

CONVENTION

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CLASSIFICATIONS:

Services administratifs	(830)
Communications	(860)
Commis aux écritures et aux règlements	(862)
Systèmes d'ordinateur	(831)
Traitement des données	(861)
Dessin et Illustration	(850)
Soutien technologique et scientifique	(852)
Electronique	(856)
Génie et arpentage	(822)
Administration financière	(832)
Techniciens divers	(853)
Services d'information	(833)
Bibliothéconomie	(823)
Mécanographie	(863)
Achats et Approvisionnements	(837)
Administration des programmes	(836)
Soutien des Sciences sociales	(854)
Secrétariat, Sténographie et Dactylographie	(864)

Date d'expiration: 31 août, 2012

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
I.	<u>JURIDICTION ET RECONNAISSANCE</u>	
1	OBJET DE LA CONVENTION	
1.01	Objet de la convention	1
1.02	Documents et ententes antérieurs	1
1.03	Les titres	1
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	
2.01	Définitions	1
2.02	Code canadien du travail	4
3	PRÉSEANCE DE LA LOI	
3.01	Préséance	5
4	CHAMP D'APPLICATION	
4.01	Généralités	5
4.02	Langue de la convention	5
4.03	Rémunération et avantages sociaux des employées à temps partiel	5
4.04	Employées à terme	6
5	DROITS DE LA DIRECTION	
5.01	Droits	6
6	RECONNAISSANCE SYNDICALE	
6.01	Unité de négociation	6
6.02	Employées à temps partiel et à terme	6
7	TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	
7.01	Travail dans l'unité de négociation	7
8	COTISATIONS SYNDICALES	
8.01	Précompte obligatoire	7
8.02	Établissement des cotisations	7
8.03	Début du prélèvement	7
8.04	Droit exclusif de l'Alliance aux cotisations des membres	7
8.05	Versement	7
8.06	Retenues destinées à d'autres fins	8
8.07	Responsabilité de la Société à l'égard du précompte	8
8.08	Relevé des cotisations syndicales sur les formulaires T-4	8
9	INFORMATION	
9.01	Listes d'employées	8
9.02	Exemplaires de la convention collective	8
9.03	Nouvelles employées	9
9.04	Présentation des représentantes syndicales	9
9.05	Représentante à l'extérieur du lieu de travail	9
9.06	Information sur les employées nouvellement nommées	9
9.07	Transmission de documents au Syndicat et à la section locale	9

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
9.08	Information sur l'organisation	9
9.09	Exemplaires de la convention collective à l'usage du syndicat	9
9.10	Séance d'information pour employée(s)	10
10	NOMINATION DES REPRÉSENTANTES	
10.01	Nomination des représentantes	10
10.02	Compétence des représentantes	10
10.03	Nom des représentantes	10
10.04	Absence du travail pour s'acquitter des fonctions de représentante	10
10.05	Accès	10
11	CONSULTATION MIXTE	
11.01	Avantages mutuels	11
11.02	Conditions d'emploi ou conditions de travail	11
11.03	Opportunité de consulter	11
11.04	Réponse aux correspondances	11
12	ESPACES SUR TABLEAUX D'AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS	
12.01	Tableaux d'affichage	11
12.02	Documents de l'Alliance	12
12.03	Retrait des documents	12
II.	<u>CONDITIONS D'EMPLOI</u>	
13	DISCRIMINATION	
13.01	Aucune discrimination	12
13.02	Médiation	12
14	HARCÈLEMENT	
14.01	Énoncé de politique	13
14.02	Obligations	13
14.03	Définition de harcèlement	13
14.04	Définition de harcèlement sexuel	13
14.05	Griefs liés au harcèlement	14
14.06	Mediation	14
15	SANTÉ ET SÉCURITÉ	
15.01	Énoncé de politique	14
15.02	Obligations de la Société	14
15.03	Comités mixtes de santé et de sécurité au lieu de travail	15
15.04	Droits et obligations de l'Alliance	17
15.05	Droits et obligations de l'employée	18
15.06	Renseignements et enquêtes concernant les accidents du travail	18
15.07	Transport gratuit en cas de maladie grave ou d'accident	19
15.08	Cours de premiers soins	19
15.09	Premiers soins	19

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
15.10	Examens médicaux	20
15.11	Équipement motorisé	20
15.12	Restriction sur la levée d'objets	20
15.13	Droit de refus	20
15.14	Respect des normes d'environnement	21
15.15	Évaluation de la qualité de l'environnement	22
15.16	Application de la législation	22
15.17	Salaire maintenu	22
15.18	Réaffectation et congé liés à la maternité	23
15.19	Études en matière de santé et de sécurité en milieu de travail	24
16	ACTIVITÉS POLITIQUES	
16.01	Activités politiques	24
17	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	
17.01	Conflit d'intérêts	24
18	EMPLOYÉES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS	
18.01	Interruption du travail	25
18.02	Changement de lieu de travail	25
19	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	
19.01	Définitions	25
19.02	Droit de discuter d'une plainte et de présenter un grief	26
19.03	Irrégularités	27
19.04	Traitement des griefs - général	27
19.05	Délai	28
19.06	Audition et décision	28
19.07	Notification de la décision	28
19.08	Griefs et réponses envoyés par la poste	28
19.09	Interdiction de menaces ou d'intimidation	29
19.10	Distribution des exemplaires du grief	29
19.11	Droit à l'arbitrage	29
19.12	Renvoi à l'arbitrage	30
19.13	Griefs renvoyés à l'arbitrage sommaire	30
19.14	Arbitrage conventionnel	31
19.15	Pouvoirs de l'arbitre	31
19.16	Coût de l'arbitrage	31
19.17	Liste d'arbitres et établissement du calendrier des arbitrages	32
19.18	Procédure de règlement des griefs de classification	33
20	DISCIPLINE	
20.01	Avis par écrit	34
20.02	Notification de la représentante locale de l'Alliance	34
20.03	Suspension d'une employée au cours d'une enquête	35

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
20.04	Fardeau de la preuve	35
20.05	Préavis d'entrevue disciplinaire	35
20.06	Dossier personnel	35
20.07	Confidentialité du registre des présences	35
20.08	Surveillante par intérim	36
21	EXPOSÉ DES FONCTIONS	
21.01	À la demande de l'employée	36
21.02	Recrutement d'une employée ou réaffectation à un autre poste	36
21.03	Changements apportés à la description et au poste	36
21.04	Description de poste	36
21.05	Fonctions et responsabilités de l'emploi	36
22	CLASSIFICATION	
22.01	Les normes de classification	37
23	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉE	
23.01	Appréciation officielle	37
23.02	Dossier personnel comme élément de preuve au cours d'une audition	37
23.03	Accès au dossier personnel	37
23.04	Mesure disciplinaire	38
23.05	Critères d'évaluation	38
24	ANCIENNETÉ	
24.01	Définition de l'ancienneté	38
24.02	Application	38
24.03	Calcul	38
24.04	Plein temps/Temps partiel	39
24.05	Droits d'ancienneté	39
24.06	Perte d'ancienneté	39
24.07	Cumul de l'ancienneté	39
24.08	Aucun cumul de l'ancienneté dans les cas suivants	40
24.09	Conservation de l'ancienneté	40
24.10	Listes d'ancienneté	40
24.11	Affichage des listes d'ancienneté	41
25	DURÉE DU TRAVAIL	
25.01	Généralités	41
25.02	Avis	41
25.03	Travail de jour	42
25.04	Quarts de travail	42
25.05	Administration des horaires de travail	44
25.06	Périodes de repos	45
25.07	Temps alloué pour se laver et temps de préparation et de fermeture dans les centres de contact	45
25.08	Modification des heures et des quarts prévus à l'horaire	46
25.09	Durée du travail pour les employées de la désignation F1	46

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
25.10	Durée de travail pour les employées à temps partiel	46
26	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
26.01	Généralités	47
26.02	Attribution des heures supplémentaires	47
26.03	Procédures administratives	48
26.04	Rémunération des heures supplémentaires	48
26.05	Jour de repos	49
26.06	Remboursement des frais de transport	49
26.07	Le temps de déplacement n'est pas du temps de travail	49
26.08	Droit à la rémunération des heures supplémentaires	49
26.09	Consignation des heures supplémentaires	50
26.10	Congé compensatoire	50
26.11	Indemnité de repas	50
26.12	Pauses-repas et périodes de repos	50
26.13	Exceptions au paiement des heures supplémentaires	50
26.14	Travail non accolé aux heures normales	51
26.15	Aucun cumul des heures supplémentaires	51
27	DOTATION	
27.01	Principe du mérite	51
27.02	Définitions	52
27.03	Méthode visant à combler les vacances	53
27.04	Critères de compétence, normes de sélection et profil des postes	57
27.05	Ancienneté	58
27.06	Reclassification	58
27.07	Nominations temporaires	59
27.08	Période de probation	59
27.09	Poste vacant par suite d'un congé non payé	60
27.10	Mutation	60
27.11	Distribution des listes	61
27.12	Langues officielles	61
27.13	Contrôle sécuritaire	61
27.14	Exigence relative à l'occupation d'un poste	61
28	SÉCURITÉ D'EMPLOI	
28.01	Généralités	61
28.02	Affichage de l'information	62
28.03	Avis par écrit	62
28.04	Mobilité	62
28.05	Secteurs d'emploi prescrits	62
28.06	Retraite anticipée/prime de départ	62
28.07	Offre de retraite anticipée/prime de départ	63
28.08	Ordre dans les offres	63
28.09	Délai prescrit pour répondre	63
28.10	Procédure	63
28.11	Langue de travail	66
29	MISE À PIED, DÉPART, CESSATION D'EMPLOI	

