé prévu à l'alinéa 19.07 a) ou b), mais ne peut bénéficier des deux congés pour un même enfant.

**19.08 Congé de sélection de personnel**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, lorsqu'une employée ou un employé prend part à une procédure de sélection de personnel pour combler un poste au sein de la Société, elle ou il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que la Société juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Un tel congé n'est accordé que pour les périodes pendant lesquelles l'employée ou l'employé est censé être au travail.

**19.09 Congé pour mise en quarantaine**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

L'employée ou l'employé a droit à un congé payé pour les jours perdus pour cause de mise en quarantaine lorsqu'elle ou il est incapable de travailler tel qu'attesté par une ou un médecin qualifié.

**19.10 Restrictions relatives au congé spécial**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'employée ou l'employé ne peut pas bénéficier d'un congé spécial au cours d'une période durant laquelle elle ou il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**ARTICLE 20****CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL**

*À compter du 31 mai 2020 (inclusivement):*

**20.01            Accident du travail**

L'employée ou l'employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail, à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier pour la période déterminée par une commission provinciale des accidents du travail au cours de laquelle elle ou il est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une inconduite délibérée de sa part,  
  
ou
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi,  
  
ou
- c) d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres conditions dangereuses dans l'exercice de ses fonctions,

si elle ou il convient de verser à la Société tout montant d'argent reçu en règlement de toute réclamation pour perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou exposition.

**20.02**                    **Employées et employés de relève permanents - Congé pour accident du travail**

Sous réserve de l'approbation d'une commission des accidents du travail compétente, la Société calculera le taux de rémunération des employées et employés de relève permanents en congé pour accident du travail en fonction des critères suivants :

- a) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis cinquante-deux (52) semaines ou plus avant de se retrouver en congé pour accident du travail, soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire moyen au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines sert de base de calcul; ou
- b) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis moins de cinquante-deux (52) semaines avant de se retrouver en congé pour accident du travail, son salaire hebdomadaire moyen pendant la durée de sa période d'emploi sert de base de calcul.

**20.03**                    **Accident du travail (en attente)**

L'employée ou l'employé recevra soixante-dix pourcent (70 %) de ses revenus lorsqu'elle ou il est dans l'impossibilité de travailler ou ne peut se présenter au travail comme prévu en raison d'un accident devant faire l'objet d'une décision par une commission des accidents du travail.

**ARTICLE 21****CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES****21.01 Dirigeantes et dirigeants à plein temps du Syndicat**

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

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

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

- a) La demande de congé à ces fins doit être faite au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de début du congé et être approuvée par le syndicat préalablement.
- b) Ce congé non payé doit être pris en portions correspondant à l'ensemble des tâches de tri et/ou à l'ensemble des tâches de livraison de l'employée ou de l'employé.
- c) L'autorisation d'un tel congé non payé ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

- d) Les employées et employés qui se voient accorder un congé non payé aux termes de la présente clause demeurent sur la liste de paie de la Société pendant la période du congé non payé. La Société est remboursée intégralement par le Syndicat pour les périodes de congé non payé, conformément à la clause 21.04.

**21.03 Les représentantes et représentants du syndicat**

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

**21.04 Remboursement par le Syndicat**

- a) Tous les sommes demandées au Syndicat par la Société aux termes des clauses 21.02 et 21.03 doivent être payées au plus tard soixante (60) jours ouvrables après l'émission d'une facture électronique par la Société.

- b)** La facture contient toute l'information nécessaire à l'identification des personnes et des congés pour lesquels la Société demande un remboursement.
- c)** Si le Syndicat est d'opinion que la facture contient une erreur, il doit, dans le délai prévu à l'alinéa 21.04 a), fournir par écrit à la Société des explications détaillées au sujet de la présumée erreur.
- d)** Lorsque le Syndicat a transmis à la Société ses explications au sujet de la présumée erreur, les parties se rencontrent dans les trente (30) jours pour tenter de régler le litige.
- e)** Après la réunion prévue à l'alinéa 21.04 d), le montant demandé par la Société, qu'il soit toujours contesté ou non, doit être intégralement versé à la Société dans les soixante (60) jours suivant la réunion. Si le montant n'est pas payé dans ce délai, la Société retient les sommes en question à même une remise ultérieure de cotisations prévue à la clause 4.04.
- f)** Lorsque le montant demandé par la Société demeure contesté après l'exécution de l'alinéa 21.04 e), le Syndicat peut déposer un grief relativement au montant contesté conformément à l'article 9 de la convention collective.
- g)** Tous les montants réclamés par la Société qui ne sont pas versés dans le délai mentionné à l'alinéa 21.04 a) et qui ne sont pas contestés conformément à l'alinéa 21.04 c), sont retenus par la Société d'une remise de cotisations syndicales ultérieure prévue à la clause 4.04.

**ARTICLE 22**

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

**22.01 Régime de retraite**

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

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

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

*À compter du 1 juillet 2019 (inclusivement):*

**22.03**            **Régime de soins dentaires**

- a)            Le régime de soins dentaires est en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
- b)            Les employés et employées bénéficient du régime.
- c)            La contribution de la Société au régime correspond à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) et celle de l'employée ou de l'employé à cinq pour cent (5 %).
- d)            Les employées et employés bénéficiant du régime sont soumis une franchise annuelle allant de cinquante dollars (50 \$) pour la protection individuelle à un maximum de quatre-vingts dollars (80 \$) pour la protection familiale.
- e)            À compter du 1er janvier 2019, le barème des tarifs de soins dentaires de 2018 s'applique.  
  
                  À compter du 1er janvier 2020, le barème des tarifs de soins dentaires de 2019 s'applique.  
  
                  À compter du 1er janvier 2021, le barème des tarifs de soins dentaires de 2020 s'applique.
- f)            Les parties peuvent s'entendre pendant la durée de la présente convention collective pour modifier le niveau des prestations du régime des soins dentaires.

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

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

*En vigueur jusqu'au 10 juin 2020 (inclusivement):*

**22.05**

**Soins médicaux des personnes retraitées**

- a)** Aux fins de la présente clause, une retraitée ou un retraité est une titulaire d'itinéraires ou une employée et employé de relève permanent qui a pris sa retraite de la Société et qui reçoit une pension non réduite ou réduite aux termes du Régime de retraite de la Société canadienne des postes, ou qui reçoit une pension immédiate ou une allocation annuelle en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
- b)** Sous réserve des autres dispositions de la présente clause, la retraitée ou le retraité qui, au moment de la retraite, compte quinze (15) années ou plus de service continu accumulées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, bénéficie du RSMC si elle ou il en fait la demande dans les soixante (60) jours suivant son départ à la retraite ou suivant le jour où elle ou il commence à recevoir ses prestations de retraite différées. If no application to receive the benefits is made, the retiree will not be eligible to be covered by the EHCP. This is a one-time election.
- À défaut de présenter sa demande, la retraitée ou le retraité cesse d'être admissible au RSMC. L'obligation de présenter une demande ne s'applique qu'une seule fois
- c)** La retraitée ou le retraité qui est invalide, dont la date d'invalidité est le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ou après cette date, et qui reçoit une rente d'invalidité ou une rente non réduite aux termes du Régime de retraite de la Société

canadienne des postes ou de la *Loi sur la pension de la fonction publique* bénéficie également du RSMC si elle ou il en fait la demande conformément à l'alinéa b) ci-dessus.

- d) Malgré les alinéas b) et c) ci-dessus, une employée ou un employé dont l'emploi prend fin n'est pas admissible au RSMC si elle ou il choisit de différer le versement de ses prestations de retraite pour une période de plus de cinq (5) ans.
- e) La retraitée ou le retraité qui s'est prévalu de cet avantage et qui avise par la suite la société d'assurance qu'elle ou il souhaite interrompre sa participation au régime de soins de santé pour personnes retraitées ne pourra pas ultérieurement y redevenir admissible.
- f) Les retraitées ou retraités, conformément aux paragraphes b) et c), ont droit au même régime que les employées et employés actifs, y compris en ce qui concerne le niveau de prestations, les franchises et la coassurance, et :
  - i) La contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) est de soixante-cinq pour cent (65 p. 100) et celle de la retraitée ou du retraité à trente-cinq pour cent (35 p. 100).

À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):

**22.05            Soins médicaux des personnes retraitées**

- a) Aux fins de la présente clause, une retraitée ou un retraité est une employée régulière ou un employé régulier qui a pris sa retraite de la Société et qui reçoit une pension non réduite ou réduite aux termes du Régime de retraite de la Société canadienne des postes.
- b) Sous réserve des autres dispositions de la présente clause, la retraitée ou le retraité qui compte au moins quinze (15) années de service continu au moment de la retraite bénéficie du RSMC si elle ou il en fait la demande dans les soixante (60) jours suivant son départ à la retraite ou suivant le jour où elle ou il commence à recevoir ses prestations de retraite différées.
- À défaut de présenter sa demande, la retraitée ou le retraité cesse d'être admissible au RSMC. L'obligation de présenter une demande ne s'applique qu'une seule fois.
- c) La retraitée ou le retraité qui ne compte pas quinze (15) années de service continu, mais est invalide et reçoit une rente d'invalidité ou une rente non réduite aux termes du Régime de retraite de la Société canadienne des postes bénéficie également du RSMC si elle ou il en fait la demande conformément à l'alinéa 22.05 b) ci-dessus.

- d) Malgré les alinéas 22.05 b) et c) ci-dessus, une employée ou un employé dont l'emploi prend fin n'est pas admissible au RSMC si elle ou il choisit de différer le versement de ses prestations de retraite pour une période de plus de cinq (5) ans.
- e) La retraitée ou le retraité qui s'est prévalu de cet avantage et qui avise par la suite la société d'assurance qu'elle ou il souhaite interrompre sa participation au régime de soins de santé pour personnes retraitées ne pourra pas ultérieurement y redevenir admissible.
- f) Les employées et employés qui prennent leur retraite ont droit au même RSMC que les employées et employés actifs, y compris en ce qui concerne le niveau de prestations, les franchises et la coassurance et :
  - i) la contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) est de soixante-cinq pourcent (65 %) et celle de la retraitée ou du retraité est de trente-cinq pourcent (35 %).

## **22.06 Régime provincial d'assurance-maladie**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la Société convient de verser sa quote-part aux frais de primes du régime provincial d'assurance-maladie pour la Colombie-Britannique, et ce, au taux de soixante-dix pourcent (70%) des primes du régime provincial d'assurance-maladie.

À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):

## **ARTICLE 23**

### **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 23.01** Sous réserve des dispositions du présent article, une employée ou un employé qui compte plus de cinq (5) années de service continu n'est pas mis à pied.
- 23.02** Lorsque le nombre d'employées et employés excède le nombre d'itinéraires ou de postes de relève permanents dans une installation postale donnée, la Société déclare excédentaire l'employée ou l'employé possédant le moins d'ancienneté dans l'installation en question. L'employée ou l'employé déclaré excédentaire (« employée ou employé excédentaire ») doit avoir reçu de la Société, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle elle ou il deviendra excédentaire, un avis écrit l'en informant.
- 23.03**
- a)** Sous réserve de l'alinéa b), une employée ou un employé excédentaire peut être affecté selon son ancienneté à un itinéraire vacant comparable ou à un poste de relève permanent comparable dans une installation située dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de l'installation (ci-après « la zone ») où l'excédent d'effectif a été déclaré. L'employée ou l'employé qui obtient l'itinéraire ou le poste doit être en mesure de se présenter à son nouvel itinéraire ou poste conformément à l'alinéa 12.05 a). Dans ce cas, l'employée ou l'employé conserve le droit

de retourner à son ancienne installation si un itinéraire devenait vacant.

