

**PROPOSITIONS CONTRACTUELLES**

**SOUMISES PAR**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**



**AUX FINS DU RENOUVELLEMENT**

**DE LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LE SYNDICAT**

**ET LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES**

**ÉCHUE LE 31 AOÛT 2016**

## **INTRODUCTION**

Conformément au *Code canadien du travail*, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a signifié un avis de négocier à la Société canadienne des postes. En conséquence, l'AFPC souhaite renouveler la convention collective avec modifications. L'AFPC présente ci-après les propositions contractuelles portant modification.

Sans porter atteinte à sa position pendant les négociations, l'AFPC se réserve le droit de présenter, de modifier ou de retirer des revendications, de même que de présenter des contre-propositions aux propositions et contre-propositions de l'employeur.

À moins d'indication contraire, l'AFPC propose de renouveler toutes les annexes actuelles de la convention collective.

### Équipe de négociation :

Brian Collins  
Joey De Lafontaine  
Jacqueline Gujarati  
Andrea Rankin  
Denise Tremblay  
François Paradis, président, SEPC  
Janson LaBond, agent de recherche de l'AFPC  
Tom Milne, négociateur de l'AFPC

## **ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

### **2.01 Définitions**

Ajouter :

(y) « *employée à terme* » désigne :

(i) une employée engagée pour une période déterminée de moins de six mois,

(ii) une employée engagée pour un projet approuvé par la Société dont la durée peut être de plus de six (6) mois mais moins de vingt-quatre (24) mois, et

(iii) comprend également les employées embauchées comme remplaçantes lors de congés prévus dans la présente convention collective, peu importe la durée de l'absence;

*(iv) Toute employée à terme qui occupe un poste à durée indéterminée pendant plus de vingt-quatre (24) mois sera nommée pour une période indéterminée. La Société convient de ne pas faire échec au but de cette clause en créant artificiellement des interruptions de service.*

## **ARTICLE 7 7.01 TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Modifier comme suit :

### **7.01 Travail dans l'unité de négociation**

Le travail accompli normalement et régulièrement par une employée de l'unité de négociation de l'AFPC ne peut être accompli de façon régulière par ~~une autre employée de la société quiconque~~ à l'extérieur de l'unité de négociation. ~~À moins que ce travail ne fasse véritablement partie des fonctions de cette employée.~~

## **ARTICLE 9 INFORMATION**

Modifier comme suit :

### **9.01 Listes d'employées**

La Société convient de fournir deux fois par an, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les dates du 1<sup>er</sup> janvier et du 1<sup>er</sup> juillet :

a) à la section locale, une liste comprenant le nom, la classification, et le lieu de travail de chaque employée dans l'unité de négociation;

b) à la présidente nationale de l'Élément, l'ensemble complet des organigrammes approuvés *incluant les postes vacants*;

c)\* à la présidente nationale de l'Élément, une liste des postes bilingues par classification, niveau et lieu de travail.

#### **9.06 Information sur les employées nouvellement nommées**

La Société remet à la section locale, dans une période de quinze (15) jours, le nom, la classification, numéro du poste et le lieu de travail des employées nouvellement nommées, *sous forme électronique*.

#### **9.07 Transmission de documents au Syndicat et à la section locale**

Lorsqu'un des cas décrits dans le formulaire d'avis de changement d'affiliation syndicale ou de changement de statut se présente, la Société convient de fournir, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, au syndicat et à la section locale intéressée, des copies du formulaire dûment rempli *sous forme électronique*.