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
29.01	Mise à pied/Rappel	66
29.02	Indemnités de départ maximales	66
29.03	Régime de prestations supplémentaires de chômage	67
29.04	Retraite anticipée volontaire/prime de départ	67
29.05	Cessation de l'indemnité de départ	67
29.06	Montant de l'indemnité	67
29.07	Modalités de paiement	67
29.08	Transition	68
30	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	
30.01	Définition	68
30.02	Effets défavorables	69
30.03	Préavis	69
30.04	Renseignements que doit contenir l'avis	69
30.05	Code canadien du travail	69
30.06	Consultation sur les changements	69
30.07	Aucune mise à pied	70
30.08	Garanties	70
30.09	Dépenses	70
III.	<u>RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES</u>	
31	RÉMUNÉRATION	
31.01	Conditions sous le régime de la Fonction publique	71
31.02	Versement du traitement	71
31.03	Lorsque l'augmentation d'échelon et la révision des salaires coïncident	71
31.04	Rémunération d'intérim	71
31.05	Coïncidence du jour de paie avec un jour de repos	72
31.06	Nouvelle norme de classification	72
31.07	Postes bloqués	72
31.08	Périodes d'augmentation d'échelon	74
31.09	Changement de statut pendant la période de rétroactivité	74
31.10	Rémunération selon la nouvelle appendice AA	74
31.11	Application des taux de rémunération de l'appendice AA	74
31.12	Recouvrement de paiements en trop	75
31.13	Indemnité de vie chère	75
32	PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE	
32.01	Prime de quart	78
32.02	Prime de fin de semaine	78
33	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	
33.01	Rémunération minimale	78
33.02	Situations d'urgence (EL)	79
33.03	Remboursement des frais de transport	79
33.04	Le temps de déplacement n'est pas du temps de travail	79

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
34	DISPONIBILITÉ	
34.01		79
34.02		80
34.03		80
35	TEMPS DE DÉPLACEMENT	
35.01	Application limitée du présent article	81
35.02	Déplacement	81
35.03	Rémunération	82
35.04	Rémunération du temps de déplacement	82
35.05	Cas où la rémunération du temps de déplacement ne s'applique pas	83
36	DÉPLACEMENTS, RÉINSTALLATION ET POSTES ISOLÉS	
36.01	Politiques	83
37	RÉGIMES DE SOINS MÉDICAUX COMPLÉMENTAIRE, D'ASSURANCE- HOSPITALISATION ET D'ASSURANCE-SOINS DENTAIRES	
37.01	Définitions	84
37.02	Régime de soins médicaux complémentaire	84
37.03	Régimes d'assurance-santé provinciaux	86
37.04	Régime d'assurance-dentaire	86
37.05	Régime de soins de la vue et de l'ouïe	86
37.06	Assurance-invalidité	87
37.07	Soins médicaux de personnes retraitées	87
38	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	
38.01	Information sur les crédits de congé	88
38.02	Maintien des crédits de congé	88
38.03	Aucun cumul des congés	88
38.04	Déchéance du droit au congé payé	88
38.05	Congé refusé	89
38.06	Réponse	89
39	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	
39.01	Jours fériés désignés	89
39.02	Rémunération - jour férié	90
39.03	Jour férié qui coïncide avec un jour de repos	90
39.04	Jour férié reporté	90
39.05	Rémunération du travail exécuté pendant un jour férié	90
39.06	Travail hors de la zone d'affectation pendant un jour férié (EL)	91
39.07	Rémunération minimale	91
39.08	Remboursement de frais de transport	92
39.09	Temps de déplacement	92
39.10	Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé	92

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
40	CONGÉ ANNUEL	
40.01	Année de congé	92
40.02	Crédits	92
40.03	Droit au congé annuel payé	93
40.04	Fraction de crédits	93
40.05	Établissement du calendrier des congés annuels payés	93
40.06	Approbation ou refus de congé	94
40.07	Remplacement de congé annuel	94
40.08	Report	94
40.09	Retour au travail durant congé	94
40.10	Congé à la cessation d'emploi	95
40.11	Congé annuel non acquis	95
40.12	Abandon de poste	95
40.13	Paie anticipés	95
40.14	Annulation d'un congé autorisé	95
40.15	Paie de vacances pour les employées à temps partiel	96
40.16	Paie de la paie de vacances aux employées à temps partiel	96
41	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE OU POUR D'AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES PAR LA PARTIE I DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	
41.01	Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation	97
41.02	Congé payé	98
41.03	Séance d'un tribunal d'arbitrage et d'un bureau de conciliation	98
41.04	Employée citée comme témoin	98
41.05	Arbitrage	98
41.06	Réunions tenues au cours de la procédure de règlement des griefs	98
41.07	Congé de la représentante de l'Alliance	98
41.08	Congé pour discuter du grief	99
41.09	Congé payé pour réunions de négociation	99
41.10	Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues au présent article	99
41.11	Dirigeantes à plein temps du syndicat	99
41.12	Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Alliance	100
41.13	Cours de formation des représentantes	100
41.14	Travail pour l'Alliance ou l'Élément	100
41.15	Crédit d'ancienneté	100
41.16	Déléguées à des conférences et des séminaires	100
41.17	Maintien des employées sur la liste de paie	100
42	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	
42.01	Congé de mariage payé	101
42.02	Congé de deuil payé	101
42.03	Congé payé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant	102
42.04	Congé de maternité non payé	102

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
42.05	Admissibilité au régime de prestations supplémentaires de chômage lors du congé de maternité	103
42.06	Calcul des prestations supplémentaires de chômage (Congé de maternité)	104
42.07	Congé parental non payé	105
42.08	Congé d'adoption non payé	106
42.09	Prestations supplémentaires de chômage en congé d'adoption	107
42.10	Calcul des prestations supplémentaires de chômage (congé d'adoption)	107
42.11	Congé payé pour obligations familiales	109
42.12	Congé payé ou non payé pour d'autres raisons	111
42.13	Congé non payé pour les obligations personnelles	112
42.14	Congé non payé pour les soins à long terme d'une personne âgée et pour les soins et l'éducation d'enfants	112
42.15	Congé payé pour accident du travail	113
42.16	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint	113
42.17	Congé de pré-retraite	114
42.18	Congé payé pour comparution	114
42.19	Congé payé de sélection de personnel	115
42.20	Congé des employées travaillant de nuit	116
42.21	Congé de soignant	116
43	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE	
43.01	Crédits	117
43.02	Attribution des congés de maladie	117
43.03	Déclaration signée	118
43.04	Avance de crédits de congé de maladie	118
43.05	Remise des crédits quand un congé pour accident du travail est approuvé	118
43.06	Remise des crédits pendant une période de congé compensatoire	118
43.07	Aucune perte en cas de mise en quarantaine	118
43.08	Obligation d'avertir la surveillante	119
43.09	Présentation de formulaires de congé et certificats médicaux	119
43.10	Programme d'invalidité de courte durée	119
44	CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL PAYÉ	
44.01	Congé-éducation non payé	119
44.02	Indemnité de congé-éducation	119
44.03	Maintien possible des indemnités	120
44.04	Engagement de l'employée	120
44.05	Congé de perfectionnement professionnel payé	120
44.06	Congé d'examen payé	121

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
IV. <u>DISPOSITIONS PROFESSIONNELLES</u>		
45	FORMATION	
45.01	Définition	121
45.02	Besoins en formation	121
45.03	Méthodes de formation	122
45.04	Formation pendant les heures de travail	122
45.05	Cours de recyclage ou de perfectionnement	122
45.06	Cours pendant juillet et août	122
45.07	Garantie relative à l'emploi après période de formation	122
45.08	Formation hors des lieux du travail: jours de repos (EL)	122
45.09	Formation hors des lieux de travail : frais (EL)	122
45.10	Formation hors des lieux de travail : préavis (EL)	123
45.11	Formation hors des lieux de travail: durée maximale (EL)	123
45.12	Formation en langue seconde	124
45.13	Langue d'instruction (EL)	124
45.14	Paiement des heures supplémentaires en formation (EL)	124
45.15	Formation à l'extérieur de la zone d'affectation (EL)	124
45.16	Instructrices (EL)	125
46	AFFECTATION TEMPORAIRE	
46.01		125
47	OUTILS ET MANUELS (EL)	
47.01	Outils	126
47.02	Manuels	126
48	GROUPES ÉLECTROGÈNES (EL)	
48.01		126
48.02		126
49	PERTE D'EFFETS PERSONNELS (EL)	
49.01		126
49.02		127
49.03		127
50	PUBLICATIONS (CS ET ENG)	
50.01	Accès	128
50.02	Acquisitions	128
51	QUALITÉ D'AUTEURE (CS ET ENG)	
51.01	Propriété de la Société	128
51.02	Contribution de l'employée	128
51.03	Travail éditorial	128
51.04	Absence de crédit	129
52	FRAIS D'INSCRIPTION (AS, CS, EG-ESS, ENG et FI)	
52.01	Remboursement	129