- b)** Malgré la clause 12.03, avant d'affecter une employée ou un employé excédentaire aux termes du paragraphe a), l'itinéraire ou le poste vacant est mis au choix par ancienneté parmi les employées et employés de l'installation dont l'ancienneté est supérieure à celle de l'employée ou employé excédentaire. Une fois la mise au choix complétée, l'employée ou l'employé excédentaire est affecté à l'itinéraire ou au poste restant, si celui-ci est un itinéraire ou un poste comparable.
- c)** Aux fins des présentes, lorsque l'itinéraire ou le poste qui était détenu par l'employée ou l'employé excédentaire était évalué à trente (30) heures par semaine ou plus, l'itinéraire ou le poste comparable doit aussi être évalué à trente (30) heures par semaine ou plus.
- 23.04** Aux fins de la clause 23.03, l'employée ou l'employé est réputé posséder le véhicule approprié pour effectuer le travail de l'itinéraire ou du poste comparable, jusqu'à ce qu'elle ou il remplace son véhicule. Dans le cas où un véhicule de la Société lui était fourni avant d'être déclaré excédentaire, la Société continue de lui fournir un véhicule.
- 23.05** L'employée ou l'employé qui obtient un itinéraire ou un poste comparable cesse d'être excédentaire.

- 23.06** Lorsqu'il n'y a pas d'itinéraire ou de poste comparable vacant à l'intérieur de la zone, l'employée ou l'employé excédentaire peut être affecté à un autre itinéraire ou poste de relève permanent vacant dans la zone. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée de la composante des activités prévue à l'annexe « A » de son ancien itinéraire ou poste ou la composante des activités et l'allocation variable prévues à l'annexe « A » de l'itinéraire ou du poste de relève permanent sur lequel elle ou il effectue le travail, jusqu'à ce qu'un itinéraire ou un poste de relève permanent comparable devienne vacant à l'intérieur de la zone et que l'employée ou l'employé y soit affecté.
- 23.07** Lorsqu'aucun itinéraire ou qu'aucun poste de relève permanent n'est vacant à l'intérieur de la zone, la Société peut affecter l'employée ou l'employé excédentaire à des tâches de l'unité de négociation dans des installations postales à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de l'installation postale dans laquelle elle ou il travaillait avant de devenir excédentaire. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée de la composante des activités prévue à l'annexe « A » de son ancien itinéraire ou poste, ou la composante des activités et l'allocation variable prévues à l'annexe « A » de l'itinéraire ou du poste de relève permanent sur lequel elle ou il effectue le travail.

- |              |  |
|--------------|--|
| <b>23.08</b> | La Société assure le transport de l'employée ou de l'employé affecté aux termes de la clause 23.07 si elle ou il est tenu de se déplacer d'une installation postale à une autre pour accomplir les tâches qui lui sont assignées.  |
| <b>23.09</b> | Une employée ou un employé excédentaire peut demander et obtenir un itinéraire vacant ou un poste de relève permanent à l'extérieur de la zone. Dans un tel cas, la politique de la Société en matière de déménagement, telle qu'elle peut être modifiée de temps à autre, s'applique. L'employée ou l'employé ainsi affecté cesse d'être excédentaire.  |
| <b>23.10</b> | Lorsqu'il y a plusieurs employées ou employés excédentaires à l'intérieur de la zone, les itinéraires et postes prévus au présent article sont offerts sur la base de l'ancienneté entre les employées et employés excédentaires de la zone, malgré les dispositions de l'article 12.  |
| <b>23.11</b> | Après consultation avec le Syndicat, la Société peut offrir, par ordre d'ancienneté, une prime de départ à toute employée ou à tout employé de l'installation postale où l'excédent d'effectif a été déclaré. La Société transmet à la section locale du syndicat la liste des employées et employés à qui elle a fait une offre, ainsi que la liste des employées et employés, par ordre d'ancienneté, qui ont exprimé leur intérêt pour le programme de primes de départ. La Société informe également la section locale du syndicat du contenu des offres soumises. |

- 23.12** La période maximale pendant laquelle une employée ou un employé peut être excédentaire avant d'être mis à pied est de douze (12) mois. Elle ou il est alors placé sur la liste de rappel.
- 23.13** L'employée ou l'employé qui refuse une affectation aux termes des clauses 23.03, 23.06 ou 23.07 est mis à pied et placé sur la liste de rappel.
- 23.14** **Droit de rappel**
- Lorsqu'une employée ou un employé est mis à pied, son nom est inscrit sur une liste de rappel et elle ou il peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste vacant à son installation postale pour lequel elle ou il est qualifié, conformément à la clause 12.03, au cours des douze (12) mois qui suivent son inscription sur la liste de rappel.
- 23.15** **Préavis**
- Une employée ou un employé mis à pied est avisé au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 23.16** **Maintien de l'ancienneté**
- L'employée ou l'employé qui est inscrit sur une liste de rappel continue d'accumuler de l'ancienneté.

## **ARTICLE 24**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

#### **24.01 Dispositions générales**

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

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

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

#### **24.02 Salaire maintenu**

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

#### **24.03 Chaussures et gants**

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

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

**b)** À compter du 1er octobre 2019, les employées et employés recevront une indemnité de gants de vingt dollars (20 \$) payable le 1er octobre de chaque année.

**24.04 Employées enceintes**

- a)** L'employée enceinte peut présenter une demande pour cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de la totalité ou d'une partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus.
- b)** L'employée qui se prévaut de son droit aux termes de l'alinéa 24.04 a) doit, dans les meilleurs délais, consulter une ou un médecin qualifié et obtenir un certificat médical faisant état :
- i)** de l'existence du risque possible pour sa santé ou celle du fœtus dans la poursuite de ses fonctions normales;
  - ii)** de la durée prévue du risque possible; et
  - iii)** des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.
- c)** Pendant la période d'attente du certificat médical prévu à l'alinéa 24.04 b), ou par la suite, la Société peut, en consultation avec l'employée, affecter celle-ci à d'autres tâches ne présentant pas de risque pour sa santé ou celle du fœtus.

- d) L'employée qui a fait une demande en vertu de l'alinéa 24.04 a) a droit à un congé payé jusqu'à ce que la Société:
- i) modifie ses tâches ou la réaffecte; ou
  - ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

**24.05 Restriction sur la levée d'objets**

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

**ARTICLE 25****UNIFORMES**

*À compter du 25 juillet 2019 (inclusivement):*

**25.01****Uniformes**

- a) La Société exige que tous les employées et employés de relève permanents et les titulaires d'itinéraires qui travaillent au moins douze (12) heures par semaine, et qui sont qualifiés aux termes de la convention collective, portent l'uniforme fourni aux employées et employés par la Société au moyen de l'attribution de points établis selon l'alinéa b).
- b) L'employée ou l'employé qui doit porter un uniforme reçoit des crédits sous forme de points qui lui sont attribués. Ces points sont attribués au cours du premier mois complet après qu'une employée ou un employé devient admissible et chaque mois de janvier suivant, conformément au tableau figurant à la clause 25.02. L'employée ou l'employé utilise ses points pour obtenir l'uniforme requis.
- c) Les employées et employés ont le droit de reporter jusqu'à concurrence de huit cent cinquante cinq (855) points chaque année d'admissibilité. Les points inutilisés en sus du nombre maximum deviennent périmés le 31 décembre de l'année d'admissibilité.

- d) L'employée ou l'employé est requis de porter une veste fournie par la Société aux fins d'identification, à moins qu'elle ou il soit admissible à l'uniforme fourni par la Société et l'ait reçu.
- e) Les employées et employés qui doivent porter l'uniforme fourni par la Société doivent se conformer à la politique sur le Code vestimentaire pour le personnel en uniforme et au Code vestimentaire de la Société, qui peuvent être modifiés à l'occasion.

## 25.02 Crédits de points pour uniforme

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

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

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

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 1 <sup>re</sup> année | 855 |
| 2 <sup>e</sup> année  | 107 |
| année subséquente     | 332 |

## **ARTICLE 26**

### **FORMATION**

#### **26.01 Droit à la formation**

- a) La Société et le Syndicat reconnaissent que des employées et des employés formés correctement sont requis pour rencontrer les objectifs de la Société.
- Il est reconnu que la Société est responsable de fournir de la formation adéquate et suffisante aux employées et employés de l'unité de négociation.
- La Société fournit au Syndicat une copie des programmes nationaux de formation destinés aux factrices et facteurs ruraux et suburbains.
- Il est aussi reconnu que les employées et employés ont la responsabilité de suivre la formation requise par la Société afin d'exercer leurs fonctions de façon satisfaisante.
- b) Les nouveaux employés et employées reçoivent jusqu'à cinq (5) jours de formation payée.
- i) Trois (3) des cinq (5) jours de formation payée pour les nouveaux employés et employées

comprennent une formation en milieu de travail par des pairs. La Société sollicite l'avis des représentantes ou représentants syndicaux locaux sur la sélection des pairs formateurs.

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

## **ARTICLE 27**

### **DESCRIPTION DES TÂCHES**

#### **27.01 Description des tâches**

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

## **ARTICLE 28**

### **TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

#### **28.01 Travail de l'unité de négociation**

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

## **ARTICLE 29**

### **STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS**

#### **29.01 Définition**

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

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

#### **29.02 Période d'essai**

Tout employé ou employée embauché par la Société est soumis à une période d'essai d'une durée de six (6) mois débutant lors du premier jour de travail de l'employée ou l'employé.

## **ARTICLE 30**

### **SÉCURITÉ DU COURRIER ET TRAÇABILITÉ/LOCALISATION**

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

**30.02      Traçabilité ou localisation**

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

**30.03      Utilisation en preuve**

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

**ARTICLE 31****GÉNÉRALITÉS****31.01      Tableaux d'affichage**

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

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

**31.02      Exemplaire de la convention collective**

- a) La Société convient que le Syndicat aura l'occasion de réviser l'exemplaire de la convention collective en ce qui a trait au format, à la couleur, aux dimensions, au genre

de caractères à utiliser ainsi qu'à l'index avant son impression.

- b) La Société imprime la convention collective dans les langues française et anglaise. Les deux versions sont officielles.
- c) La Société fournit à chaque employée et employé un exemplaire de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa signature.
- d) La Société doit mettre à la disposition du Syndicat et de ses sections locales un nombre suffisant d'exemplaires de la convention collective.