### **ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Ajouter :

*15.02 b) ix) Offrir un lieu et un fardeau de travail propices à l'établissement d'un environnement sain sur le plan physique et mental.*

### **ARTICLE 24 ANCIENNETÉ**

Modifier comme suit :

#### **24.06 Perte d'ancienneté**

L'employée perd son ancienneté dans les cas suivants :

a) démission ou abandon;

b) congédiement (destitution);

~~c) si l'employée est affectée, promue, rétrogradée, mutée, prêtée ou nommée à un poste qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, à l'exception des circonstances décrites à la clause 24.09. Si l'employée retourne à son poste~~

~~antérieur à l'intérieur de six (6) mois, elle est réputée avoir du service continu aux fins de l'ancienneté.~~

\*lié à la proposition de l'AFPC concernant la clause 24.08 d)

### **24.08\* Aucun cumul de l'ancienneté dans les cas suivants**

Ajouter :

*24.08 d) Sous réserve des conditions décrites à l'article 24.09, une employée qui qui accepte un poste à l'extérieur de l'unité de négociation cesse, au bout d'une période de trois (3) mois, d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à ce qu'elle retourne à un poste relevant de l'unité de négociation SEPC/AFPC. La Société convient de ne pas faire échec au but de cette clause en créant artificiellement des interruptions de service touchant les membres affectées à l'extérieur de l'unité de négociation.*

## **ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL**

Modifier comme suit :

*25.XX Périodes de pauses-repas rémunérées  
Les employées ont droit à une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (1/2) pour :*  
*a) chaque pause-repas prévue au paragraphe 25.03;*  
*b) chaque pause-repas prévue aux alinéas 25.04 a), b) et c) ainsi qu'aux paragraphes 25.10 et 26.12.*

## **ARTICLE 27 DOTATION EN PERSONNEL**

Modifier comme suit :

### **27.02 Définitions**

Ajouter :

*j) Les listes mentionnées aux paragraphes c), d), e) f) et i) ci-dessus seront transmises à la section locale sur une base trimestrielle.*

Supprimer la clause suivante :

### **27.14 Exigence relative à l'occupation d'un poste**

~~Lorsqu'une employée occupe un poste suite à un déplacement volontaire, elle doit demeurer à son nouveau poste pendant une période d'au moins douze (12) mois avant de pouvoir être considérée pour un autre poste. Si, cependant l'employée occupe un poste vacant sur une base temporaire, l'employée demeure dans le poste pour la durée de la vacance, incluant toute(s) prolongation(s), pour une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois. La Société peut renoncer aux exigences relatives à l'occupation minimum d'un poste.~~

## **ARTICLE 28 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **28,01 Généralités**

Supprimer la clause suivante :

~~(c)\*\* La Société convient que, si des postes deviennent excédentaires compte tenu des besoins, aucune employée faisant partie de l'unité de négociation (à l'exclusion des employées engagées pour une durée déterminée) embauchée le 12 mai 2014 ou après et ayant atteint plus de dix (10) années d'emploi continu à la Société au moment où les postes en question deviennent excédentaires, ne peut faire l'objet d'une mise à pied temporaire ou permanente, pourvu qu'elle accepte d'être nommée ou affectée à un autre poste aux termes du présent article.~~

## **ARTICLE 31 RÉMUNÉRATION**

Modifier comme suit :

### **31.04 Rémunération d'intérim**

a)\* Lorsqu'une employée est tenue par la Société d'exécuter à titre intérimaire, sur une période d'au moins deux (2) jours consécutifs, une grande partie des fonctions d'une employée d'un niveau de classification supérieur, elle touche, pendant cette période, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date où elle commence à remplir ces fonctions, comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieur. La date de l'augmentation d'échelon d'une

employée qui reçoit une rémunération d'intérim doit être la date d'augmentation d'échelon du poste d'attache de l'employée le 3 juin de chaque année.

b) Une employée affectée à titre intérimaire à un poste d'un niveau de classification supérieur se voit accorder des augmentations de salaire jusqu'à ce qu'elle atteigne le taux de rémunération maximum du niveau de classification du poste en question.

b) c) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

### **31.07 Postes bloqués/Protections salariales**

Modifier comme suit :

b) Procédures

La présente s'applique aux titulaires des postes qui ont été ou seront reclassifiés depuis le 13 décembre 1981 à un groupe ou à un niveau ayant un taux maximal de rémunération accessible inférieur.