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
53	RESPONSABILITÉ ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELS (ENG)	
53.01	Code de conduite et code d'éthique	129
53.02	Absence de compromis	129
<u>V.</u>	<u>DURÉE</u>	
54	MODIFICATION DE LA CONVENTION	
54.01	Modification sur accord mutuel	129
55	DURÉE	
55.01	Durée	130
55.02	Pas de grève ni de lock-out pour la durée de la présente convention	130
55.03	Définitions	130

TABLE DES MATIÈRES

<u>APPENDICES</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
«A»	Taux de rémunération	131
«AA»	Taux annuels de rémunération	134
«B»	Indemnité de voiture	137
«C»	Prime au bilinguisme	138
«D»	Nouveau plan d'évaluation des emplois	139
«E»	Disponibilité	144
«F»	Régime d'assurance dentaire	146
«G»	Régime d'assurance-vie des employés de gestion	167
«H»	Fonds pour la garde d'enfants	168
«I»	Fonds d'éducation du Syndicat	169
«J»	Comité consultatif des avantages sociaux	171
«K»	Programmes de prime de rendement d'équipe et de prime de rendement individuel	173
«L»	Comité national des postes nouvellement créés	175
«M»	Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement	177
«N»	Sécurité d'emploi	190
«O»	Régime de soins médicaux complémentaire, Régime de soins de la vue et de l'ouïe et Régime d'assurance-dentaire	191
«P»	Programme Co-op	193
«Q»	Formulaire – Liste d'admissibilité	194
«R»	Employées excédentaires affectées à l'extérieur de l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC	196
«S»	Droits de la personne et conflit en milieu de travail	198
«T»	Fonds international des postes et communications	201
«U»	Programme d'Assurance-Invalidité De Courte Durée	203

CODES IDENTIFICATION

- * - Indique une clause qui a été modifiée par rapport à la convention précédente.
- ** - Indique une nouvelle clause.

I. JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 Objet de la convention

L'objet de la présente convention collective entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ci-après appelée l'Alliance ou le syndicat et l'employeur, ci-après appelé la Société, est d'énoncer et de maintenir les taux de rémunération, la durée du travail et d'autres conditions de travail et de prévoir une procédure appropriée pour la solution des griefs et des problèmes pendant la durée de la convention collective.

1.02 Documents et ententes antérieurs

Tous les documents, lettres, mémoires d'entente ou autres accords, verbaux ou écrits, qui ne sont pas spécifiquement renouvelés dans le cadre de la présente convention, sont dès lors nuls et nonavenus.

1.03 Les titres

Les titres et sous-titres utilisés dans la présente convention ont une valeur indicative seulement et ne doivent pas servir à l'interprétation d'aucune des dispositions de la présente convention, sauf lorsqu'ils indiquent à quel groupe d'employées une clause spécifique s'applique.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Définitions

Aux fins de l'application de la présente convention, l'expression

- a) «*Alliance*» désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- b) «*allocation*» désigne toute indemnité payable au titre de frais spéciaux, ou pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
- c) «*taux de rémunération annuel*» désigne le taux de rémunération énoncé à «l'annexe AA» de la présente convention collective;

- d) «*nomination*» désigne le déplacement volontaire, conformément à l'article 27, ou le déplacement contraint dans un autre poste, au même niveau de classification, dans l'unité de négociation et dans un rayon de quarante (40) kilomètres de l'ancien lieu de travail de l'employée, conformément aux dispositions des articles 27 et 28 de la présente convention collective;
- e) «*affectation*» désigne tout déplacement dans un poste, autrement qu'à l'occasion d'une nomination, conformément aux dispositions des articles 27 et 28 de la présente convention collective;
- f) «*unité de négociation*» désigne les employées de la Société telles que définies dans le certificat mentionné à l'article 6 (reconnaissance syndicale);
- g) 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 droit commun*» lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, ou moins si un enfant est issu de cette relation, une employée a cohabité avec une personne, l'a présentée comme son conjoint, 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 droit commun»;
- h) «*congé compensatoire*» désigne le congé payé accordé en remplacement d'une rémunération en espèces pour heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser au cours de ce congé est fonction du taux horaire de rémunération calculé selon la classification prescrite dans la lettre de nomination de l'employée le jour précédant immédiatement le congé;
- i) «*élément*» désigne le Syndicat des employés des postes et communications de l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- j) «*emploi continu*» désigne un emploi sans interruption au sein de la Société canadienne des postes et comprend :
- a) le service d'une personne nommée à un poste dans la Fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qui est une «*ancienne employée*» telle que définie dans la Loi sur la Société canadienne des postes;
 - b) le service d'une personne nommée à un poste dans la Fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qui est une «*nouvelle employée*» telle que définie dans la Loi sur la Société canadienne des postes;

- k) «*taux de rémunération journalier*» désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employée divisé par cinq (5);
- l) «*jour de repos*» par rapport à une employée désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employée n'est pas habituellement tenue d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait d'être en congé;
- m) «*taux double*» désigne deux (2) fois le taux de rémunération horaire;
- n) «*employée*» désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation mentionnée à l'article 6 (reconnaissance syndicale);
- o) «*employeur*» désigne la Société canadienne des postes établie en vertu de la Loi sur la Société canadienne des postes, et comprend toute personne autorisée à exercer l'autorité de la Société;
- p) «*jour férié*» désigne :
- i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h00 un jour désigné comme jour férié payé dans cette convention;
 - ii) dans le cas d'un quart de travail qui commence le jour avant le jour férié ou qui se termine le jour suivant le jour férié, le quart qui compte le plus grand nombre d'heures de travail au cours de la période de vingt-quatre (24) heures est considéré comme le temps travaillé le jour férié désigné;
- q) «*taux de rémunération horaire*» désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employée à plein temps, divisé par le nombre d'heures normal de sa semaine de travail;
- r) «*mise à pied*» désigne la cessation d'emploi de l'employée en raison d'un manque de travail ou par suite de la suppression d'une fonction;
- s) «*congé*» désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employée pendant ses heures de travail normales ou régulières;
- t) «*section locale*» désigne une section locale constituée par le Syndicat des employés des postes et communications représentant les membres de l'unité de négociation dans une région définie;
- u) «*cotisations syndicales*» désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance à l'Alliance, à l'exclusion des droits d'initiation, des primes d'assurance et des cotisations spéciales;

- v) «*heures supplémentaires*» désigne, dans le cas d'une employée à plein temps, le travail autorisé accompli en sus de son horaire normal de travail;
- w) "employée à temps partiel" désigne une employée nommée pour une période indéterminée dont le nombre d'heures hebdomadaires régulières prévues n'est pas inférieur à vingt (20).
- Les employées à temps partiel peuvent avoir moins de vingt (20) heures de travail prévues à leur horaire hebdomadaire si ce sont des employées ne travaillant que les fins de semaine ou des employées ayant demandé par écrit de travailler moins de vingt (20) heures par semaine.
- Une employée à temps partiel ne doit pas effectuer plus de trente (30) heures par semaine en moyenne, calculées pour chaque période de vingt-six (26) semaines d'une année civile;
- x) «*période de probation*» désigne la période de six (6) mois suivant la nomination initiale d'une employée à un poste à la Société pour lequel l'Alliance est l'agent négociateur. Cette période exclut tout congé non payé, toute période de formation linguistique ou toute période de formation officielle de plus de deux (2) semaines assurée par la Société;
- y) «*employée à terme*» désigne une employée engagée pour une période déterminée de moins de six (6) mois, et comprend également les employées embauchées comme remplaçantes lors de congés prévus dans la présente convention collective, peu importe la durée de l'absence;
- z) «*taux et demi*» désigne une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire;
- aa) «*taux de rémunération hebdomadaire*» désigne le taux de rémunération annuel d'une employée divisé par 52.176.
- bb) «*désignation*» désigne l'ancienne classification du Conseil du Trésor assignée à un poste avant l'entrée en vigueur du nouveau Plan d'évaluation des emplois et ses normes de classification et est uniquement utilisée pour identifier un poste spécifique dans le nouveau Plan.

2.02 Code canadien du travail

Sauf indication contraire, les termes employés dans la présente convention et définis dans le Code canadien du travail ont le même sens que celui que leur donne ce Code.

ARTICLE 3

PRÉSÉANCE DE LA LOI

3.01 Préséance

Si une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employées assujetties à la présente convention, rend nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeurent en vigueur pendant la durée d'effet de la convention. Dans ce cas, les parties tenteront de négocier des dispositions substitutives en conformité avec la loi édictée.

ARTICLE 4

CHAMP D'APPLICATION

4.01 Généralités

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employées et à la Société.

4.02 Langue de la convention

- a) Les textes anglais et français de la présente convention sont tous deux officiels.
- b) Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux hommes et aux femmes.

4.03 Rémunération et avantages sociaux des employées à temps partiel

Les employées à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la proportion de leurs heures de travail hebdomadaires normales par rapport à celles des employées à plein temps, sauf que :

- a) ces employées sont rémunérées au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) par jour ou trente-sept heures et demie (37½) par semaine, ou au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence d'autres heures de travail journalières ou hebdomadaires qui peuvent être prescrites en vertu de l'article 25 (durée du travail), à une fois et demie (1½) le taux horaire pour toutes les heures effectuées en sus de ces heures, et à taux double (2) pour toutes les heures effectuées un jour férié désigné payé, y incluant les droits prévus à l'alinéa 25.10 g).