**31.03 Le pluriel ou le singulier peut s'appliquer**

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

**31.04 Sous-titres**

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

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

**31.05 Définition de « jour ouvrable »**

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

**31.06**      **Conjoint de fait**

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

**31.07**      **Installations pour les employées et employés**

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

**ARTICLE 32****VÉHICULES****32.01**      **Type de véhicule**

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

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

### **32.02 Assurance**

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

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

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

- a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la rémunération annuelle de l'employée ou de l'employé est établie en utilisant le salaire proprement dit indiqué à l'annexe « A », et les dépenses d'utilisation d'un véhicule, le cas échéant.
- b) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le montant de remboursement du kilométrage des dépenses d'utilisation d'un véhicule correspond au taux des allocations pour frais d'automobiles de l'Agence du revenu du Canada pour l'année, la distance et la région géographique en question sauf si les parties en conviennent autrement. Le nombre de kilomètres parcourus dans une année est fixé en fonction du nombre de kilomètres prévu par la Société pour l'itinéraire.
- c) Les changements aux taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada qui se produisent après la date d'entrée en vigueur mentionnée à l'alinéa b) s'appliquent soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur des changements de l'Agence du revenu du Canada.
- d) Le salaire proprement dit correspond à la différence entre le montant de la rémunération annuelle et celui des dépenses d'utilisation d'un véhicule.

**33.02      Ajustements**

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

**33.03      Versement du salaire**

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

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

**33.04      Changement d'itinéraire**

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

**33.05      Recouvrement de paiement en trop**

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

**33.06****Indemnité de vie chère (IVC)****a)**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (2002 : 100) doit être versée à chacun des trimestres énumérés ci-dessous à chaque titulaire d'itinéraire et d'employée ou employé de relève, conformément aux règles ci-après prévues :

i) Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2021, les trimestres mentionnés ci-dessus sont les suivants :

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.

ii) L'indemnité est versée à raison de zéro virgule zéro trois sept cinq pourcent (0,0375 %) sur la composante des activités payée pour chaque fraction complète d'augmentation de zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504) point de l'indice des prix à la consommation

qui dépasse l'indice ajusté, soit cinq virgule trente-trois pour cent (5,33 %) de plus que l'indice publié pour le mois de décembre 2019.

- iii)** Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2021, le premier paiement prend effet lorsque l'IPC atteint l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06 a) ii). Aux fins du premier paiement, l'indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'indice ajusté et le paiement prend effet à partir du premier jour du mois où l'indice publié excède l'indice ajusté et est versé conformément au sous-alinéa 33.06 a) ii) sur la composante des activités payée entre le premier jour du mois où l'indice excède l'indice ajusté et la fin du trimestre.
- iv)** Aux fins des paiements prévus pour les trimestres subséquents, le montant de l'indemnité est déterminé en comparant l'indice publié pour le dernier mois du trimestre avec l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06 a) ii). Si l'IPC excède toujours l'indice ajusté, l'indemnité est versée conformément au sous-alinéa 33.06 a) ii) sur la composante des activités payée durant le trimestre concerné.

- b) Les indemnités versées en vertu de l'alinéa 33.06 a) ne sont pas incorporées à la composante des activités.
- c) Tous les paiements sont effectués globalement sous forme d'arrérages conformément à l'alinéa 33.06 a). Les indemnités versées n'affectent pas les taux des primes ou des pensions de retraite. On en tient cependant compte dans le calcul de la rémunération pour les jours fériés et les congés payés.
- d) Il n'y aura pas de redressement, rétroactif ou autre, à la suite d'une révision résultant d'une correction effectuée ultérieurement à l'indice par Statistique Canada.
- e) Si Statistique Canada cesse de publier l'indice des prix à la consommation mensuel et (ou) apporte des changements qui touchent la méthode de calcul de l'indemnité décrite ci-dessus, la question est étudiée par les deux parties avant que, le cas échéant, des modifications soient apportées aux modalités ci-dessus.

**ARTICLE 34**

**DURÉE ET RÉVISION DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE**

**34.01 Durée de la convention collective**

Sauf dispositions contraires, les dispositions de la convention collective lient la Société et le Syndicat à partir du 11 juin 2020 jusqu'au 31 décembre 2021.

**34.02 Modifications à la convention collective**

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

**34.03 Prolongation de la convention collective**

Après son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que les conditions du paragraphe 89(1) du *Code canadien du travail* aient été satisfaites.

**ARTICLE 35****CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES****35.01 Définitions**

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

**35.02 Élimination des effets défavorables**

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

**35.03 Avis**

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

- a) la Société accepte de mettre le Syndicat au courant le plus longtemps possible à l'avance de son intention et de procéder à la mise à jour au fur et à mesure que des faits nouveaux et des modifications se produiront;
- b) nonobstant ce qui précède, au moins cent-vingt (120) jours civils avant l'introduction d'un

changement technologique, la Société fournit au Syndicat un exposé circonstancié du projet qu'elle entend réaliser, tel avis devant dévoiler tous les effets et répercussions prévisibles sur les employées ou employés.

#### **35.04 Renseignements pertinents**

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

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

#### **35.05 Négociations sur les changements**

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

**35.06**      **Entente**

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

**35.07**      **Différend**

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

**35.08**      **Droit au grief et à l'arbitrage**

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

**35.09**      **Nomination de l'arbitre**

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

**35.10**      **Délais et décisions de l'arbitre**

- a) L'arbitre doit entreprendre ses travaux dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de sa sélection par les parties ou de la date de la

demande des parties à la ou au ministre du Travail.

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

**35.11 Application de la convention collective**

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

**35.12 Disposition transitoire**

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

arbitrale de l'arbitre Keller en date du 26 octobre 2011 peut être soumise à l'arbitrage prévu à la clause 35.07.

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

*À compter du 20 septembre 2018 (inclusivement):*

**35.13            Déplacement**

Afin de rendre effectif le principe établi à la clause 35.02, la Société convient que lorsqu'une employée ou un employé est requis de changer d'endroit de travail de façon permanente, elle ou il a droit à une indemnité forfaitaire de quatre cents dollars (400 \$) ou de huit cents dollars (800 \$) selon que la distance entre sa résidence au moment du déplacement et son nouveau lieu de travail s'est accrue respectivement de trois virgule deux (3,2) ou six virgule cinq (6,5) kilomètres.

**ARTICLE 36**

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

**A)            GÉNÉRALITÉS**

**36.01        Avis à la Société en cas d'absence**

- a) L'employée ou l'employé qui ne peut pas se présenter au travail pour les raisons suivantes : une maladie, une urgence, un accident non lié au travail, une hospitalisation ou des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables, y compris, mais non exclusivement, la maladie dans la proche famille telle que définie à l'alinéa 19.02 a), doit en informer sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée dès que possible par la suite, et lui indiquer la date probable de son retour au travail.
- b) Dans le cas où l'employée ou l'employé n'est pas en mesure de retourner au travail à la date prévue, elle ou il doit aviser de nouveau sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée des circonstances qui l'empêchent de revenir au travail.

**B) CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES**

**36.02 Allocation annuelle**

- a) Le premier jour de janvier 2016, les employées et employés ont droit à un maximum de sept (7) journées de congé pour raisons personnelles conformément au document Politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.
- b) Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2017, le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les employées et employés reçoivent un maximum de cinq (5) journées de congé pour raisons personnelles.
- c) Pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018, le 1<sup>er</sup> juillet 2017, les employées et

employés reçoivent un maximum de cinq (5) journées de congé pour raisons personnelles.

- d)** Les employées et employés qui reçoivent des journées de congé pour raisons personnelles le 1<sup>er</sup> juillet 2017 reçoivent une rémunération équivalente à la moitié (0,5) d'une journée de congé pour raisons personnelles. Le paiement dont il est question ci-dessus doit être effectué au plus tard le 30 septembre 2018, et il est calculé conformément aux pratiques relatives au paiement des journées de congé pour raisons personnelles calculé au prorata.
- e)** À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, les employées et employés ont droit à un maximum de sept (7) journées de congé pour raisons personnelles chaque année au 1<sup>er</sup> juillet.
- f)** Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, si, en cours d'exercice, une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent, son allocation de congés pour raisons personnelles, au moment du changement, est calculée au prorata du nombre de jours restants dans l'exercice financier.

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

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

**36.03**      **Rapprochement des congés pour raisons personnelles accordés chaque année**

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

**36.04**      **Paiement et report annuels**

- a) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, à la fin de cet exercice financier, les congés pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à l'exercice financier suivant jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.

- b)** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les congés pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés à chaque 30 juin, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à la période suivante, allant du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
- c)** Pour l'année se terminant le 31 décembre 2016, le paiement des congés pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
- i)** pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le dernier jour de l'exercice financier pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;
  - ii)** pour les employés de relève permanents, un montant de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé.
- d)** Tous les paiements seront effectués au plus tard le 31 mars 2017. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 31 décembre 2016.
- e)** Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 30 juin 2017, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
- i)** pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation



- i) L'employée ou l'employé ne peut compter plus de douze (12) jours de congé pour raisons personnelles à la fois.

**36.05**      **Fin de l'emploi**

- a) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, lorsque l'employée ou l'employé quitte la Société au cours de l'exercice financier pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les congés pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi, lui sont payés au prorata.

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

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

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

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

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

- c) Le paiement et le recouvrement des congés pour raisons personnelles en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus sont calculés de la façon suivante :
- i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le dernier jour d'emploi chaque congé pour raisons personnelles;
  - ii) pour les employés de relève permanents, un montant de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles.

36.06

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

- a) Toutes les journées de congé pour raisons personnelles doivent être prises sous forme de journées complètes.
- b) L'employée ou l'employé qui souhaite utiliser un congé pour raisons personnelles planifié doit fournir à sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée les formulaires de congé requis.
- c) Les demandes de congé pour raisons personnelles planifié doivent être autorisées au préalable pour être pris à un moment qui convient à l'employée ou l'employé et à la Société.

**36.07 Utilisation des congés pour raisons personnelles urgents**

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

formulaire de congé requis et le fournir à la Société dès que possible après le début de son congé.

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

**36.08 Revenus**

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

- a) Pour les titulaires d'itinéraires, les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A »;
- b) Pour les employées et employés de relève permanents qui, à la première date d'absence sont affectés pour couvrir une absence connue de plus de six (6) mois en vertu de l'alinéa 1 b) de l'annexe « F », les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A » de l'itinéraire qui est couvert;
- c) Pour tous les autres employés de relève permanents, quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) par jour.

**36.09 Admissibilité et approbation**

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

continuer à être couvert par le régime suite à une approbation, l'employée ou l'employé doit :

- i)** être traité par un médecin; et
- ii)** suivre le traitement jugé approprié pour la maladie ou la blessure; et
- iii)** fournir les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité; et

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

- iv)** en cas de maladie ou de blessure liée à une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues, consentir à suivre un traitement professionnel continu jugé approprié pour l'état faisant l'objet du traitement.

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

- c)** La décision d'approuver le versement de prestations d'assurance-invalidité de courte durée est prise par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité et doit être prise par une personne possédant une formation appropriée en gestion d'assurance-invalidité, en se fondant uniquement sur des motifs médicaux.