**Note :** L'expression « *taux maximal de rémunération accessible* » signifie le taux maximal de rémunération.

- i) La titulaire d'un poste est avisée par écrit à l'avance lorsque son poste doit être reclassifié à un groupe ou niveau dont le taux maximal de rémunération accessible est inférieur.
- ii) ~~Nonobstant une rétrogradation, un poste titularisé est réputé avoir retenu, à toutes fins pratiques, le groupe et le niveau antérieur. En ce qui concerne la rémunération de la titulaire, celle-ci est dite en état de protection salariale et assujettie au paragraphe iii) b) ci-dessous. Cette protection s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou que le taux maximal de rémunération accessible du niveau reclassifié, tel que révisé de temps à autre, devienne supérieur au taux applicable, tel que révisé de temps à autre, au niveau de classification antérieur.~~

*Nonobstant une rétrogradation, un poste titularisé est réputé avoir retenu, à toutes fins pratiques, le groupe et le niveau antérieur. Cette disposition s'applique également à la rémunération de la titulaire et celle-ci est dite en état de protection salariale.*

*Les employées dont le salaire est protégé continuent à bénéficier de la protection salariale jusqu'à ce qu'elles soient nommées ou affectées à un poste dont le taux maximal de rémunération est équivalent ou supérieur à celui du poste reclassifié.*

### **ARTICLE 33 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

Modifier comme suit :

#### **33.01 Rémunération minimale**

Lorsque l'employée est rappelée à un lieu de travail et que ce rappel n'était pas prévu à l'horaire, elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a) la rémunération équivalant à trois (3) heures de salaire calculées au taux applicable des heures supplémentaires.
- ou
- b) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires, à condition que la période de travail supplémentaire faite par l'employée ne soit pas accolée à son horaire de travail.

*Les dispositions de cet article s'appliquent également aux situations où une employée est rappelée au travail pour agir à titre de représentante de la section locale.*

### **ARTICLE 34 DISPONIBILITÉ**

Ajouter :

- 34.02 a)** Nonobstant ce qui précède, les besoins opérationnels dans certains services sont tels qu'il faut assurer une disponibilité en dehors des heures de travail normales. Les conditions décrites à la clause 34.03 ci-dessous s'appliquent à tous les postes mentionnés dans la liste de l'appendice E qui demeurera en vigueur pendant toute la durée de la présente convention collective. Si, suite à un changement d'ordre opérationnel ou organisationnel, il convient de modifier la liste de l'appendice E, la Société s'engage à consulter l'Alliance avant d'effectuer lesdites modifications.
- b)** *Les employées sur la liste de rappel maintiennent leurs heures régulières de travail conformément à la clause 25.03.*

## **ARTICLE 35 TEMPS DE DÉPLACEMENT**

*L'AFPC se réserve le droit de présenter, outre les modifications ci-dessous, d'autres propositions sur cet article après avoir étudié la politique de la Société.*

Modifier comme suit :

### **35.02 Déplacement**

a) Lorsque l'employée est tenue de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation pour les affaires de la Société, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par la Société et l'employée est rémunérée pour le temps de déplacement conformément aux clauses 35.03 et 35.04. Le temps de déplacement comprend les haltes en cours de route, à condition qu'elles ne dépassent pas trois (3) heures.

### **~~b) Employées de la désignation ENG uniquement~~**

Sauf en cas d'urgence, comme des demandes opérationnelles urgentes, la Société doit accorder aux employées un préavis de déplacement de vingt-quatre (24) heures.

### **~~(c) Employées de la désignation ENG uniquement~~**

Les employées ne sont pas tenues de passer plus de cinquante pour cent (50 %) de leur temps de travail en déplacement, au cours d'un exercice financier, et pas plus qu'un (1) mois en déplacement continu sans pouvoir passer deux (2) semaines dans leur zone d'affectation, à moins que l'employée n'y consente.