- b) ces employées acquièrent des crédits de congé de maladie selon le barème prévu à la clause 43.01 b).

4.04 Employées à terme

Il est convenu que les articles sur le changement technologique, la sécurité d'emploi, les congés-éducation non payés et les congés de perfectionnement professionnel payés, et, sous réserve de la clause 24.01, Ancienneté, ne s'appliquent pas aux employées à terme, qu'elles soient à plein temps ou à temps partiel.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Droits

Il est convenu que la Société exerce ses droits et responsabilités en matière de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6

RECONNAISSANCE SYNDICALE

6.01 Unité de négociation

L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de toutes les employées visées dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations du travail le 18 juin 1993 et amendé le 19 novembre 1993.

6.02 Employées à temps partiel et à terme

Plus précisément, la Société reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de toutes les employées à temps partiel et à terme qui travaillent dans l'unité de négociation mentionnée au paragraphe 6.01 ci-dessus.

ARTICLE 7

TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

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 à l'extérieur de l'unité de négociation, à moins que ce travail ne fasse véritablement partie des fonctions de cette employée.

ARTICLE 8

COTISATIONS SYNDICALES

8.01 Précompte obligatoire

Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, la Société retient sur la rémunération mensuelle de toutes les employées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération d'un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, la Société n'est pas obligée de faire des déductions sur les payes subséquentes.

8.02 Établissement des cotisations

L'Alliance informe la Société par écrit de la déduction mensuelle autorisée à retenir pour chaque employée.

8.03 Début du prélèvement

Aux fins de l'application de la clause 8.01, les retenues sur la rémunération de chaque employée, applicables à chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

8.04 Droit exclusif de l'Alliance aux cotisations des membres

Aucun syndicat tel que défini au paragraphe 3(1), partie I, du Code canadien du travail, sauf l'Alliance, n'est autorisé à faire déduire par la Société des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la rémunération des employées faisant partie de l'unité de négociation.

8.05 Versement

Les montants déduits conformément à la clause 8.01, sont versés au contrôleur de l'Alliance au cours du mois suivant la retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque employée et les retenues faites en son nom.

8.06 Retenues destinées à d'autres fins

La Société convient de continuer la pratique passée d'effectuer des retenues à d'autres fins, sur présentation des documents appropriés. La Société ne réclame aucun frais à l'Alliance pour ce service.

8.07 Responsabilité de la Société à l'égard du précompte

L'Alliance convient de tenir la Société indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la Société; le montant de l'indemnisation se limite alors à l'erreur commise.

8.08 Relevé des cotisations syndicales sur les formulaires T-4

La Société canadienne des postes convient de fournir un relevé des cotisations retenues pour chaque année civile sur les formulaires T-4 et Relevé-1 des employés.

ARTICLE 9

INFORMATION

9.01 Listes d'employées

La Société convient de fournir deux fois par an, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les dates du 1er janvier et du 1er 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 et aux directrices régionales de l'Élément, l'ensemble complet des organigrammes approuvés;
- c) à la présidente nationale et aux directrices régionales de l'Élément, une liste des postes bilingues par classification, niveau et lieu de travail.

9.02 Exemplaires de la convention collective

La Société convient de remettre à chaque employée un exemplaire de la convention collective aussitôt que possible après l'avoir reçue de l'imprimeur ou dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective.

9.03 Nouvelles employées

La Société convient d'informer les nouvelles employées qu'une convention collective est en vigueur et de leur remettre un exemplaire de la convention collective, en même temps qu'un formulaire d'adhésion à l'Alliance, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur première journée de travail dans leur poste. Pour permettre à la Société de se conformer à la présente disposition, l'Alliance s'assure que les directions locales ont à leur disposition des provisions suffisantes de formulaires de demande d'adhésion.

9.04 Présentation des représentantes syndicales

Si la représentante syndicale se trouve dans le même lieu de travail, la Société convient de présenter les nouvelles employées, ou les employées mutées d'une autre installation, à leur représentante syndicale ou à la remplaçante de celle-ci, dès la première journée de travail dans leur poste.

9.05 Représentante à l'extérieur du lieu de travail

Si la représentante syndicale ou sa remplaçante est à l'extérieur du lieu de travail de l'employée, la section locale remet à la Société un avis écrit comprenant le nom, l'adresse, le lieu de travail et le numéro de téléphone de la représentante syndicale. La Société remet à la nouvelle employée ou à l'employée nouvellement mutée une copie de cet avis.

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.

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.

9.08 Information sur l'organisation

La Société convient d'informer l'Alliance quant à la structure hiérarchique du siège social et de chacune des divisions/régions de la Société.

9.09 Exemplaires de la convention collective à l'usage du syndicat

Avant l'impression de la nouvelle convention collective, l'Alliance communique, par écrit, à la Société le nombre d'exemplaires de la convention collective dont elle a besoin aux fins de distribution interne. Le nombre total d'exemplaires ne doit pas dépasser deux (2) fois le nombre de représentantes de l'Alliance aux Postes.

9.10 Séance d'information pour employée(s)

Lorsque la Société tient une séance d'information pour employée(s) concernant une réorganisation au niveau local, régional et/ou au niveau national, la Société s'efforcera d'inviter la section locale au moins un (1) jour ouvrable à l'avance.

ARTICLE 10

NOMINATION DES REPRÉSENTANTES

10.01 Nomination des représentantes

La Société reconnaît à l'Alliance le droit de nommer des employées comme représentantes.

10.02 Compétence des représentantes

L'Alliance détermine l'aire de compétence de chaque représentante, en tenant compte de l'organigramme, de la répartition des employées dans les lieux de travail et de la structure administrative.

10.03 Nom des représentantes

L'Alliance communique promptement et par écrit à la Société le nom et l'aire de compétence de ses représentantes ainsi que tout changement ultérieur.

10.04 Absence du travail pour s'acquitter des fonctions de représentante

La Société reconnaît que les employées faisant office de représentantes devront quitter leur poste de travail pour s'acquitter, au nom de l'Alliance, des fonctions prévues par la présente convention. La direction ne doit pas restreindre indûment les représentantes dans l'exercice de leurs fonctions. Ce paragraphe ne peut s'interpréter comme ayant pour but d'accorder des congés additionnels pour les affaires de l'Alliance ou toute autre activité syndicale prévue dans la présente convention et elle est subordonnée aux conditions prévues ailleurs dans la présente convention collective.

10.05 Accès

Les représentantes de l'Alliance ou d'autres agentes autorisées qui ne sont pas en service aux Postes se verront autoriser l'accès aux lieux interdits au public dans une installation postale, à condition qu'elles s'identifient aux représentantes appropriées de la direction, qu'elles énoncent l'objet de la visite et qu'elles se conforment aux règles de sécurité en vigueur pour les visiteurs de cette installation.

ARTICLE 11

CONSULTATION MIXTE

11.01 Avantages mutuels

Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à élaborer et à mettre en oeuvre les mécanismes voulus pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt commun. Dans les vingt-et-un (21) jours suivant la tenue d'une réunion de consultation mixte, la Société fournit à chacun des membres de l'Élément qui y ont pris part à la version préliminaire du procès-verbal.

11.02 Conditions d'emploi ou conditions de travail

À la demande de l'une d'elles, les parties procèdent à des consultations significatives, au niveau approprié, au sujet des changements envisagés aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui sont régies ou ne sont pas régies par la présente convention.

11.03 Opportunité de consulter

La Société convient que de nouvelles politiques ne seront pas mises en oeuvre, et que les directives et règlements existants ne seront ni supprimés ni modifiés avant que l'Alliance ait eu une possibilité raisonnable d'étudier les propositions de la Société et de tenir des consultations à ce sujet, lorsque ces politiques, règlements ou directives portent sur des conditions d'emploi ou des conditions de travail qui ne sont pas régies par la présente convention.

11.04 Réponse aux correspondances

La Société et l'Élément conviennent que, si possible, elles répondent par écrit à leurs correspondances respectives dans les dix (10) jours suivant réception.

ARTICLE 12

ESPACE SUR TABLEAUX D'AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS

12.01 Tableaux d'affichage

La Société met à la disposition de l'Alliance des tableaux d'affichage situés à des endroits commodes qui sont déterminés après consultation entre l'Alliance et la Société. Le contenu des avis ou autres documents affichés sur ces tableaux doit être autorisé au préalable par la Société sauf lorsqu'il s'agit d'avis de réunions, d'élection et de programmes d'éducation de l'Alliance. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif raisonnable.

12.02 Documents de l'Alliance

La Société maintient aussi l'usage actuel consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans les locaux de la Société, des endroits précis pour le dépôt d'une quantité raisonnable de documents de l'Alliance.

12.03 Retrait des documents

La Société consent à ce que l'Alliance enlève de ses tableaux d'affichage tout document non reconnu par la représentante de l'Alliance.

II. CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 13

DISCRIMINATION

13.01 Aucune discrimination

- a) Les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne doivent être respectées. Aucun acte de discrimination ne peut être posé pour quelque motif que ce soit fondé sur la race, la croyance, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'affiliation religieuse, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la déficience mentale ou physique, l'état de personne graciée, l'appartenance ou l'activité au sein de l'Alliance.
- b) Il existe une obligation de prendre des mesures d'adaptation en rapport avec l'emploi qui s'étend jusqu'à la limite des contraintes excessives.