- d)** L'employée ou l'employé n'est pas admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée, ou perd son droit à des prestations déjà approuvées, dans les situations suivantes :



approuvée, l'employée ou l'employé sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.

- f)** Il est entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est refusée, les revenus que l'employée ou l'employé a touché au cours de son absence seront recouverts de sa paie. Il est également entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, les revenus que l'employée ou employé a touchés au cours de son absence seront assujettis au rapprochement applicable. Dans les deux cas, le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou de l'employé, à l'exclusion des montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.
- g)** Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à l'employée ou l'employé prennent fin à la plus rapprochée des dates suivantes :
- i)** la date à laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être incapable de travailler;
  - ii)** la date à laquelle l'employée ou l'employé participe à une activité rémunérée autre qu'une activité rémunérée approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;

- iii) la date à laquelle l'employée ou l'employé omet de remettre au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité une preuve satisfaisante de la poursuite de son invalidité;
- iv) la date à laquelle l'employée ou l'employé refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou de participer à un programme de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité.
- v) la date à laquelle la personne n'est plus une employée ou un employé de la Société.

**36.10**      **Prestations d'assurance-invalidité de courte durée**

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

zéro (0) jour à partir de la date de la consultation médicale pour un accident non lié au travail si cette consultation est effectuée après la période de vingt-quatre (24) heures;

- iii) sept (7) jours civils dans le cas d'une maladie
  - iv) dans le cas d'une maladie, si l'employée ou l'employé est hospitalisé avant la fin de la période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à partir de la date de l'hospitalisation.
- c) En cas de maladie, l'employée ou l'employé doit utiliser ses congés pour raisons personnelles jusqu'à ce que les prestations d'assurance-invalidité de courte durée débutent.
- d) Une fois que son admissibilité aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée a été approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé qui a épuisé tous ses congés pour raisons personnelles peut choisir d'utiliser, si elle ou il en a de disponible, des crédits de congé annuel pour être rémunéré durant la période d'attente.
- e) Après la période d'attente, s'il y a lieu :
- i) l'employée ou l'employé recevra soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines;

- f)** Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée pour une période de plus de quinze (15) semaines (à l'exclusion de toute période d'attente applicable), l'employée ou l'employé doit présenter une demande d'assurance-emploi.
- i)** Si la demande d'assurance-emploi de l'employée ou l'employé est approuvée et si elle ou il se conforme à toutes les règles associées à l'obtention des prestations d'assurance-emploi, la Société lui verse la différence entre le montant des prestations d'assurance-emploi et soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend la période d'attente.
- ii)** Si l'employée ou l'employé présente la preuve que sa demande d'assurance-emploi a été refusée, la Société lui verse soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend la période d'attente.

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

- iii)** Une fois la décision rendue sur la demande de prestations d'assurance-emploi, le recouvrement par la Société de sommes versées en trop, le cas échéant, doit se limiter à dix pourcent (10 %) de la paie de l'employée ou de l'employé par période de paie, jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.

- g)** Les prestations d'assurance-invalidité de courte durée de l'employée ou l'employé sont réduites de tout revenu qu'elle ou il a reçu des sources suivantes :
- i)** revenu d'un autre emploi, sauf si l'employée ou l'employé peut prouver que cet emploi est antérieur à la maladie ou la blessure; cependant, cet autre emploi ne doit pas empêcher ou retarder la guérison de l'employée ou de l'employé, selon la décision du fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;
  - ii)** prestations payables en vertu d'un programme d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;
  - iii)** prestations d'un programme d'assurance gouvernemental sans égard à la responsabilité ou d'un programme d'assurance automobile, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi.
- h)** Malgré la clause 33.05, la Société exigera, si la loi l'autorise, le remboursement de tout montant reçu en guise et lieu de remplacement du salaire.

**36.11**      **Récurrences**

- a)** Si l'employée ou l'employé présente une récurrence de la même condition médicale ou d'une condition médicale connexe dans les

trente (30) jours civils de la date de son retour au travail après un congé pour une invalidité de courte durée et que cette récurrence est corroborée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé continue de recevoir, sans période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour le reste de la période de trente (30) semaines du programme d'assurance-invalidité de courte durée.

- b)** Si, après un congé d'invalidité de courte durée, l'employé ou l'employée retourne au travail pendant plus de trente (30) jours civils, toute absence subséquente de sa part est considérée comme une nouvelle période de maladie ou de blessure.

**36.12**      **Processus d'appel**

- a)** L'appel est une demande écrite d'une employée ou d'un employé visant le réexamen de la décision rendue par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité. L'objectif du processus d'appel est de permettre un examen objectif de la décision qui a été rendue et de permettre à l'employée ou l'employé de fournir des renseignements médicaux additionnels.
- b)** L'employée ou l'employé qui se prévaut de son droit d'appel, reçoit les prestations d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à ce que la décision du premier palier d'appel soit rendue. Si l'appel est rejeté au premier palier, la Société prélève du salaire de l'employée ou l'employé, tout paiement en trop, mais le montant prélevé pour chaque période de paie ne peut excéder dix pour cent (10 %)

de la paie de l'employée ou l'employé, excluant les montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, jusqu'au recouvrement total du montant.

- c) Malgré ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement excédentaire non réglé est entièrement prélevé de la dernière paie de l'employée ou l'employé.

**36.13 Appel au premier palier**

- a) Dans les sept (7) jours civils de la décision initiale qui lui a été communiquée par écrit, l'employée ou l'employé avise par écrit le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité de son intention de faire appel de la décision.
- b) Dans les trente (30) jours civils de la date de l'avis d'appel, l'employée ou l'employé remet au gestionnaire de dossiers du fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité tout renseignement médical supplémentaire qu'elle ou il souhaite soumettre ou qui a été demandé par le gestionnaire de dossiers.
- c) Le fournisseur des services de gestion des cas d'invalidité remet par écrit sa décision et ses recommandations à l'employée ou l'employé, en précisant les raisons de sa décision.

**36.14 Appel final**

- a) Lorsque l'appel d'une employée ou d'un employé est rejeté au premier palier, le Syndicat et l'employée ou l'employé en sont avisés par écrit.

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

  - i)** par le gestionnaire de dossier; et si applicable,
  - ii)** les représentations syndicales et tout autre documentation médicale soumise par le syndicat dans des délais raisonnables, tous deux par l'intermédiaire du gestionnaire de dossier.
- e)** Avant de rendre une décision, le médecin indépendant peut tenir une réunion pour établir les faits. Si une telle réunion a lieu, les parties ne sont pas représentées par des avocats et aucun témoin n'est autorisé à témoigner.
- f)** Si, dans les vingt-et-un (21) jours civils de la date de l'avis d'appel, les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination

d'un médecin indépendant, l'une ou l'autre des parties peut demander au bureau national du Syndicat et à la représentante ou au représentant national désigné par la Société de nommer un médecin indépendant qui effectuera un examen et rendra une décision finale. À l'échelle nationale, les parties doivent parvenir à s'entendre sur la nomination d'un médecin indépendant dans les sept (7) jours civils suivant la demande.

- g) La décision du médecin indépendant est finale et lie les parties, sans créer de précédent.
- h) Les honoraires et dépenses du médecin indépendant, y compris, s'il y a lieu, les coûts de la réunion visant à établir les faits, sont payés à parts égales par les parties.

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

- i) Sauf pour les fins de l'alinéa 36.14 h) et pour sa nomination, seuls le gestionnaire de dossier, le Syndicat ou l'employée ou l'employé peuvent entrer en communication avec le médecin indépendant.

### **36.15 Procédure de règlement des griefs**

Les décisions rendues par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité et le médecin indépendant ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la convention collective.

### **36.16 Programme d'assurance-invalidité de courte durée**

Le Programme d'assurance-invalidité de courte durée – politiques et procédures, tel qu'il est modifié de

temps à autre, est reconduit pour la durée de la présente convention collective.

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

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

**36.17**      **Délais**

Des exceptions à l'application stricte des délais prévus à cet article seront prises en considération lorsque l'employée ou l'employé a des restrictions cognitives documentées si :

- a)** selon un diagnostic médical objectif, elles nuisent à la capacité de l'employée ou de l'employé de respecter le processus (par exemple, une déficience au niveau de la compréhension, de la prise de décision, du jugement, etc.); et
- b)** l'employée ou l'employé ne dispose pas d'un réseau de soutien (i.e. un membre de sa famille) autorisé à l'assister tout au long du processus.

*En vigueur jusqu'au 10 juin 2020 (inclusivement):*

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

1. Le salaire proprement dit d'une employée ou d'un employé est établi en fonction de la composante des activités prévue au paragraphe 2, les activités variables prévues au paragraphe 3, de l'allocation variable prévue au paragraphe 4, de l'allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique prévue au paragraphe 5, ainsi que du supplément de la période de repos prévu à l'alinéa 9.

2. **Composante des activités**

La composante des activités d'un itinéraire est le total annualisé des activités réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes. Elle est assujettie au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 10.

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

| <b>Valeurs des activités</b> |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|
| <b>Valeurs de tri</b>        | <b>1<sup>er</sup> au 31 janvier 2016</b> | <b>1<sup>er</sup> février au 31 déc 2016</b> | <b>1<sup>er</sup> au 31 janvier 2017</b> | <b>1<sup>er</sup> février au 31 déc 2017</b> |
| Résidence                    | 0.1081 \$                                | 0.1092 \$                                    | 0.1092 \$                                | 0.1108 \$                                    |
| Résidence –                  |  |  | 0.0874 \$                                | 0.0887 \$                                    |

|                                     |           |           |           |           |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tri séquentiel                      |           |           |           |           |
| Ferme                               | 0.1081 \$ | 0.1092 \$ | 0.1092 \$ | 0.1108 \$ |
| Ferme – Tri séquentiel              |           |           | 0.0874 \$ | 0.0887 \$ |
| Commerce SGA                        | 0.3460 \$ | 0.3495 \$ | 0.3495 \$ | 0.3547 \$ |
| Commerce SGA – Tri séquentiel       |           |           | 0.2796 \$ | 0.2837 \$ |
| Appartement                         | 0.0735 \$ | 0.0743 \$ | 0.0743 \$ | 0.0754 \$ |
| Appartement – Tri séquentiel        |           |           | 0.0612 \$ | 0.0621 \$ |
| Commerce intérieur                  | 0.3460 \$ | 0.3495 \$ | 0.3495 \$ | 0.3547 \$ |
| Commerce intérieur – Tri séquentiel |           |           | 0.2796 \$ | 0.2837 \$ |
| Direct                              | 0.3460 \$ | 0.3495 \$ | 0.3495 \$ | 0.3547 \$ |
| Direct – Tri séquentiel             |           |           | 0.2796 \$ | 0.2837 \$ |
| <b>Valeurs de livraison</b>         |           |           |           |           |
| BLR                                 | 0.1211 \$ | 0.1223 \$ | 0.1223 \$ | 0.1241 \$ |
| BLR – Pince télescopique            | 0.1600 \$ | 0.1616 \$ | 0.1616 \$ | 0.1640 \$ |
| BLR – VCD                           | 0.0735 \$ | 0.0743 \$ | 0.0743 \$ | 0.0754 \$ |