### **~~d) Employés de la désignation EL uniquement~~**

Si, dans l'exécution de ses fonctions, une employée est tenue, par la Société, de se déplacer par des moyens de transport autorisés, le temps nécessaire qu'elle consacre à de tels déplacements doit être compensé au même titre que du temps de travail. Le temps de déplacement comprend le temps nécessaire aux haltes en cours de route, à condition qu'elles ne dépassent pas trois (3) heures.

### **35.03 Rémunération**

Aux fins des clauses 35.02 et 35.04, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant :

a) Lorsqu'elle voyage par les transports en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée prévue à l'horaire, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ.

b) Lorsqu'elle voyage par des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par la Société, nécessaire pour se rendre de son domicile ou de son

lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

c) Lorsque l'employée demande une autre heure de départ ou un autre moyen de transport, la Société peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'elle aurait touchée en vertu de la décision initiale de la Société.

#### **35.04 Rémunération du temps de déplacement**

Lorsque l'employée est tenue de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 35.02 et 35.03 :

~~a) i) un jour de travail normal pendant lequel elle voyage mais ne travaille pas, l'employée touche sa rémunération normale pour ce jour-là;~~

*Une employée se déplaçant au cours d'une journée normale de travail, et qui ne travaille pas dans sa zone d'affectation ni à un lieu de travail, a droit à sa rémunération normale pour sa journée. Temps de déplacement intervenant en plus de sa journée normale de travail doit être rémunéré en tant que simple.*

#### **ii) Employées de la désignation ENG uniquement**

~~Une employée se déplaçant au cours d'une journée normale de travail, et qui ne travaille pas dans sa zone d'affectation ni à un lieu de travail, a droit à sa rémunération normale pour sa journée. Temps de déplacement intervenant en plus de sa journée normale de travail doit être rémunéré en tant que simple.~~

b) Un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille, l'employée touche :

i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

ii) au taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire.

~~c) i) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable au regard des heures de voyage effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures normalement prévues à l'horaire d'un jour ouvrable ordinaire de cette employée.~~

*Les heures consacrées au déplacement un jour de repos ou un jour férié désigné doivent être rémunérées au taux d'heures supplémentaires applicable.*

### **Employées de la désignation ENG uniquement**

~~Les heures consacrées au déplacement un jour de repos ou un jour férié désigné doivent être rémunérées au taux d'heures supplémentaires applicable.~~

d) Le temps de déplacement est rémunéré en espèces; cependant, sur demande de l'employée et avec l'approbation de la Société, ce temps peut être compensé par un congé payé. La durée de ce congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération horaire de l'employée à la date qui précède immédiatement le jour où le congé est pris.

e) Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de l'année financière peut être reporté à l'année financière suivante et, s'il n'a pas été pris avant la fin de cette année financière, il est rémunéré en espèces. Le remboursement se fait au taux de rémunération horaire de l'employée calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination, à la fin de l'année financière.

### **35.05 Cas où la rémunération du temps de déplacement ne s'applique pas**

Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employée à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si l'employée est tenue par l'Employeur d'y assister.

## **ARTICLE 37**

### **RÉGIMES DE SOINS MÉDICAUX COMPLÉMENTAIRE, D'ASSURANCE — HOSPITALISATION ET D'ASSURANCE-SOINS DENTAIRES**

*L'AFPC se réserve le droit de présenter, outre les modifications ci-dessous, d'autres propositions sur cet article après avoir étudié les documents concernant le régime actuel.*

Modifier comme suit :

### **37.07 Soins médicaux des personnes retraitées**

~~b) Jusqu'au 31 décembre 2008, Sous réserve des autres dispositions de la présente clause, la retraitée qui compte au moins dix (10) ans de service continu au moment de la retraite bénéficie du RSMC si elle en fait la demande dans les soixante (60) jours civils suivant son départ à la retraite ou suivant le jour où elle commence à recevoir ses prestations de retraite différées.~~

~~À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, sous réserve des autres dispositions de la présente clause, la retraitée qui compte au moins quinze (15) ans de service continu au moment de la retraite bénéficie du RSMC si elle en fait la demande dans les soixante (60) jours civils suivant son départ à la retraite ou suivant le jour où elle commence à recevoir ses prestations de retraite différées.~~

c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la retraitée qui ne compte pas quinze (15) années de service continu mais qui est invalide et reçoit une rente d'invalidité en vertu de la Loi sur la Société canadienne des postes ou de la Loi sur la pension de la fonction publique bénéficie également du RSMC si elle en fait la demande conformément à la clause b) ci-dessus.