13.02 Médiation

D'un commun accord entre la Société, la représentante autorisée de l'Alliance et la plaignante, les parties peuvent avoir recours aux services d'une médiatrice pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection d'une médiatrice se fait d'un accord mutuel entre la Société et la représentante autorisée de l'Alliance, et les honoraires et dépenses de la médiatrice sont assumés à parts égales par la Société et l'Alliance.

ARTICLE 14
HARCÈLEMENT

14.01* Énoncé de politique

Le syndicat et la Société reconnaissent aux employées le droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement lié à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la nationalité, à l'origine ethnique, à la couleur, à la religion, à l'âge, l'état matrimonial, à la situation de famille, à une déficience ou à l'état de personne graciée. La Société s'engage à prendre des mesures disciplinaires contre toute personne à son service ayant commis un acte de harcèlement à l'endroit d'une autre employée.

14.02 Obligations**

Il revient principalement à la Société de veiller à faire régner un environnement de travail libre de harcèlement et de prendre les mesures appropriées pour ce faire. Le syndicat doit également s'acquitter de toutes les responsabilités qui lui reviennent en vue d'atteindre ce résultat.

14.03 Définition de harcèlement**

- a)** Aux fins des présentes, le « harcèlement » s'entend de tout comportement, propos ou geste relié à l'un des motifs énumérés à la clause 14.01, et qui :
- i) n'est pas souhaité ou peut être raisonnablement considéré comme n'étant pas souhaité, et qui
 - ii) est offensant, humiliant, abusif, menaçant, répétitif ou qui entraîne des conséquences défavorables dans l'emploi.
- b)** Nonobstant les dispositions ci-dessus, le harcèlement ne se limite pas nécessairement aux 11 motifs énumérés à la clause 14.01. Par exemple, en vertu du présent article, le fait de continuellement persécuter et réprimander quelqu'un ou de tenir des propos condescendants ou dégradants, qui pourraient porter atteinte au respect dans le milieu de travail est considéré comme du harcèlement.
- c)** En vertu du présent article, le harcèlement sexuel est considéré comme du harcèlement.

14.04* Définition de harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel, et cette définition n'est pas limitative, tout incident isolé ou répété, de nature verbale ou physique, ayant une connotation sexuelle délibérée, intempestive ou importune.

14.05* Griefs liés au harcèlement

L'employée peut, en vertu du présent article, loger un grief à un palier quelconque de la procédure. Les deux parties aux présentes traiteront dans toute la mesure possible ces griefs avec diligence et dans le respect du caractère confidentiel des informations.

14.06 Médiation

D'un commun accord entre la Société, la représentante autorisée de l'Alliance et la plaignante, les parties peuvent avoir recours aux services d'une médiatrice pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement. La sélection d'une médiatrice se fait d'un accord mutuel entre la Société et la représentante autorisée de l'Alliance, et les honoraires et dépenses de la médiatrice sont assumés à parts égales par la Société et l'Alliance.

ARTICLE 15

SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 Énoncé de politique

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

La Société et le syndicat reconnaissent que le maintien et le développement du bien-être général des employées constituent un objectif commun.

Par conséquent, tout sera mis en oeuvre pour prévenir et corriger toute situation et tout comportement susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des employées ou de détériorer le milieu de travail.

15.02 Obligations de la Société

- a) Il incombe en premier lieu à la Société d'assurer la sécurité du milieu de travail, de prendre et de mettre en oeuvre des mesures appropriées et efficaces, tant préventives que correctives, pour protéger la santé et assurer la sécurité des employées.
- b) Sans limiter la généralité de ce qui précède, la Société doit :

- i) fournir et maintenir des lieux de travail, de l'équipement, des méthodes de travail et des outils qui sont sécuritaires et sans risque pour la santé;
- ii) informer, dès qu'elle en prend connaissance, ses employées et leur représentante syndicale de toute situation reliée à leur travail qui pourrait constituer un danger pour leur santé ou leur sécurité;
- iii) informer adéquatement les employées des risques reliés à leur travail, et leur assurer la formation et la surveillance appropriées, de sorte que les employées aient les compétences et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié;
- iv) fournir l'équipement, les vêtements et les dispositifs jugés nécessaires à la prévention des blessures, sauf dans les cas où la convention collective prévoit le paiement d'une indemnité pour le coût de vêtements personnels de protection, et veiller à ce que les employées au travail, utilisent ces équipements, vêtements et dispositifs;
- v) s'assurer que les enquêtes, inspections et analyses nécessaires sont effectuées et collaborer avec tout comité de santé et de sécurité créé en vertu du présent article, lorsqu'il existe des situations susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des employées;
- vi) prendre sans tarder toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou corriger une situation susceptible de constituer un danger pour la santé ou la sécurité des employées ou susceptible de compromettre l'environnement, dès que cette situation est portée à son attention;
- vii) établir et appliquer les procédures de la Société concernant l'attribution ou le remplacement de chaussures de sécurité;
- viii) attribuer des tabliers ou maintenir une réserve de tabliers à la disposition des préposées à l'échantillonnage et des employées qui doivent manutentionner les sacs de courrier dans les centres des envois non distribuables ou les salles de courrier.

15.03 Comités mixtes de santé et de sécurité au lieu de travail

La Société et l'Alliance reconnaissent la nécessité de consultations sérieuses et constructives dans le domaine de la santé et de la sécurité. Par conséquent, des comités mixtes de santé et de sécurité au lieu de travail seront formés conformément aux dispositions qui suivent :

a) Comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail

Un organisme national patronal-syndical connu sous le nom de «*Comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail*» sera mis sur pied. Il sera formé de trois (3) représentants de la direction nommés par la Société et de trois (3) représentants de l'Alliance nommés par l'Alliance.

b) Comités mixtes de santé et de sécurité au lieu de travail

Des comités mixtes de santé et de sécurité au lieu de travail seront établis conformément à la section 135 du Code canadien du travail. Ils seront formés de trois (3) représentants de la direction nommés par la Société et de trois (3) représentants nommés par le(les) syndicat(s).

c) Fonctions des comités mixtes de santé et sécurité au lieu de travail

- i) tenir des réunions à intervalles réguliers;
- ii) recevoir et régler les plaintes des employées;
- iii) tenir des dossiers sur les plaintes déposées;
- iv) examiner les rapports portant sur les conditions ambiantes et les rapports sur les directives des agentes de sécurité;
- v) collaborer avec les services professionnels de santé;
- vi) établir et soutenir des programmes d'éducation en matière de santé et de sécurité;
- vii) participer à des enquêtes et à des inspections relatives à la santé et la sécurité;
- viii) élaborer et maintenir des programmes connexes et des mesures protectrices;
- ix) assurer le suivi des programmes connexes;
- x) assurer la tenue de dossiers précis sur les accidents de travail;
- xi) collaborer avec les agentes de sécurité du gouvernement;
- xii) étudier l'information sur les risques actuels ou éventuels reliés à l'équipement ou aux méthodes de travail;
- xiii) étudier tous les rapports de la Société concernant la santé et la sécurité des employées de l'unité de négociation;

- xiv) parmi les employées proposées par les parties syndicale et patronale, établir une liste de candidates aptes à être formées et à devenir des préposées compétentes aux premiers soins;
 - xv) accomplir toute autre fonction que le comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail jugera utile de déterminer en vue d'une meilleure application de la politique de santé et sécurité au travail.
- d) Les employées nommées au comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail ou à un comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail exercent les fonctions qui leur sont assignées, sans perte de salaire.
- e) i) Les parties conviennent que toute question portée à l'attention d'un comité, qu'il s'agisse du comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail ou d'un comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail, doit être traitée avec honnêteté, impartialité et d'une façon opportune. Les membres d'un comité ont la responsabilité individuelle et collective de faire de la recherche factuelle et de trouver des solutions aux problèmes.
- ii) Un comité peut, lorsqu'il juge n'être pas en mesure de résoudre un problème, avoir recours aux services d'une personne impartiale de l'extérieur dont la qualité de spécialiste de la sécurité est reconnue, et l'inviter à se joindre au comité pour discuter du problème et proposer des solutions.

15.04 Droits et obligations de l'Alliance

- a) Sans limiter la portée générale de ce qui précède, l'Alliance, en collaboration avec la Société, encourage les employées à travailler de façon sécuritaire et favorise des conditions de travail saines et sécuritaires.
- b) Lorsqu'une représentante de l'Alliance remarque que la qualité de l'environnement se détériore, elle a l'obligation d'aviser sans délai la Société par écrit, ou oralement si elle croit que la situation est urgente.

La Société doit alors :

- i) procéder aux inspections, analyses et enquêtes nécessaires en présence d'une représentante de l'Alliance et lui remettre une copie du rapport découlant de ces inspections, analyses et enquêtes;

- ii) porter la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail.
- c) Tout rapport d'enquête découlant de l'examen du problème est communiqué à la section locale de l'Alliance.
- d) Si l'Alliance ou une section locale du syndicat n'est pas satisfaite des résultats du rapport d'enquête, elle peut demander au comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail de mener une nouvelle enquête.
- e) La représentante de l'Alliance doit être présente à toute enquête ou inspection instituée en application du paragraphe d) de la présente clause.