|                                  |           |           |           |           |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| BPCOM                            | 0.0606 \$ | 0.0612 \$ | 0.0612 \$ | 0.0621 \$ |
| BPM                              | 0.0735 \$ | 0.0743 \$ | 0.0743 \$ | 0.0754 \$ |
| Kiosques                         | 0.0649 \$ | 0.0655 \$ | 0.0655 \$ | 0.0665 \$ |
| Site de<br>BPCOM à<br>PDR élevés |           |           | 0.0699 \$ | 0.0709 \$ |
| BBL                              | 0.0822 \$ | 0.0830 \$ | 0.0830 \$ | 0.0842 \$ |
| Levée<br>d'armoire à<br>colis    |           |           | 0.1966 \$ | 0.1995 \$ |
| Commerce au<br>comptoir          | 0.2811 \$ | 0.2839 \$ | 0.2839 \$ | 0.2882 \$ |
| Commerce<br>extérieur            |           |           | 0.2184 \$ | 0.2217 \$ |
| Commerce<br>spécial              |           |           | 3.2763 \$ | 3.3250 \$ |
| CSP                              | 1.2543 \$ | 1.2668 \$ |           |           |
| Levée CSP/<br>autre              |           |           | 1.7473 \$ | 1.7733 \$ |
| Dépôt CSP                        |           |           | 1.2668 \$ | 1.2857 \$ |
| Levée de<br>BLP                  | 1.2543 \$ | 1.2668 \$ | 1.2668 \$ | 1.2857 \$ |
| Ramassage                        | 1.2543 \$ | 1.2668 \$ |           |           |
| Ramassage<br>niveau de la<br>rue |           |           | 1.5289 \$ | 1.5517 \$ |

|  |           |           |           |           |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ramassage<br>autre                                   |           |           | 2.4026 \$ | 2.4383 \$ |
| Arrêts pour<br>livraison                             | 0.1038 \$ | 0.1048 \$ | 0.1048 \$ | 0.1064 \$ |
| <b>Temps de<br/>conduite par km<br/>(PDR par km)</b> |           |           |           |           |
| 50 km/h - 9.9<br>PDR par km<br>ou moins              | 0.5190 \$ | 0.5242 \$ | 0.5242 \$ | 0.5320 \$ |
| 40 km/h - 10<br>à 24.99 PDR<br>par km                | 0.6488 \$ | 0.6553 \$ | 0.6553 \$ | 0.6650 \$ |
| 30 km/h - 25<br>à 49.9 PDR<br>par km                 |           |           | 0.8737 \$ | 0.8867 \$ |
| 20 km/h - 50<br>PDR par km<br>et plus                |           |           | 1.3105 \$ | 1.3300 \$ |

**i)** Les valeurs d'activité suivantes entreront en vigueur le 1er janvier 2017 : levée d'armoire à colis, levée CSP/ autre, dépôt CSP, ramassage niveau de la rue, et temps de conduite à 30 km/h, et 20 km/h.

**ii)** Les valeurs d'activités pour le tri séquentiel s'appliqueront à la suite de la mise en œuvre d'une réorganisation, s'il y a lieu.

### **3. Activités variables**

Les activités variables d'une employée ou d'un employé correspond au total annualisé des

activités variables réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes. Elles sont assujetties au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 10.

| <b>Activités variables</b>         |  |  |  |  |
|------------------------------------|--|--|--|--|
|                                    | <b>1<sup>er</sup> au 31 janvier 2016</b> | <b>1<sup>er</sup> février au 31 déc 2016</b> | <b>1<sup>er</sup> au 31 janvier 2017</b> | <b>1<sup>er</sup> février au 31 déc 2017</b> |
| Envois à remettre en mains propres | 1.1894 \$                                | 1.2013 \$                                    | 1.2013 \$                                | 1.2192 \$                                    |
| Changements de serrure             | 0.9991 \$                                | 1.0091 \$                                    | 1.0091 \$                                | 1.0241 \$                                    |

- a) Tout changement aux activités variables est effectué au moins une fois par année civile par la Société jusqu'à ce que l'itinéraire d'une employée ou d'un employé soit automatisé afin de consigner les données réelles relatives aux activités variables. Dès lors, les activités variables sont établies en fonction des données réelles et sont versées toutes les deux semaines.

#### 4. Allocation variable

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

Ensembles de courrier de quartier (par point de remise)

|  |            |
|--|------------|
| Inférieurs à 500 grammes                               | 1.5 cent   |
| Supérieurs à 500 grammes et inférieurs à 1 000 grammes | 10.0 cents |
| De 1 000 à 2 000 grammes                               | 15.0 cents |

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

**5. Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique**

- a)** Après le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'employée ou l'employé qui effectue le tri d'un itinéraire identifié comme exigeant un tri de connaissance (un itinéraire sans adressage civique) a droit à cinq (5) cents par jour par point de remise exigeant un tri de connaissance. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant un maximum de trois (3) mois. Si l'adressage civique est mis en œuvre à des points de remise au cours de cette période, le versement pour les points de remise concernés prend fin et l'alinéa b) s'applique.
- b)** Après le 1<sup>er</sup> janvier 2013, si une employée ou un employé est titulaire d'un itinéraire et que l'adressage civique est mis en œuvre aux points de remise de l'itinéraire, la ou le titulaire de l'itinéraire a droit à cinq (5) cents par jour par point de remise pour chacun des points de

remise de l'itinéraire qui bénéficie d'une réexpédition gratuite du courrier par la Société. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant six (6) mois et est versé aux employées ou employés de relève affectés à cet itinéraire.

- c)** Les montants aux alinéas a) et b) ne sont versés qu'à l'employée ou l'employé qui effectue les tâches de tri pour l'itinéraire.
- 6.** L'allocation spéciale qui était versée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective pour l'utilisation d'un véhicule de type particulier continue d'être versée tant que l'employée ou l'employé a l'obligation d'utiliser un tel véhicule et qu'elle ou il conserve l'itinéraire pour lequel le véhicule était requis.
- Lorsque la Société exige, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, conformément à la clause 32.01, qu'une employée ou un employé utilise un véhicule de type particulier, elle lui verse un minimum de mille deux cents dollars (1 200 \$) par année.
- Le montant prévu ci-dessus s'ajoute aux dépenses d'utilisation d'un véhicule déterminées conformément à l'alinéa 33.01 b).
- 7.** Toute modification aux points de remise de l'itinéraire d'une employée ou d'un employé entraîne une mise à jour de la composante des activités de l'itinéraire au moins deux fois par année.
- 8.** Entre les ajustements prévus au paragraphe 7, toute augmentation ou diminution du nombre

total de points de remise supérieure à cinq pour cent (5 %) entraîne un ajustement de la composante des activités énoncée au paragraphe 2 et des dépenses d'utilisation d'un véhicule prévues à la clause 33.01.

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

9. À compter du 1er janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les employés de relève permanents seront admissibles à un supplément de période de repos selon les modalités convenues par les parties.

10. **Progression du salaire**

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

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

| Niveau de progression | Pourcentage des valeurs d'activités |
|-----------------------|-------------------------------------|
| Minimum               | 85%                                 |
| an 1                  | 88%                                 |

|      |      |
|------|------|
| an 2 | 91%  |
| an 3 | 94%  |
| an 4 | 97%  |
| an 5 | 100% |

À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):

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

1. Le salaire proprement dit d'une employée ou d'un employé est établi en fonction de la composante des activités prévue au paragraphe 2, les activités variables prévues au paragraphe 3, de l'allocation variable prévue au paragraphe 4, de l'allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique prévue au paragraphe 5, ainsi que du supplément de la période de repos prévu à l'alinéa 9.
2. **Composante des activités**  
  
La composante des activités d'un itinéraire est le total annualisé des activités réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes. Elle est assujettie au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 11.
- a) Les valeurs des activités du tri, de la livraison, des arrêts pour livraison et la valeur par kilomètre sont les suivantes :

| <b>Valeurs des activités</b>        |             |             |             |             |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Valeurs de tri</b>               | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
| Résidence                           | 0.1130 \$   | 0.1153 \$   | 0.1182 \$   | 0.1216 \$   |
| Résidence – Tri séquentiel          | 0.0904 \$   | 0.0922 \$   | 0.0945 \$   | 0.0973 \$   |
| Ferme                               | 0.1130 \$   | 0.1153 \$   | 0.1182 \$   | 0.1216 \$   |
| Ferme – Tri séquentiel              | 0.0904 \$   | 0.0922 \$   | 0.0945 \$   | 0.0973 \$   |
| Commerce SGA                        | 0.3617 \$   | 0.3689 \$   | 0.3781 \$   | 0.3891 \$   |
| Commerce SGA – Tri séquentiel       | 0.2894 \$   | 0.2951 \$   | 0.3025 \$   | 0.3113 \$   |
| Appartement                         | 0.0769 \$   | 0.0784 \$   | 0.0804 \$   | 0.0827 \$   |
| Appartement – Tri séquentiel        | 0.0633 \$   | 0.0646 \$   | 0.0662 \$   | 0.0681 \$   |
| Commerce intérieur                  | 0.3617 \$   | 0.3689 \$   | 0.3781 \$   | 0.3891 \$   |
| Commerce intérieur – Tri séquentiel | 0.2894 \$   | 0.2951 \$   | 0.3025 \$   | 0.3113 \$   |
| Direct                              | 0.3617 \$   | 0.3689 \$   | 0.3781 \$   | 0.3891 \$   |
| Direct – Tri séquentiel             | 0.2894 \$   | 0.2951 \$   | 0.3025 \$   | 0.3113 \$   |

| <b>Valeurs de livraison</b>   |           |           |           |           |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| BLR                           | 0.1266 \$ | 0.1291 \$ | 0.1323 \$ | 0.1362 \$ |
| BLR – Pince<br>télescopique   | 0.1673 \$ | 0.1706 \$ | 0.1749 \$ | 0.1799 \$ |
| BLR – VCD                     | 0.0769 \$ | 0.0784 \$ | 0.0804 \$ | 0.0827 \$ |
| BPCOM                         | 0.0633 \$ | 0.0646 \$ | 0.0662 \$ | 0.0681 \$ |
| BPM                           | 0.0769 \$ | 0.0784 \$ | 0.0804 \$ | 0.0827 \$ |
| Kiosques                      | 0.0678 \$ | 0.0692 \$ | 0.0709 \$ | 0.0730 \$ |
| Site de BPCOM<br>à PDR élevés | 0.0723 \$ | 0.0738 \$ | 0.0756 \$ | 0.0778 \$ |
| BBL                           | 0.0859 \$ | 0.0876 \$ | 0.0898 \$ | 0.0924 \$ |
| Levée d'armoire<br>à colis    | 0.2035 \$ | 0.2075 \$ | 0.2127 \$ | 0.2189 \$ |
| Commerce au<br>comptoir       | 0.2939 \$ | 0.2998 \$ | 0.3072 \$ | 0.3161 \$ |
| Commerce<br>extérieur         | 0.2261 \$ | 0.2306 \$ | 0.2363 \$ | 0.2432 \$ |
| Commerce<br>spécial           | 3.3913 \$ | 3.4588 \$ | 3.5450 \$ | 3.6475 \$ |
| Levée CSP/ autre              | 1.8087 \$ | 1.8447 \$ | 1.8907 \$ | 1.9453 \$ |
| Dépôt CSP                     | 1.3113 \$ | 1.3374 \$ | 1.3707 \$ | 1.4104 \$ |
| Levée de BLP                  | 1.3113 \$ | 1.3374 \$ | 1.3707 \$ | 1.4104 \$ |
| Ramassage<br>niveau de la rue | 1.5826 \$ | 1.6141 \$ | 1.6543 \$ | 1.7022 \$ |