## **ARTICLE 39 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

### **39.01 Jours fériés désignés**

Modifier comme suit et renuméroter :

Sous réserve de la clause 39.02, les jours suivants sont les jours fériés désignés payés pour les employées :

- a) le jour de l'An,
- ~~(x) le jour suivant le jour de l'An~~
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) le lendemain de Noël,
- ~~(k) un autre jour~~ *deux autres jours* dans l'année qui, de l'avis de la Société, ~~est reconnu~~ sont reconnus, au niveau provincial ou municipal, comme jours de fête dans la région où l'employée travaille ou, dans toute région où, de l'avis de la Société, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, *le troisième (3<sup>e</sup>) lundi de février* et le premier lundi d'août,

et

l) un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

## ARTICLE 40

### CONGÉ ANNUEL

Modifier comme suit :

#### 40.02 Crédits

a)\* Au cours de l'année de congé annuel l'employée acquiert ses crédits aux taux suivants pour chaque mois civil durant lequel elle touche au moins dix (10) jours de rémunération :

- i) ~~trois (3) semaines~~ *quinze (15) jours* per vacation year par année de congé annuel si elle a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;
- ii) ~~quatre (4) semaines~~ *vingt (20) jours* per vacation year par année de congé annuel si elle a complété sept (7) années d'emploi continu;;
- iii) ~~cinq (5) semaines~~ *vingt-cinq (25) jours* par année de congé annuel si elle a complété quatorze (14) années d'emploi continu;
- iv) ~~six (6) semaines~~ *trente (30) jours* par année de congé annuel si elle a complété vingt et une (21) années d'emploi continu;
- v) ~~sept (7) semaines~~ *trente-cinq (35) jours* par année de congé annuel si elle a complété trente-cinq (35) années d'emploi continu;
- (vi) Une employée à plein temps qui n'a pas droit de toucher au moins dix (10) jours de rémunération dans chaque mois civil d'une année de congé annuel acquiert des congés annuels au rythme d'un douzième (1/12) du taux mentionné à la clause 40.02 pour chaque mois civil durant lequel elle a droit de toucher au moins dix (10) jours de rémunération.

~~b) À compter du 12 mai 2014, au cours de l'année de congé annuel, une nouvelle employée acquiert ses crédits aux taux suivants pour chaque mois civil durant lequel elle touche au moins dix (10) jours de rémunération :~~

~~i) trois (3) semaines par année de congé annuel si elle a complété moins de dix (10) années d'emploi continu;~~

~~ii) quatre (4) semaines par année de congé annuel si elle a complété dix (10) années d'emploi continu;~~

~~iii) cinq (5) semaines par année de congé annuel si elle a complété dix-huit (18) années d'emploi continu;~~

~~iv) six (6) semaines par année de congé annuel si elle a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu;~~

~~v) une employée à plein temps qui n'a pas droit de toucher au moins dix (10) jours de rémunération dans chaque mois civil d'une année de congé annuel acquiert des congés annuels au rythme d'un douzième (1/12) du taux mentionné à la clause 40.02 pour chaque mois civil durant lequel elle a droit de toucher au moins dix (10) jours de rémunération.~~

L'AFPC propose aussi de supprimer l'article 40.15 b).