15.05 Droits et obligations de l'employée

- a) L'employée a la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour la protection de sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Elle doit de plus veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité.
- b) L'employée doit observer les règles et usages raisonnables établis en matière de santé et de sécurité comme moyen de protection pour elle-même et pour les autres.
- c) L'employée doit utiliser ou porter l'équipement, les dispositifs ou les vêtements protecteurs mis à sa disposition par la Société ou pour lesquels elle reçoit une indemnité.
- d) L'employée doit aviser son superviseur de l'absence ou de la défectuosité d'un appareil ou d'un dispositif protecteur lorsqu'une telle situation pourrait représenter un danger pour elle-même ou pour une autre employée.

15.06 Renseignements et enquêtes concernant les accidents du travail

- a) La Société fait l'enquête nécessaire pour déterminer les circonstances entourant un accident et le danger à la santé qui surviennent dans le lieu de travail. Cette enquête est faite en présence d'une représentante de l'Alliance.

Des rapports de ces enquêtes sont remis au comité approprié mixte de santé et de sécurité au lieu de travail ainsi qu'à la section locale du syndicat. Le comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail peut demander des renseignements complémentaires à la personne qui a mené l'enquête.

- b) La Société remet aux employées concernées et au comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail approprié une copie du rapport d'accident.
- c) La Société remet à la section locale de l'Alliance une copie du rapport d'accident qu'elle transmet à la Commission provinciale des accidents du travail.

15.07 Transport gratuit en cas de maladie grave ou d'accident

La Société assure gratuitement à l'employée un moyen de transport approprié pour se rendre chez le médecin ou à l'hôpital le plus rapproché et de là au foyer ou au travail suivant la décision du médecin traitant, lorsque ces services sont immédiatement nécessaires à l'employée par suite :

- a) d'une blessure subie au travail; ou
- b) d'une crise cardiaque ou d'une autre maladie grave qui survient au travail; elle doit en outre informer la section locale de l'Alliance des incidents de cette nature.

15.08 Cours de premiers soins

La Société encourage les employées à suivre des cours de premiers soins et, à cette fin, assume les frais de ces cours et des cours de recyclage requis pour maintenir en vigueur le certificat de compétence. Les comités mixtes de santé et de sécurité au lieu de travail concernés choisissent les employées appelées à suivre des cours de premiers soins à partir de la liste établie aux termes de l'alinéa 15.03 c) (xiv). La procédure de sélection des employées pour les cours de premiers soins est conforme à l'ensemble des exigences de la Société en la matière, notamment en ce qui concerne le nombre et le lieu de provenance des employées. Les employées choisies pour suivre des cours se voient accorder le temps nécessaire pour la durée des cours, sans perte de salaire.

Les employées désignées possédant un certificat de secourisme émis par l'Ambulance St-Jean ou tout autre certificat de premiers soins reconnu par le gouvernement provincial compétent ont accès en tout temps à la salle de premiers soins et aux trousse de premiers soins.

15.09 Premiers soins

- a) La Société prend les dispositions nécessaires pour que les employées puissent obtenir l'aide d'une secouriste facilement et rapidement.
- b) La Société fournit et conserve en bon état des trousse de premiers soins dans toutes les installations postales et les rend accessibles et disponibles aux employées en tout temps.
- c) Une liste de toutes les secouristes et des endroits où elles peuvent être rejointes est affichée dans toutes les installations postales.

- d) Aux fins de la présente clause, l'expression «secouriste» signifie une médecin, une infirmière ou une employée détenant un certificat valide de secourisme industriel décerné par un organisme reconnu.

15.10 Examens médicaux

- a) Lorsque la Société exige, aux termes du présent article, qu'une employée subisse un examen médical par une médecin compétente désignée, choisie par l'employée, l'examen n'entraîne pas de frais pour l'employée.

Dans la mesure du possible, tout rendez-vous d'examen est fixé pendant les heures de travail de l'employée, mais lorsqu'un tel rendez-vous est fixé en dehors de ses heures de travail, il lui est permis de s'absenter de son poste pour une période de trois (3) heures, soit durant le quart qui précède, soit durant le quart qui suit l'examen, au choix de l'employée.

- b) L'employée ne subit aucune perte de rémunération normale pour aller subir cet examen, et la Société assume les frais de déplacement conformément au règlement régissant les déplacements.
- c) Nonobstant le paragraphe a), si la Société estime qu'un examen médical additionnel est nécessaire, elle peut exiger que cet examen soit fait par une médecin compétente choisie par la Société et aux frais de la Société.

15.11 Équipement motorisé

- a) Seules les employées compétentes et désignées par la Société sont autorisées à se servir de l'équipement mobile motorisé. Une période de cinq (5) minutes est accordée au début du quart à l'employée qui utilise de l'équipement motorisé afin d'en vérifier le bon fonctionnement.
- b) La Société transmet à la section locale du syndicat la liste de toutes les employées compétentes ainsi désignées et l'avise de tout changement à cette liste.

15.12 Restriction sur la levée d'objets

Aucune employée n'est tenue de soulever seule à la main un objet quelconque pesant plus de vingt-deux virgule sept (22,7) kilogrammes.

15.13 Droit de refus

- a) L'employée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou pourrait exposer une autre employée à un danger semblable.

- b) L'employée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe a) si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si le danger qui pourrait justifier son refus est inhérent au genre de profession, de métier ou de fonction qu'elle exerce.
- c) Lorsque l'employée refuse d'exécuter un travail conformément au paragraphe a) :
- i) elle avise sans délai sa superviseure et sa représentante syndicale;
 - ii) elle ne subit aucune perte de salaire pendant qu'elle retire ses services;
 - iii) elle a le droit d'être présente pendant que s'effectue l'enquête prévue ci-après.
 - iv) jusqu'à ce que la situation soit rétablie, aucune autre employée ne peut être affectée à l'utilisation ou l'opération de la machine, de l'appareil, du matériel ou de l'objet, ni affectée à cette partie du travail visée par l'enquête, sauf s'il s'agit d'une personne dont la tâche consiste à établir des conditions sécuritaires;
 - v) jusqu'à ce que la situation motivant le refus de travailler de l'employée ait été corrigée, la Société peut affecter temporairement cette dernière à un autre emploi d'un type comparable pourvu que l'employée n'en éprouve aucune perte de salaire et qu'une telle affectation temporaire ne contrevienne en aucune façon aux dispositions de la présente convention collective.
- d) Dès que la Société est avisée par l'employée, elle s'assure que les enquêtes, inspections et analyses nécessaires sont faites quant à la situation qui a provoqué le refus de travailler; celles-ci doivent être faites en présence d'une représentante syndicale et de l'employée concernée. Si l'employée ou la représentante syndicale décide de ne pas être présente, l'enquête peut quand même être conduite.
- e) Lorsque l'employée cherche pour des raisons frivoles, à prendre malhonnêtement avantage de la présente clause, elle sera considérée par la Société comme étant passible de sanctions disciplinaires.

15.14 Respect des normes d'environnement

Les normes d'environnement telles que déterminées par le comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail, de même que celles édictées en vertu du Code canadien du travail, doivent être respectées en tout temps.

15.15 Évaluation de la qualité de l'environnement

- a) Le comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail veille à ce que les instruments nécessaires à l'évaluation de la température, de l'humidité, du bruit, de l'oxyde de carbone, de l'éclairage et de la poussière soient disponibles dans chaque bureau régional et dans les grands établissements postaux. Dans les autres établissements postaux, les instruments nécessaires seront disponibles sur demande lorsque des motifs sérieux existent et laissent croire que les normes d'environnement ne sont pas respectées.
- b) Des analyses de la qualité de l'environnement sont effectuées sur demande des représentantes de l'Alliance, lorsque celles-ci ont des raisons sérieuses de croire que les normes d'environnement ne sont pas respectées.
- c) Tous les résultats des analyses de la qualité de l'environnement sont mis à la disposition de la représentante locale de l'Alliance. La Société convient d'enseigner et d'expliquer, lors de séances d'information aux représentantes locales de l'Alliance, la méthodologie de la technique d'évaluation de l'environnement.
- d) La Société autorise et facilite les analyses de l'environnement par le comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail.
- e) Lorsque des écarts aux normes surviennent ou lorsqu'un problème quelconque est identifié, la Société doit prendre les mesures qui s'imposent pour corriger la situation.

15.16 Application de la législation

Tout droit ou avantage non prévu au présent article et conféré aux employées ou à l'Alliance par toute législation ou réglementation applicable aux parties en matière de santé, de sécurité, ou d'environnement au travail fait partie intégrante du présent article.

15.17 Salaire maintenu

Une représentante de l'Alliance qui agit en vertu du présent article sera rémunérée par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective,

- a) eu égard à l'exercice de leurs fonctions au sein du comité mixte de santé et sécurité au lieu de travail, notamment pour assister aux réunions; et
- b) eu égard à leur préparation et leur déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidentes du comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail,

que ces activités aient lieu pendant leur heures de travail régulières ou en dehors de celles-ci.

Ceci s'appliquera également aux membres suppléantes dans la mesure seulement où celles-ci remplacent effectivement des membres du comité.