|  |           |           |           |           |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ramassage autre                              | 2.4869 \$ | 2.5364 \$ | 2.5997 \$ | 2.6748 \$ |
| Arrêts pour livraison                        | 0.1085 \$ | 0.1107 \$ | 0.1134 \$ | 0.1167 \$ |
| <b>Temps de conduite par km (PDR par km)</b> |           |           |           |           |
| 50 km/h - 9.9 PDR par km ou moins            | 0.5426 \$ | 0.5534 \$ | 0.5672 \$ | 0.5836 \$ |
| 40 km/h - 10 à 24.99 PDR par km              | 0.6783 \$ | 0.6918 \$ | 0.7090 \$ | 0.7295 \$ |
| 30 km/h - 25 à 49.9 PDR par km               | 0.9043 \$ | 0.9223 \$ | 0.9453 \$ | 0.9727 \$ |
| 20 km/h - 50 PDR par km et plus              | 1.3565 \$ | 1.3835 \$ | 1.4180 \$ | 1.4590 \$ |

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

### 3. Activités variables

Les activités variables d'une employée ou d'un employé correspond au total annualisé des activités variables réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes. Elles sont

assujetties au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 11.

| <b>Activités variables</b>         |             |             |             |             |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                    | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
| Envois à remettre en mains propres | 1.2435 \$   | 1.2682 \$   | 1.2998 \$   | 1.3374 \$   |
| Changements de serrure             | 1.0445 \$   | 1.0653 \$   | 1.0919 \$   | 1.1234 \$   |

- b)** Tout changement aux activités variables est effectué au moins une fois par année civile par la Société jusqu'à ce que l'itinéraire d'une employée ou d'un employé soit automatisé afin de consigner les données réelles relatives aux activités variables. Dès lors, les activités variables sont établies en fonction des données réelles et sont versées toutes les deux semaines.

**4. Allocation variable**

- a)** L'allocation variable d'une employée ou d'un employé est le total annualisé des éléments suivants :
- Ensembles de courrier de quartier (par point de remise)

| <b>Ensembles de courrier de quartier</b>               | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Inférieurs à 500 grammes                               | 0.0153 \$   | 0.0156 \$   | 0.0160 \$   | 0.0165 \$   |
| Supérieurs à 500 grammes et inférieurs à 1 000 grammes | 0.1020 \$   | 0.1040 \$   | 0.1066 \$   | 0.1097 \$   |
| De 1 000 à 2 000 grammes                               | 0.1530 \$   | 0.1561 \$   | \$0.1600    | \$0.1646    |

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

5. **Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique**

| <b>Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Tri de connaissance  | 0.0510 \$   | 0.0520 \$   | 0.0533 \$   | 0.0548 \$   |
| Adressage civique  | 0.0510 \$   | 0.0520 \$   | 0.0533 \$   | 0.0548 \$   |

- a) Après le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'employée ou l'employé qui effectue le tri d'un itinéraire identifié comme exigeant un tri de

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

- b)** Après le 1<sup>er</sup> janvier 2013, si une employée ou un employé est titulaire d'un itinéraire et que l'adressage civique est mis en œuvre aux points de remise de l'itinéraire, la ou le titulaire de l'itinéraire a droit au montant applicable dans le tableau ci-dessus par jour par point de remise pour chacun des points de remise de l'itinéraire qui bénéficie d'une réexpédition gratuite du courrier par la Société. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant six (6) mois et est versé aux employées ou employés de relève affectés à cet itinéraire.
- c)** Les montants aux alinéas a) et b) ne sont versés qu'à l'employée ou l'employé qui effectue les tâches de tri pour l'itinéraire.
- 6.** L'allocation spéciale qui était versée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective pour l'utilisation d'un véhicule de type particulier continue d'être versée tant que l'employée ou l'employé a l'obligation d'utiliser un tel véhicule et qu'elle ou il conserve l'itinéraire pour lequel le véhicule était requis.

Lorsque la Société exige, après l'entrée en

vigueur de la présente convention collective, conformément à la clause 32.01, qu'une employée ou un employé utilise un véhicule de type particulier, elle lui verse un minimum de mille deux cents dollars (1 200 \$) par année.

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

7. Toute modification aux points de remise de l'itinéraire d'une employée ou d'un employé entraîne une mise à jour de la composante des activités de l'itinéraire au moins deux fois par année.
8. Entre les ajustements prévus au paragraphe 7, toute augmentation ou diminution du nombre total de points de remise supérieure à cinq pour cent (5 %) entraîne un ajustement de la composante des activités énoncée au paragraphe 2 et des dépenses d'utilisation d'un véhicule prévues à la clause 33.01.  
  
Les ajustements au titre du présent paragraphe qui entraînent une augmentation ou une diminution de la rémunération sont effectués rétroactivement à la date à laquelle le changement a dépassé cinq pour cent (5 %).
9. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les employés de relève permanents seront admissibles à un supplément de période de repos selon les modalités convenues par les parties.
10. La Société peut considérer si elle juge nécessaire d'effectuer uniquement la livraison

de colis les fins de semaine.

**a)** Les employées et employés qui effectuent uniquement la livraison de colis reçoivent les éléments suivants :

**i)** Pour chaque kilomètre parcouru, assujéti au pourcentage de progression approprié prévu à l'alinéa 11 :

|   | \$ par KM |
|---|-----------|
| À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 | 1.4180 \$ |
| À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 | 1.4590 \$ |

**ii)** À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, pour chaque colis : 2,00 \$

**iii)** Les dépenses d'utilisation d'un véhicule, telles qu'elles sont décrites à l'alinéa 33.01(b), s'il y a lieu.

**b)** Les colis livrés en vertu du paragraphe 10 ne sont pas considérés comme des envois à remettre en mains propres sur un itinéraire.

**c)** Afin d'égaliser les chances d'effectuer la livraison uniquement de colis les fins de semaine, la Société tient une liste de tous les employées et employés, par ordre d'ancienneté, applicable à chaque installation postale.

**d)** Il est convenu que les employées ou employés de relève permanents peuvent se faire offrir la livraison uniquement de colis les fins de

semaine.

**11. Progression du salaire**

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

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

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

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

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

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

**ANNEXE « C »**

**FORMATION SUR LES DROITS DE LA  
PERSONNE**

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

**Objet : Formation sur les droits de la personne**

Monsieur,

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

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

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

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

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

Bien à vous,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'RS', written in a cursive style.

Rob Sinclair  
Négociateur en chef

**ANNEXE « D »**

**FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT**

**1.** À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, la Société versera dans le fonds d'éducation du Syndicat constitué conformément à l'annexe « U » de la convention collective applicable à l'unité de négociation de l'exploitation urbaine, pour le bénéfice des employées et employés visés par la présente convention collective, la somme suivante :

**a)** Le montant est de trois cents et demi (3,5  $\phi$ ) pour chaque heure payée à tous les employés et employées.

**ANNEXE « E »**

**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL**

**1.** À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, la Société fait appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus.

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

*À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):*

**3.** Les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés au niveau de progression minimum des valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement ou de la rémunération applicable en vertu du paragraphe 8 de l'annexe « A ». À moins qu'un véhicule de la Société ne soit fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

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

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

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

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

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

*À compter du 25 juillet 2020 (inclusivement):*

**9.** La convention collective s'applique aux employées ou employés de relève sur appel, à l'exclusion des dispositions suivantes : articles 8, 11, clauses 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, 13.02, 14.01, 14.02, et 14.04, articles 15, 16, 17, 19, 22, 23, et 36, clauses 24.03, 24.04, alinéas 25.01 a), b), c) et e), clause 25.02, annexes « I », « F » et l'annexe « P » [à l'exclusion de l'alinéa 2 h)].

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

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

**ANNEXE « F »**

**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE  
PERMANENTS**

1. La Société accepte de créer et de mettre en œuvre le poste d'employée ou employé de relève permanent afin de suppléer principalement aux absences en raison d'un congé annuel dans les installations comptant quatorze (14) itinéraires FFRS ou plus. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'obligation décrite ci-dessus s'applique aux installations postales comptant douze (12) itinéraires FFRS ou plus.
  - a) Après la mise en place du calendrier de congés annuels prévu à l'alinéa 15.02 b), les affectations de remplacement en raison de congés annuels sont offertes aux employées et employés de relève permanents de l'installation par ancienneté.
  - b) Les affectations de remplacement en cas d'absences connues de plus de six (6) mois sont offertes aux employées et employés de relève permanents par ancienneté.
2. Les employées ou employés de relève permanents se voient attribuer un horaire de travail minimum de douze (12) heures par semaine.
3.
  - a) Les employées ou employés de relève permanents sont rémunérés selon les valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement. Sauf si un véhicule

de la Société est fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

- b)** Lorsqu'une employée ou un employé de relève permanent n'est pas affecté à un itinéraire et n'est pas indemnisé conformément à l'alinéa 3 a), elle ou il reçoit quatre-vingt-dix dollars (90 \$) par jour à titre d'indemnité et est tenu d'exécuter les autres tâches que lui confie la Société durant un maximum de trois (3) heures par jour.

**ANNEXE « G »****MESURES D'ADAPTATION**

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

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

**ANNEXE « H »**

**COUVERTURE DES ABSENCES**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, la Société accepte d'assumer la responsabilité d'assurer les remplacements en cas d'absences reconnues par la convention collective pour les titulaires d'itinéraire dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus.

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

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

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

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

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

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

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

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

**ANNEXE « J »**

**CONTRIBUTIONS AU FONDS POUR LA GARDE  
D'ENFANTS**

**1.** La Société verse dans le fonds en fiducie établi aux termes de l'annexe « L » de la convention collective conclue entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine) soixante-cinq mille dollars (65 000 \$). Ce montant est versé dans le fonds dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle la Société reçoit du Syndicat les états financiers trimestriels relatifs au fonds.

**2.** Les montants versés dans le fonds aux termes du paragraphe 1 n'entrent pas dans le calcul visant à déterminer si le solde total du fonds dépasse la somme de deux millions cinq cent mille dollars (2 500 000 \$).

**ANNEXE « K »**

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

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

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

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

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

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Retour au bureau de poste :

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

2. Allocation spéciale

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

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

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

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

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

5<sup>e</sup> année et années suivantes : zéro dollar (0 \$).