#### **40.05 Établissement du calendrier des congés annuels payés**

*L'AFPC se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant cet article après avoir tenu des discussions avec la Société sur son application.*

### **ARTICLE 42 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

Modifier comme suit :

#### **42.02 Congé de deuil payé**

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employée), l'enfant propre de l'employée (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employée, les grands-parents de l'employée, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le neveu, la nièce et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

a) Durée du congé

Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée a, à des fins de deuil, droit à un congé payé d'une période maximale de ~~quatre jours consécutifs~~ *cinq (5) jours ouvrables* incluant le jour des funérailles. ~~Nonobstant ce qui précède, si la Société en est avisée dans un délai raisonnable, un de ces jours de congé peut être utilisé à un autre moment pour des fins religieuses ou cérémoniales associées au décès.~~ En outre, l'employée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

b) Autres parents

L'employée ou employé a droit à un congé payé, d'une durée maximale ~~d'une (1) journée de quatre jours ouvrables~~, en cas de décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, ~~ou~~ d'une belle-sœur, *d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu ou d'un beau-grand-parent.*

c) Congé de deuil parallèlement à un autre congé

Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employée admissible à un congé aux termes des paragraphes a) ou b) de la présente clause, elle bénéficie du congé de deuil et ses crédits de congé compensatoire sont reconstitués en proportion de tout congé accordé parallèlement.

d) Prolongation du congé

Il est reconnu par les parties que les circonstances donnant lieu au congé de deuil sont particulières à chaque employée. Sur demande, la représentante autorisée de la Société canadienne des postes peut, après avoir tenu compte de ces circonstances particulières, accorder un congé payé pour une période plus longue, et selon des modalités différentes, que celle qui est prévue aux clauses 42.02 a) et b).

#### **42.11 Congé payé pour obligations familiales**

*L'AFPC se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant cet article après avoir tenu des discussions avec la Société sur les jours de congé pour raisons personnelles.*

#### **Jours de congé pour raisons personnelles**

i) ~~Sept (7) Dix (10)~~ jours de congé pour raisons personnelles seront alloués à toutes les employées à temps plein le premier jour de chaque exercice financier.

ii) Toutes les employées à temps partiel recevront le premier jour de chaque exercice financier un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de ~~sept (7) dix (10)~~ jours.

iii) Toutes les employées nommées pour une période déterminée recevront un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de leur emploi et du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de ~~sept (7) dix (10)~~ jours.

iv) Pour toute employée qui entre à l'emploi de la Société canadienne des postes en cours d'exercice, les jours de congé pour raisons personnelles seront calculés au prorata du nombre de jours restants dans l'exercice financier, jusqu'à concurrence de ~~sept (7) dix (10)~~ jours.

v) Tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé, en totalité ou en partie, à la fin de l'exercice financier, pour un maximum de 5 jours, sera payé aux employées nommées pour une période indéterminée et aux employées déterminées de plus de six mois au cours de la troisième (3<sup>e</sup>) période de paie de l'année financière suivante. Le montant du paiement sera fondé sur le taux horaire de l'employée à la dernière journée de l'année financière. Les employées nommées pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de plus de six mois peuvent, sur demande écrite transmise avant la fin de l'année financière et au lieu de recevoir un paiement, reporter (en tout ou en partie) pour utilisation au cours de l'année financière suivante, les congés pour raisons personnelles non utilisés, jusqu'à un maximum de ~~cinq (5) dix (10)~~ jours.

Une employée qui a reporté la totalité ou une partie de ses congés pour raisons personnelles non utilisés à l'année financière suivante, (jusqu'à un maximum de cinq [5] jours) peut être payée pour ces jours s'ils ne sont toujours pas utilisés, en plus des cinq (5) jours mentionnés au paragraphe précédent.