15.18 Réaffectation et congé liés à la maternité

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24ième) semaine qui suit l'accouchement, demander à la Société de modifier ses tâches ou de la réaffecter à d'autres tâches si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du foetus ou celle de l'enfant.
- b) La demande effectuée en vertu de la clause a) ci-dessus est accompagnée d'un certificat médical signé par un médecin qualifié choisi par l'employée faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.
- c) L'employée qui a fait une demande en vertu de la clause a) ci-dessus peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que la Société étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit à un congé payé, à son taux régulier de salaire, jusqu'à ce que la Société
 - i) modifie ses tâches, la réaffecte ou
 - ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures,la rémunération qui lui est alors versée étant assimilée à un salaire.
- d) Si la Société conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, elle informe l'employée par écrit et celle-ci a droit à un congé sans salaire pendant la période mentionnée au certificat médical qu'elle avait présenté avec sa demande.
- e) L'employée enceinte ou allaitant un enfant a droit à un congé sans salaire pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24ième) semaine qui suit l'accouchement si elle remet à la Société un certificat signé par un médecin qualifié choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.

- f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification de tâches, d'une réaffectation ou d'un congé conformément à cet article est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à la Société de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine et de lui présenter un nouveau certificat médical à l'appui.

15.19 Études en matière de santé et de sécurité en milieu de travail

- a) Les propositions d'études syndicales en matière de santé et de sécurité en milieu de travail doivent être soumises au comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail.
- b) Ces propositions doivent définir les paramètres de l'étude proposée, c'est-à-dire la portée de l'étude, son objectif, son mandat, les ressources nécessaires, la marche à suivre, l'échéancier, le choix du site et de l'équipe.
- c) Le comité national mixte de santé et de sécurité au lieu de travail ne peut refuser une proposition que si elle s'avère déraisonnable. En cas de désaccord à cet égard, la proposition doit être soumise pour approbation à une experte, désignée par les parties, en la matière.
- d) Il est entendu que tous les frais inhérents aux études effectuées en vertu de la présente clause sont assumés par le Syndicat.

ARTICLE 16

ACTIVITÉS POLITIQUES

16.01 Activités politiques

La Société ne peut restreindre le droit de l'employée de participer, en conformité de la politique de la Société, à des activités politiques, notamment le droit de se présenter comme candidat ou de faire campagne en faveur du candidat ou de la candidate de son choix.

ARTICLE 17

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

17.01 Conflit d'intérêts

Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par la Société comme pouvant présenter un conflit d'intérêts, les employées ne sont pas empêchées d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles elles sont tenues de travailler pour la Société.

ARTICLE 18

EMPLOYÉES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

18.01 Interruption du travail

Les employées qui sont empêchées d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un employeur fédéral, provincial, municipal, commercial ou industriel, signalent la chose à la Société, et celle-ci fournit ailleurs à ces employées un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels elles auraient normalement droit.

Le présent article ne s'applique pas si le différend met en cause la Société canadienne des postes ou l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

18.02 Changement de lieu de travail

Si la Société doit changer le lieu de travail d'une employée, l'Alliance et sa représentante autorisée doivent en être informées.

ARTICLE 19

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

19.01* Définitions

Aux fins de la présente procédure, l'expression :

- a)* «*Grief*» désigne toute plainte présentée par écrit par l'Alliance et alléguant qu'une employée, un groupe d'employées, l'ensemble des employées et/ou l'Alliance a été lésée, tel qu'il est prévu à la clause 19.02.
- b) «*Représentante autorisée de l'Alliance*» désigne toute personne nommée par l'agent négociateur pour participer au processus de règlement d'un grief.
- c) «*Déléguée syndicale*» désigne toute employée des Postes nommée ou élue pour faire fonction de représentante autorisée de l'Alliance. Si une déléguée syndicale n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions, l'Alliance désigne une autre employée des Postes pour la remplacer.
- d) «*Société*» désigne toute personne autorisée par la Société à exercer les pouvoirs de la Société.
- e) «*Jours*» désigne les jours civils à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.

- f) «*Plainte urgente*» désigne toute question touchant la sécurité et la santé, le congédiement et la suspension et les questions qui ne peuvent être réglées rétroactivement, notamment le fait de ne pas recevoir des chèques de paie appropriés.

19.02* Droit de discuter d'une plainte et de présenter un grief

- a)* L'employée devrait discuter d'une plainte avec sa superviseure immédiate avant de présenter un grief par l'entremise de la représentante autorisée de l'Alliance. La superviseure doit rappeler à l'employée qu'elle a le droit de demander à sa déléguée syndicale ou à une autre représentante autorisée de l'Alliance d'assister à la discussion. La superviseure doit discuter de la plainte avec l'employée afin de tenter de résoudre le cas.

Il est convenu que la discussion entre l'employée, ou la déléguée syndicale, ou une autre représentante autorisée de l'Alliance, et la superviseure concernée, ou une représentante de la direction à l'échelle locale, peut permettre de régler le problème et d'éviter d'avoir recours à un grief.

- b) Une représentante autorisée de l'Alliance peut présenter un grief lorsqu'elle estime qu'une employée, un groupe d'employées, l'ensemble des employées ou l'Alliance a été lésée ou a été traitée de façon injuste, préjudiciable ou inéquitable.

- c) L'employée qui, avant de présenter un grief, désire discuter de sa plainte avec une représentante de la direction à l'échelle locale autre que sa supérieure immédiate, doit obtenir de cette dernière l'autorisation de quitter son poste de travail à cette fin. Cette autorisation :

i) ne peut être refusée sans motif valable;

et

ii) doit être accordée aussi rapidement que possible.

L'employée doit se présenter à sa superviseure avant de reprendre ses fonctions normales.

- d) Il ne faut pas empêcher en aucune manière la déléguée syndicale d'exercer ses fonctions lorsqu'elle enquête sur des plaintes ou représente les employées conformément aux dispositions du présent article. Lorsque la déléguée syndicale décide d'enquêter sur une plainte urgente, elle doit demander à sa superviseure l'autorisation de quitter son travail et cette autorisation doit être donnée dans les trente (30) minutes qui suivent. Elle doit disposer d'une période raisonnable pour faire son enquête et elle doit se présenter à sa superviseure avant de reprendre ses fonctions normales.

- e)** Nonobstant l'alinéa 19.01 a), un grief se rapportant à une question d'ordre général concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective peut être présenté à tout moment par une représentante autorisée de la Société ou de l'Alliance.

19.03 Irrégularités

La représentante autorisée de l'Alliance doit présenter les griefs de la façon prescrite dans le présent article, mais le grief de l'employée ne peut être invalidé parce que cette dernière n'a pas présenté de plainte, ni rejeté à cause d'un vice de forme ou parce qu'il n'est pas présenté par écrit sur la formule de grief approuvée par les parties et fournie à cette fin par la Société ou selon la formule établie.

19.04* Traitement des griefs - Général

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, un grief est instruit de la façon suivante :

- a)* Un grief doit être présenté par une représentante autorisée de l'Alliance à la supérieure immédiate de la plaignante ou à une autre représentante de la Société autorisée, selon le cas.
- b) L'Alliance et la Société doivent s'aviser mutuellement, par écrit, des noms et des sphères de compétence des représentantes autorisées à représenter chaque partie dans la présentation des griefs, et doivent promptement s'aviser mutuellement par écrit de tout changement apporté à ces noms.
- c) La Société peut demander un énoncé plus précis du grief si elle estime que ce dernier n'est pas suffisamment clair et étoffé quant à la nature de la plainte ou à la prétendue violation de la convention collective.
- d) Les représentantes autorisées de l'Alliance dont il est question dans le présent article ont le droit de rencontrer la représentante désignée de la Société pour discuter d'un grief en particulier. La représentante désignée de la Société doit elle-même répondre au grief par écrit, conformément aux dispositions au présent article.
- e) Lorsque la représentante de la Société rejette un grief, elle doit, dans sa réponse, donner les raisons de ce rejet.
- f)** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par consentement mutuel donné par écrit par la Société et l'Alliance.
- g)* L'Alliance peut retirer un grief, sans préjudice, à tout moment.

19.05* Délais

- a) Un grief peut être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour suivant la date à laquelle l'employée lésée ou l'Alliance, selon le cas, a été avisée par écrit ou autrement mise au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.
- b)** Il est obligatoire de respecter les délais stipulés dans cet article 19, à moins que les parties en conviennent autrement par écrit.

19.06* Audition et décision

- a) Dans les vingt (20) jours qui suivent la réception d'un grief, la Société doit tenir une audition, normalement dans la ville d'origine du grief, et répondre par écrit au grief, à moins que les deux parties ne s'entendent pour prolonger le délai.
- b)* Si la Société ne répond pas au grief dans le délai prescrit, l'Alliance peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

19.07 Notification de la décision

La Société transmet à la représentante autorisée de l'Alliance une copie de la décision prise par la Société, en même temps qu'elle la transmet à l'employée (aux employées) au nom de laquelle (desquelles) le grief a été présenté.

19.08 Griefs et réponses envoyés par la poste

- a) Lorsqu'un grief doit être envoyé par la poste, le document est expédié par courrier recommandé et est réputé avoir été :
- i) présenté à la date indiquée sur le cachet de la poste;
- et
- ii) reçu par la Société à la date à laquelle le récépissé de recommandation a été signé.
- b) De même, la réponse au grief est envoyée par courrier recommandé et est réputée avoir été :
- i) envoyée par la Société le jour où l'envoi a été recommandé;
- et
- ii) reçue à la date à laquelle l'Alliance a signé le récépissé de recommandation relatif à cet envoi.