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

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

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

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

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

### 3. Véhicules achetés ou loués récemment :

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

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

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

#### 4. Salaires proprement dit

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

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

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

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

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

**ANNEXE « L »**

**PROCÉDURE DE RÉVISION DES DATES  
D'ANCIENNETÉ**

**1. Droit à la révision**

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

**2. Procédure de révision**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

À compter du 11 juin 2020 (inclusivement):

**ANNEXE « M »**  
**PRÉSERVATION DES EMPLOIS**

1. Tout travail qui est habituellement exécuté par les employées et employés de l'unité de négociation continue d'être exécuté par ceux-ci en exclusivité.
2. Tous les points de remise actuellement desservis par les employées et employés de l'unité de négociation continuent d'être desservis par eux.
3. Lorsque la Société, après avoir fait les efforts raisonnables, ne dispose pas d'employées et d'employés de l'unité de négociation afin d'exécuter le travail prévu aux paragraphes 1 et 2, elle peut, pour une période de temps raisonnable, confier temporairement ce travail à d'autres personnes.
4. Tous les nouveaux points de remise situés à l'intérieur des zones qui sont actuellement desservies par les employées et employés de l'unité de négociation, et qui ne sont pas réservés attribués aux factrices et facteurs aux termes de l'annexe « E » de la convention collective de l'unité urbaine, sont soit desservis par les employées et employés de l'unité de négociation FFRS.
5. Les parties peuvent convenir que tout travail lié à une nouvelle activité entreprise par la Société ou pour son compte peut être attribué à des employées et employés de l'unité de négociation, sauf si ce travail, compte tenu de sa nature :
  - a) relève d'une autre unité de négociation à la Société; ou
  - b) relève des fonctions de supervision ou de direction.

À compter du 4 octobre 2019 (inclusivement):

**ANNEXE « N »**  
**Mesurer le contenu et la charge du travail, et les**  
**méthodes de rémunération appropriées**

Un problème clé à régler entre les parties est de savoir comment les FFRS peuvent être rémunérés différemment de ce qu'ils reçoivent actuellement pour le travail qu'ils font. Au fil des ans, des études et des comités de diverses natures se sont penchés sur la question en tentant de déterminer les heures et la charge de travail. Et bien que les études aient donné lieu à des mises à jour et à des modifications de la structure de rémunération des employées et employés, le contenu et la charge de travail restent à déterminer et à évaluer.

La présente annexe a pour but de déterminer et d'évaluer le contenu et la charge de travail pour permettre aux parties de mener des discussions éclairées sur les modalités de paie pour l'avenir. L'exigence du maintien de l'équité salariale, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, fournit un motif de plus aux parties pour qu'elles collaborent afin d'établir, de déterminer et d'évaluer le contenu et la charge de travail des employées et employés.

**PARTIE I – OBJECTIFS**

1. Les parties conviennent de travailler ensemble, suivant les modalités énoncées dans la présente annexe, pour cerner et évaluer un moyen permettant de déterminer, d'évaluer et de mesurer le contenu et la charge de travail associé aux itinéraires ruraux et suburbains.
2. Les parties collaboreront avec diligence, de bonne foi et déploieront tous les efforts raisonnables pour atteindre les

objectifs de la présente annexe.

3. La présente annexe vise à compléter et non à empêcher la Société d'exercer ses prérogatives et responsabilités en matière de gestion et de maintien de l'équité salariale en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## **PARTIE II – COMITÉ NATIONAL**

4. Les parties mettront sur pied un Comité relatif au contenu de travail (le « Comité ») dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

### **5. Le Comité :**

- a) est composé de trois (3) représentantes ou représentants travaillant à Ottawa nommés par chacune des parties. La Société est responsable du salaire des membres du Comité pendant la période consacrée à effectuer le travail du Comité, à moins qu'elles ou ils ne soient des dirigeantes ou des dirigeants à plein temps du Syndicat;
- b) tient des réunions au besoin;
- c) établit ses propres règles et procédures; et
- d) s'acquitte du mandat que lui ont confié les parties, conformément aux dispositions de la présente annexe, au plus tard le 1er juillet 2021.

## **PARTIE III – MANDAT DU COMITÉ**

6. La Société reconnaît que le Système de gestion des itinéraires (SGI) n'est pas une méthode précise pour déterminer et évaluer le contenu et la charge de travail.
7. Les parties reconnaissent également qu'une méthode juste et équitable de détermination et d'évaluation du contenu et de la charge de travail est un prérequis afin de discuter de

la manière dont une employée ou un employé peut être rémunéré différemment de ce qu'ils reçoivent actuellement pour le travail qu'ils font.

8. Par conséquent, le Comité doit fournir une recommandation aux parties sur la meilleure façon de déterminer, d'évaluer et de mesurer le contenu et la charge de travail associé aux itinéraires ruraux et suburbains.

**9. La recommandation doit tenir compte de ce qui suit :**

- a) Le type d'itinéraire, la localisation, la diversité, la variabilité (p. ex. la variabilité hebdomadaire et le caractère saisonnier) et le contenu et la charge de travail liés aux tâches réalisées par tous et entre les FFRS;
  - b) les méthodes de saisie de données qui ne sont pas lourdes sur le plan administratif (p. ex. la collecte de données automatisée);
  - c) les données disponibles;
  - d) les outils et une technologie de pointe, s'il y a lieu;
  - e) les solutions de rechange pour une méthode juste et équitable de détermination et d'évaluer le contenu et la charge de travail.
10. La recommandation du Comité doit être soumise aux représentantes et représentants des parties à l'échelle nationale au plus tard le 1er juillet 2021.
  11. Selon les conclusions des travaux du Comité, les parties pourront, en tout temps pendant la durée de la convention collective, convenir d'en modifier les modalités conformément à la clause 34.02, y compris les méthodes de paie de rechange appropriées.

**PARTIE IV – GÉNÉRALITÉS**

**12.** Il est entendu que la présente annexe vient à échéance le 31 décembre 2021.

À compter du 20 septembre 2018 (inclusivement):

**ANNEXE « O »**  
**MÉCANISME D'APPEL RELATIF AU RÉGIME**  
**D'ASSURANCE-INVALIDITÉ**

**A. PROCÉDURE DE RÉCLAMATION ET**  
**D'APPEL D'UNE DÉCISION**

**1. Soumettre une réclamation**

Les documents relatifs à une demande d'indemnisation de l'employée ou de l'employé comprennent un formulaire que l'employée ou l'employé peut signer pour autoriser une représentante ou un représentant syndical à la ou le représenter pendant le processus indiqué ci-dessous et à accéder à l'information médicale la ou le concernant.

**2. Gestionnaire des demandes de prestations**  
**ou spécialiste des demandes de**  
**prestations**

La demande d'indemnisation sera étudiée et une décision sera rendue. Si la demande est rejetée, on avisera par écrit l'employée ou l'employé que sa demande est acheminée à la prochaine étape.

**3. Chef d'équipe des demandes de prestations**

Si le gestionnaire des demandes de prestations ou le spécialiste des demandes de prestations rejette la demande, celle-ci sera automatiquement transmise au chef d'équipe des demandes de prestations dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gestionnaire des demandes de prestations ou

du spécialiste des demandes de prestations, sans que l'employée ou l'employé ne fasse appel et sans que des renseignements médicaux additionnels ne soient requis. Toutefois, l'employée ou l'employé pourra fournir des renseignements médicaux additionnels si le chef d'équipe des demandes de prestations le juge approprié.

Le chef d'équipe des demandes de prestations examinera le dossier avec l'infirmière ou l'infirmier de santé professionnelle et, s'il y a lieu, avec la représentante ou le représentant syndical autorisé à représenter l'employée ou l'employé.

Une décision doit être rendue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de l'agente ou l'agent d'indemnisation. L'employée ou l'employé est avisé par écrit de la décision.

4. **Analyste principal des demandes de prestations**

Si la demande est à nouveau rejetée par le chef d'équipe des demandes de prestations, celle-ci est soumise à l'analyste principal des demandes de prestations. De nouveaux renseignements médicaux peuvent être exigés à cette étape du processus.

L'analyste principal des demandes de prestations examine les documents relatifs à la demande d'indemnisation se trouvant au dossier, ainsi que les nouveaux renseignements médicaux fournis. L'analyste principal des demandes de prestations rend une décision finale dans les dix (10) jours

ouvrables suivant réception du dossier complet comprenant, le cas échéant, les nouveaux renseignements médicaux.

La décision de l'analyste principal des demandes de prestations constitue la décision finale de la compagnie d'assurance.

L'employée ou l'employé qui voit sa demande rejetée et qui croit néanmoins avoir droit aux prestations peut s'adresser aux tribunaux, mais elle ou il ne peut déposer un grief en vertu de la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective.

**B. RÉUNIONS DU COMITÉ SECTORIEL D'EXAMEN DES CAS**

En plus de la procédure de contestation de décision indiquée ci-dessus, lorsque l'employée ou l'employé à désigné, par écrit, une représentante ou un représentant syndical pour la ou le représenter, la Société invite la représentante ou le représentant syndical approprié à participer, par téléphone ou en personne, aux réunions mensuelles ou trimestrielles du comité sectoriel d'examen des cas, qui regroupe la compagnie d'assurance et l'infirmière ou l'infirmier de santé professionnelle, lorsque le dossier de l'employée ou de l'employé y est discuté.

À compter du 1 octobre 2019 (inclusivement):

**ANNEXE « P »**  
**DOTATION VESTIMENTAIRE**

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la Société met en vigueur la présente annexe et l'article 25 prend fin. Jusqu'à la mise en œuvre de la présente annexe, l'article 25 demeure en vigueur.

**1. Transition**

- a) Tous les employées et employés admissibles existants recevront 479 points le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et chaque année par la suite. Tous les points accumulés inutilisés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2019 deviennent périmés à ce moment.
- b) La fréquence de commande de tous les articles commandés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2019 seront conformement au tableau ci-dessous.
- c) Jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2019, les employées et employés admissibles continueront de commander des articles conformément à l'article 25. Si les vêtements ne sont plus disponibles pendant cette période, les substitutions des vêtements du tableau ci-dessous seront fournis à la même valeur de point que celle indiquée à la clause 25.02.

**2. Droit**

- a) La Société exige que tous les employées et employés de relève permanents et les titulaires d'itinéraires qui travaillent au moins douze (12) heures par semaine, et qui sont qualifiés aux termes de la convention collective, portent l'uniforme fourni aux employées et employés par la Société au moyen de l'attribution de points établis selon l'alinéa 2b).

- b)**
- i)** La Société fournit aux employées et employés des pièces d'uniforme et des vêtements de protection conformément au tableau reproduit ci-après et aux autres conditions énoncées à la présente annexe.
  - ii)** Nonobstant le sous-alinéa 2 b) i), les employées et employés qui ont officiellement informé la Société de leur intention de prendre leur retraite ou de démissionner ne seront plus en mesure de commander des uniformes au moyen du système de points, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils précédant la date de départ à la retraite ou de démission.  
  