~~Il est entendu qu'un employé ne peut avoir plus de 12 jours de congé pour raisons personnelles dans une année financière.~~

~~vi) Une employée nommée pour une période indéterminée doit être à l'emploi de Poste Canada la dernière journée de l'exercice financier pour être payée pour ses jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.~~

vii) Dans le cas des employés nommés pour une période déterminée, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé à la fin de la période d'emploi leur sera payé peu après leur fin d'emploi.

viii) Dans le cas d'une employée qui met fin à son emploi chez Postes Canada au cours de l'exercice financier, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour de travail sera payé au prorata du nombre de jours où l'employée a été à l'emploi de Poste Canada durant l'exercice financier en cours.

ix) Tous les jours de congé pour raisons personnelles seront crédités et payés en heures.

x) Le remboursement des jours de congé pour raisons personnelles n'ouvre pas droit à pension.

xi) Si une employée dont le poste n'est pas admissible au programme d'assurance-invalidité de courte durée obtient un transfert dans l'unité de négociation, ses congés de maladie accumulés seront gelés à la date du transfert et des jours de congé pour raisons personnelles lui seront alloués au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier.

xii) Lorsqu'une employée est mutée à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation (incluant une cessation d'emploi), ses jours de congé pour raisons personnelles utilisés et restants sont recalculés conformément aux modalités du document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.

xiii) Les jours de congé pour raisons personnelles peuvent être utilisés dans le cas de maladie occasionnelle, de rendez-vous médicaux (pour l'employée elle-même ou lorsqu'elle accompagne un membre de sa famille), pendant la période d'admissibilité en vertu du Programme d'assurance-invalidité de courte durée établi à l'annexe « U », ou dans d'autres situations personnelles de même nature.

xiv) À l'exception de situations urgentes (ex., accidents, maladie imprévue), une employée désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avertir son chef d'équipe au moins trois (3) jours à l'avance.

xv) Les demandes de jours de congé non urgentes pour raisons personnelles doivent être approuvées en fonction des besoins opérationnels.

#### **42.15 Congé payé pour accident du travail**

~~À compter du 12 mai 2014, l'employée bénéficiera de soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire lorsqu'il lui est impossible de travailler comme prévu en raison d'une blessure qui est en attente d'une décision d'une commission des accidents du travail.~~

~~\*L'employée bénéficie d'un congé payé à soixante-quinze pour cent (75 %) avec salaire pour accident du travail pour la période fixée par une Commission provinciale des accidents du travail au cours de laquelle elle 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 volontaire de sa part,~~

~~ou~~

~~b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et survenant en cours d'emploi,~~

~~ou~~

~~c) d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres conditions périlleuses en cours d'emploi,~~

~~si l'employée convient de verser à la Société canadienne des postes tout montant d'argent reçu en règlement d'une perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou surexposition.~~

~~Après que son admissibilité au congé payé pour accident du travail a été approuvée, la Société maintiendra son salaire régulier gagné durant la période de congé, sous réserve qu'elle dispose de crédits complémentaires tel que définie à l'Appendice « U » Article III point 5.~~

Ajouter :

#### *42,22 Congé de bénévolat*

*L'employée a droit à un congé payé d'un jour par année pour faire du bénévolat dans un organisme à but non lucratif. Ce congé peut être scindé en deux (2) demi-journées.*

### **ARTICLE 43**

#### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

*Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions concernant cet article.*

### **ARTICLE 52 DROITS D'INSCRIPTION**

Modifier comme suit :

**~~Applicable seulement aux employées des désignations AS, CS, EG-ESS, ENG, FI~~**

#### **52,01 Remboursement**

a)\* La Société rembourse aux employées les frais d'adhésion à une organisation ou à un organisme de régie lorsque le versement de tels frais est nécessaire à la poursuite des fonctions de leur poste.

b)\*\* Les employées excédentaires peuvent se faire rembourser, au moyen de l'Appendice « M », les frais d'adhésion à une organisation ou à un organisme de régie lorsque le versement de tels frais est nécessaire à la poursuite des fonctions de leur poste pour lequel elles ont été déclarées excédentaires.