Cependant, si au cours de cette période de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employée ou l'employé demande que le vêtement qu'il a en sa possession soit remplacé parce qu'il a été endommagé, un vêtement de remplacement lui sera alors remis en échange de l'ancien.
- c)** Un crédit sous forme de points est accordé à chaque employée et employé admissible au mois d'octobre de chaque année conformément au tableau.
- d)** À partir du 1er octobre 2020, les employées et employés ont la possibilité de reporter les points à leur crédit, jusqu'à un maximum de points reportés de trois (3) fois l'allocation de points annuelle. Les points en sus de ce nombre maximum deviennent périmés.
- e)** L'employée ou l'employé admissible peut, à son choix, et sous réserve de l'application du cycle, obtenir une pièce d'uniforme ou un vêtement correspondant à son poste décrit dans le tableau si elle ou il possède le nombre de points accumulé requis pour le type d'article concerné.

- f) L'employée ou l'employé qui cesse d'occuper un poste qui donne droit à un uniforme cesse d'accumuler des points.
- g) Les nouveaux employés et employées qui ont droit à un uniforme accumulent des points de la manière prévue au paragraphe 5.
- h) L'employée ou l'employé est requis de porter une veste fournie par la Société aux fins d'identification, à moins qu'elle ou il soit admissible à l'uniforme fourni par la Société et l'ait reçu.
- i) Les employées et employés qui doivent porter l'uniforme fourni par la Société doivent se conformer à la politique sur le Code vestimentaire pour le personnel en uniforme et au Code vestimentaire de la Société, qui peuvent être modifiés à l'occasion.

### 3. Dotation vestimentaire

| Vêtement                 | Points requis | Période de temps                        | Conditions  |
|--------------------------|---------------|---|---|
| Pantalon/short de marche | 40            | (5 au départ pendant 2 ans)<br>3 par an | Pantalon long ou short de marche ou une combinaison des deux, au choix de l'employée ou l'employé. Pour femme ou homme. |
| Casquette de base-ball   | 8             | 1 par an                                |   |
| Cravate                  | 8             | 1 par an                                | Sur demande de l'employée ou l'employé.   |
| Chapeau en peluche Borg  | 15            | échange (3 ans)                         |   |

|  |     |   |   |
|--|-----|---|---|
| Chapeau à large bord                   | 36  | 1 tous les 3 ans                            |   |
| Parka et capuchon                      | 180 | 1 tous les 3 ans                            |   |
| Survêtement (impermeabilisé)           | 325 | échange (5 ans)                             | Long ou court. Fabriqué en tissu respirant, imperméable.  |
| Veste-doublure ou veste sans manche    | 95  | 1 tous les 3 ans                            | Veste-doublure avec le survêtement long et veste sans manche avec le survêtement court.   |
| Pèlerine                               | 75  | échange (3 ans)                             |   |
| Écharpe/cagoule-col/faux plastron      | 9   | 1 tous les 3 ans                            |   |
| Pantalon (impermeabilisé)              | 150 | échange (5 ans)                             | Fabriqué en tissu respirant, imperméable.   |
| Chemise oxford/polo                    | 25  | (6 au départ pendant 2 ans)<br><br>3 par an | Chemise oxford ou polo à manches longues ou courtes ou une combinaison de ces articles, au choix de l'employée ou l'employé. Pour femme ou homme. |
| Passe-montagne/ tuque/ bandeau d'hiver | 15  | 1 tous les 3 ans                            |   |

|                        |    |                    |   |
|------------------------|----|--------------------|---|
| Gilet de laine         | 45 | 1 tous les 3 ans   | Un gilet de laine peut être utilisé comme vêtement d'extérieur.                       |
| Ceinture/<br>Bretelles | 18 | échange<br>(3 ans) | Bretelles : en remplacement de la ceinture sur demande de l'employée ou de l'employé. |
| Bottes<br>(caoutchouc) | 30 | échange (3 ans)    |   |
| Tablier                | 0  | échange            | Mis à la disposition des conductrices et conducteurs de véhicules sur demande.        |

Nombre de points attribués chaque année aux employées et employés:  
479

Nombre de points attribués aux nouvelles employées et nouveaux employés:

1<sup>re</sup> année: 1,359

2<sup>e</sup> année: 16

année subséquente: 479

Nombre de points maximum qui peut être reporté à l'année suivante: 1,437

**Nota 1:** Les employées enceintes qui ont droit à des vêtements de maternité peuvent exercer les choix suivants :

- 1) Les employées enceintes qui ont droit à des vêtements de maternité peuvent commander ceux-ci dans le catalogue de Postes Canada; le montant maximum autorisé est de cent

trente dollars (130 \$).

- 2) Les employées enceintes qui ont droit à des uniformes recevront cent trente dollars (130 \$) au maximum en remboursement de vêtements de maternité (couleurs approuvées), sur présentation de la facture.

**Nota 2:** Les parties conviennent que toute employée et tout employé qui, pour des raisons médicales, ne peut porter un des articles susmentionnés qui lui a été fourni reçoit, sur présentation d'un certificat médical, un autre vêtement convenable fourni par la Société. La Société se réserve le droit de soumettre l'employée ou l'employé à l'examen d'un spécialiste.

#### **4. Épuisement des anciens stocks**

Lorsqu'un vêtement ou un uniforme est remplacé par un nouvel article, les stocks anciens seront épuisés dans tous les cas avant que de nouveaux articles ne soient attribués. Une employée ou un employé a droit aux nouveaux articles à la date de dotation suivante. Lorsqu'il est établi que les stocks anciens sont inutilisables pour des raisons d'hygiène ou de sécurité dans une région donnée, de nouveaux articles sont fournis.

#### **5. Dotation aux nouveaux employés et employées**

- a) Les nouveaux employés et employées qui ont le droit de recevoir des uniformes se voient fournir les uniformes appropriés aussitôt que possible. Les dotations futures se feront selon les termes du paragraphe 6. En attendant de recevoir leurs uniformes, les employées et employés recevront

des brassards à des fins d'identité.

- b) Lorsque la Société ne dispose pas d'un stock suffisant de vêtements, la Société doit acheter en attendant une quantité suffisante de vêtements équivalents pour la nouvelle employée ou le nouvel employé visé.

## **6. Commandes des uniformes et des vêtements de protection**

Les uniformes et les vêtements de protection peuvent être commandés à tout moment pendant l'année. Le fournisseur doit normalement envoyer les uniformes et les vêtements de protection dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la date de réception de la commande. Le mot « normalement » dans ce paragraphe signifie que les dates limites seront respectées sauf pour des raisons indépendantes de la volonté de la Société.

## **7. Remplacement hâtif**

Des vêtements de remplacement pour la saison en cours sont attribués dans le cas où les vêtements ont servi durant une période inférieure à celle indiquée dans les calendriers d'approvisionnement, à condition qu'il soit évident, de l'avis de la superviseuse ou du superviseur immédiat de l'employée ou l'employé, qu'une main-d'œuvre ou des matières défectueuses ou encore une usure accélérée, survenue sans que l'employée ou l'employé soit fautif, aient rendu les vêtements insatisfaisants pour la période de port prévue. Dans certains cas, la Société peut faire réparer les vêtements au lieu de les remplacer. Les vêtements de remplacement doivent être fournis en tant que prêts, en attendant le prochain approvisionnement prévu à l'horaire.

## **8. Propriété de la Société**

Tous les articles de vêtements attribués aux employées et employés demeurent la propriété de la Société tout au long de la période d'usage désignée. À son départ du service ou à partir du moment où l'employée ou l'employé cesse d'avoir droit à des dotations de vêtements, cette dernière ou ce dernier doit remettre tous les articles de vêtements dont la période d'usage n'est pas expirée sauf dans le cas de décès.

## **9. 5. Normes applicables aux uniformes**

Une employée ou un employé qui reçoit un article quelconque de vêtement et(ou) de vêtement de protection pour son usage personnel doit :

- a) le tenir propre, bien pressé et en bon état;
- b) porter son uniforme et(ou) ses vêtements de protection seulement lorsqu'elle ou il est en fonction ou lorsqu'elle ou il voyage entre son domicile et son lieu de travail ou lorsqu'elle ou il a reçu la permission de porter son uniforme dans un défilé;
- c) s'abstenir de substituer un article quelconque de vêtement à un article attribué par la Société.

## **10. Articles d'échange**

Tous les articles de vêtements qui s'échangent, tel qu'indiqué ci-dessus, n'ont pas de durée d'usage définie. Les articles de remplacement sont attribués lorsque le vêtement n'est plus en état de servir par suite de l'usure subie dans l'exécution des fonctions normales.

Dans le cas de perte ou de vol de vêtements, la Société les remplace gratuitement si elle n'a pas fourni aux

employées et employés des armoires à verrou ou des moyens de protection de leurs vêtements pendant qu'elles ou ils se trouvent dans ses locaux.

Lorsqu'un article est perdu ou volé et qu'une employée ou qu'un employé n'a pas utilisé convenablement les installations (y compris les armoires à verrou) fournies par la Société ou qu'elle ou il n'a pas donné une explication acceptable à la direction justifiant la perte (y compris le vol), elle ou il est tenu responsable et doit acquitter le prix de cet article qui est calculé au prorata du coût.

L'employée ou l'employé est la seule ou le seul responsable de ces articles lorsqu'elle ou il est en dehors des locaux de la Société.

## **ANNEXE « Q »** **POSTE ISOLÉ**

Les dispositions de la présente annexe entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **a) Congé de déplacement**

Une employée ou un employé, travaillant dans un poste isolé, qui part en congé annuel ou en congé en vertu de l'article 36 pour cause de maladie ou de blessure a droit à un congé de déplacement (autorisation d'absence payée) de trois (3) jours ouvrables ou d'une durée égale au temps réel de déplacement, si ce dernier est inférieur, pour se rendre de son poste à un point de départ et d'un point de départ à son poste.

### **b) Problèmes de transport**

En cas de retard inévitable résultant de problèmes de transport survenus entre son poste et le point de départ, ou vice versa, la Société doit prolonger la durée de déplacement établie, compte tenu des circonstances, si l'employée ou l'employé peut fournir une preuve satisfaisante de ce retard, sous forme de lettre, de note ou de document quelconque, provenant d'une agente ou d'un agent autorisé d'une agence officielle. Lorsqu'il est impossible d'obtenir un tel document, la superviseuse ou le superviseur ou la représentante ou le représentant autorisé de la Société peut confirmer le fait soumis par l'employée ou l'employé en communiquant avec l'agente ou l'agent autorisé de l'agence officielle.

### **c) Indemnité de travail dans un poste isolé**

La Société doit verser l'indemnité prévue aux employées et employés travaillant dans des postes isolés déterminés à l'annexe H de la convention collective applicable à l'unité urbaine, conformément aux modalités

du procès-verbal de règlement du 27 août 2019 entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (« Isolated Post Allowance Implementation »).

**LETTRE 1**

Le 21 décembre 2012

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

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

Monsieur,

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

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

Meilleures salutations,



Rob Sinclair  
Négociateur en chef

**LETTER 4**

Le 21 décembre 2012

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

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

Monsieur,

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

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

inclure que d'autres installations qui contiennent un PDF.

Bien à vous,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rob Sinclair', written in a cursive style.

Rob Sinclair  
Négociateur en chef