## **APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION**

*Le syndicat se réserve le droit de rouvrir l'Appendice A. Il souhaite également tenir des discussions sur la possibilité de remplacer la désignation « ENG » par la désignation « T ».*

## **APPENDICE AA TAUX DE RÉMUNÉRATION**

*Le syndicat se réserve le droit de rouvrir l'Appendice AA. Il souhaite proposer la création d'une classification et d'un niveau séparés pour les compteurs de volume.*

*Note : Créer un niveau de rémunération d'un échelon sur la base de l'échelle A1 à la page 133 de la présente convention.*

## **APPENDICE C**

### Prime au bilinguisme

*L'AFPC se réserve le droit de présenter des propositions sur la prime au bilinguisme après avoir étudié la politique de la Société sur le sujet.*

## **APPENDICE K PROGRAMMES DE PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE ET DE PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL**

*Le syndicat souhaite tenir des discussions sur le présent article et se réserve le droit de présenter d'autres propositions.*

**APPENDICE « U »  
LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/  
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET DES COMMUNICATIONS  
AU SUJET D'UN PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE  
DURÉE**

Le syndicat se réserve le droit de proposer du libellé supplémentaire concernant cet article.

**RÉGIME DE RETRAITE**

*L'AFPC se réserve le droit de présenter des revendications en matière de pensions après avoir reçu l'information sur le ou les régimes de retraite actuel de la Société.*

**NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE — VIOLENCE CONJUGALE**

*Conformément aux obligations énoncées dans la partie II du Code canadien du travail, de la partie XX du Règlement canadien sur la santé et sécurité au travail, et du paragraphe 17.06 de la présente convention, la Société convient que la violence au travail peut trouver son origine dans la violence conjugale.*

*La Société et l'agent de négociation reconnaissent que la notion de violence englobe les incidents de violence conjugale dont les effets se répercutent sur le lieu de travail. La violence conjugale est une violence qui s'exerce entre partenaires de vie. Elle peut être physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique. Elle peut se traduire également par le contrôle financier, l'intimidation et le harcèlement. La violence conjugale s'exerce entre conjoints de même sexe ou de sexe opposé, mariés ou non mariés, conjoint de fait ou vivant ensemble. Elle peut continuer même après une rupture. Elle peut varier d'un acte isolé à une série de comportements qui forment un cycle de violence.*

*Les employées victimes d'actes de violence conjugale susceptibles de nuire à leur assiduité ou à leur rendement au travail sont encouragées à en aviser leur superviseur ou gestionnaire le plus tôt possible. De plus, on incite les gestionnaires et les superviseuses à leur proposer, dans la mesure du possible, de l'aide et des mesures de soutien, en les aiguillant par exemple vers les services communautaires et le programme d'aide aux employés de la Société.*

*Advenant un cas de violence conjugale, la Société permettra à l'employée concernée d'accéder aux congés auxquels elle a droit. De plus, les employées sont encouragées à demander au besoin un congé sans solde afin de s'occuper d'une affaire de violence conjugale, sous réserve des nécessités du service. Ce type de demande ne leur sera pas refusé sans motif raisonnable.*

*Les demandes formulées en vertu de la présente lettre d'entente seront traitées en toute confidentialité par la Société.*

*L'Employeur reconnaît qu'il est possible pour une employée de se trouver, dans sa vie personnelle, aux prises avec une situation de violence ou de mauvais traitements susceptible de nuire à son assiduité ou à son rendement au travail. Pour cette raison, l'Employeur et l'agent de négociation conviennent que la responsabilité de l'employée à l'égard d'un problème de rendement ou d'une mauvaise conduite éventuelle, lorsqu'il est possible d'établir un lien entre les deux situations, peut être atténuée.*

*Cette lettre ne doit pas faire partie de la convention collective.*

### **SUJETS DE DISCUSSION (des propositions pourraient suivre)**

1. Reconnaissance des années de service auprès de la Société relativement aux clauses d'antériorité.
2. Compteurs de volume – accumulation des années de service
3. Ancienneté comme facteur déterminant
4. Politique pour un milieu de travail sans parfum
5. Remplacer le terme « appendice » par « annexe » dans la version française de la convention (un appendice est habituellement rédigé par l'auteur d'un document, alors qu'une annexe peut être rédigée par quelqu'un d'autre)
6. Stationnement pour employées
7. Garderies au travail
8. Salles calmes
9. Application de l'article 31.04 – Rémunération d'intérim