Le délai dans lequel l'Alliance peut renvoyer le grief à l'arbitrage est calculé à partir du jour où l'Alliance a signé le récépissé de recommandation pour sa copie de la réponse.

19.09 **Interdiction de menaces ou d'intimidation**

Il est interdit à tout membre du personnel de direction de chercher, par intimidation, par menace de congédiement ou par toute autre forme de menace ou de tentative de corruption ou par tout autre moyen, d'empêcher une employée d'exercer son droit de présenter un grief en vertu des dispositions du présent article.

19.10* **Distribution des exemplaires du grief**

Lorsqu'un grief est présenté, la représentante autorisée de la Société doit immédiatement signer et dater tous les exemplaires du grief. Les griefs présentés et les réponses à ces griefs doivent être immédiatement distribués par la Société comme suit :

- Copie 1 : direction
- Copie 2 : direction
- Copie 3 : bureau national du SEPC
- Copie 4 : vice-présidentes régionales du SEPC
- Copie 5 : section locale du SEPC/de l'Alliance
- Copie 6 : employée

19.11 **Droit à l'arbitrage**

Lorsqu'un grief a été présenté et qu'il n'a pas été réglé à la satisfaction de l'Alliance, cette dernière peut renvoyer le grief à l'arbitrage si la plainte concerne :

- a) l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la convention collective, y compris toute mesure disciplinaire, congédiement ou terminaison d'emploi pour une raison quelconque;
- b) toute modification d'une condition de travail existante ayant trait au paiement d'une prime, d'une indemnité ou de toute autre bénéfice monétaire, ou toute application discriminatoire concernant une telle prime, indemnité ou bénéfice monétaire.

19.12* Renvoi à l'arbitrage

- a)* Lorsqu'un grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'Alliance, celle-ci peut le renvoyer à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse.
- b)* Lorsque l'Alliance décide de renvoyer un grief à l'arbitrage, elle doit informer la Société par écrit de chaque renvoi à l'arbitrage. Cet avis précise le nom de l'arbitre proposé (les arbitres étant nommés à tour de rôle selon la liste indiquée à la clause 19.17), le nom et l'adresse de la représentante de l'Alliance et la ville où l'audition aura lieu. Sous réserve du présent article, l'audition aura lieu normalement dans la ville où le grief a été logé à moins d'un commun accord sur une autre localité.

19.13* Griefs renvoyés à l'arbitrage sommaire

- a)** Sous réserve de la présente convention collective ou d'une disposition contraire convenue entre les parties, un grief est renvoyé à l'arbitrage sommaire de la façon suivante.
- b) Les parties conviennent de ne pas avoir recours à des avocats en pratique de droit pour les représenter dans le cadre d'un arbitrage sommaire.
- c) Les parties font tous les efforts raisonnables pour procéder par admission et pour réduire l'utilisation des témoins.
- d)** Une rencontre préparatoire à l'arbitrage doit avoir lieu au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de l'audition du grief.
- e) 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 ensuite par écrit ses conclusions dans les dix (10) jours à compter de la date de l'audition.

Lorsqu'il est impossible de rendre oralement une décision à la fin de l'audition, l'arbitre doit la rendre par écrit avec un bref résumé de ses motifs. L'arbitre doit rendre sa décision écrite dans les meilleurs délais, mais toujours dans les dix (10) jours à compter de la date de l'audition.

- f) La décision de l'arbitre, dans la formule sommaire, ne constitue pas un précédent et ne peut être invoquée ultérieurement en arbitrage. En outre, de telles décisions ne peuvent altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention collective.
- g) Ces décisions, dans la formule sommaire, sont définitives et les deux parties sont tenues de s'y conformer.

19.14** **Arbitrage conventionnel**

- a)** Les griefs se rapportant à une suspension pour une période indéfinie, un congédiement, une terminaison d'emploi, les griefs de classification ou griefs présentés par la société en vertu de la clause 19.02(e), doivent être renvoyés à l'arbitrage selon le processus d'arbitrage conventionnel.
- b)* Tout autre grief non résolu qui concerne un grief lié à une suspension pour une période indéfinie, un congédiement ou une terminaison d'emploi sera renvoyé à l'arbitrage conventionnel pour être entendu avec le premier, à moins d'une entente contraire entre les deux parties.
- c)** Tous les griefs de classification, les griefs portant sur une question d'ordre général liée à l'interprétation ou à l'application de la convention collective et les griefs déposés par la Société ou un groupe concernant plus d'une (1) division ou région de la Société doivent être renvoyés à l'arbitrage conventionnel.
- d)** Si un grief est susceptible d'avoir des répercussions nationales, la directrice générale des Relations du travail ou sa représentante autorisée pour la Société, ou une représentante autorisée de l'Alliance peut, par avis écrit envoyé à l'autre partie dans les trente (30) jours à compter de l'avis de renvoi à l'arbitrage, décider que le grief doit être renvoyé à l'arbitrage conventionnel. L'une ou l'autre des parties peut aussi choisir, à cause de la nature des questions à trancher, que l'arbitrage conventionnel soit tenu dans la région de la capitale nationale.
- e) Dans tous les cas d'arbitrage conventionnel, l'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les soixante (60) jours suivant la date de l'audition.
- f)** La décision de l'arbitre doit lier la Société et l'Alliance et elle constitue un précédent qui pourra être invoqué ultérieurement en arbitrage.

19.15 **Pouvoirs de l'arbitre**

Dans tous les cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, l'arbitre a le pouvoir d'annuler le congédiement ou d'atténuer les mesures disciplinaires, selon ce qui lui semble juste et raisonnable compte tenu des circonstances.

19.16 **Coût de l'arbitrage**

La Société et l'Alliance assument à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

19.17 * Liste d'arbitres et établissement du calendrier des arbitrages

- a) Les arbitres nommées ci-dessous agissent à tour de rôle dans l'ordre d'inscription de leur nom sur la liste. Si l'arbitre choisie en vertu de la procédure est dans l'impossibilité d'agir, l'affaire est renvoyée à l'arbitre dont le nom vient immédiatement après.
- b) S'il advient que la liste est épuisée et qu'aucune arbitre ne puisse entendre le grief, les parties nomment une autre arbitre à titre de remplaçante. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'une arbitre dans les sept (7) jours, l'une ou l'autre des parties peut en appeler au ministre du Travail, qui nommera une arbitre.
- c)** Une procédure de rotation distincte et indépendante doit être établie à partir de la liste de l'alinéa 19.17 g) pour les auditions en arbitrage sommaires et conventionnelles.
- d)** Les parties doivent convenir mutuellement de dates d'audition sommaire préétablies pour chacune des régions. Les griefs sont entendus selon le principe du premier déposé, premier entendu, sauf entente contraire entre les parties.
- e)** Les dates d'audition en arbitrage conventionnel sont établies au cas par cas et en tenant compte des disponibilités de l'arbitre, de l'Alliance et de la Société. Sauf entente contraire entre les parties, une date d'audition doit être établie, laquelle audition doit être établie dans les 120 jours qui suivent la date du renvoi à l'arbitrage.
- f)** La date d'audition peut-être reportée par consentement mutuel ou sur demande de l'arbitre.
- g)* Voici la liste des arbitres uniques auxquelles les parties ont convenu d'un commun accord de renvoyer éventuellement des griefs en arbitrage dans chaque secteur géographique :

* Atlantique

P. Darby
J.A. MacLellan
*Peter Barton

* Québec et Montréal

Jean-Guy Clément
Claude Foisy
André Rousseau
André Bergeron
Huguette Gagnon

* Rideau et siège social

David Kates
Donald Carter
Kenneth A. Hinnegan
*John Brunner
*Jean-Guy Clément

* York et Huron

*William Kaplan
J. Brunner
Jane Devlin
Kenneth A. Hinnegan

Mid-West et Foothills

A.V.M. Beattie
David Philip Jones
Ken Norman

* Pacifique

Robert Blasina
M. Chertkow
Colin Taylor
*Rod Germaine

19.18 Procédure de règlement des griefs de classification

Les parties conviennent aussi qu'un grief de classification sera réglé selon cet article tel qu'amendé ci-dessous :

- a) Tous les délais impartis à un grief de classification peuvent, à la demande de l'une ou l'autre partie, être prolongés de trente (30) jours.
- b) Les fonctions et responsabilités à la base d'un grief de classification doivent être celles qui étaient assignées et exécutées au moment où a été prise la décision visée par le grief.
- c) Outre la description du poste, les éléments de preuve relatifs aux fonctions effectivement accomplies seraient des éléments de preuve pertinents et admissibles aux termes de la procédure de règlement des griefs. Toutefois, tout différend relatif aux devoirs assignés entre l'employée et la surveillante autorisée doit être identifié dans le grief de classification même.
- d) Les employées sont encouragées à discuter de la classification de leur poste avec une représentante de la direction bien au fait de la classification, avant de soumettre un grief de classification.

- e) Sur demande et, avant l'audition au dernier palier, il y a échange de renseignements pertinents au grief, tels la description, l'évaluation et la raison d'être du poste, les modifications aux fonctions et les déclarations de la superviseure ou de l'employée, aux fins de discussions non officielles entre le personnel de classification des deux (2) parties.
- f) L'agent négociateur reçoit un avis écrit d'au moins dix (10) jours de la date de l'audition au dernier palier tenue à Ottawa. Si l'audition a lieu à l'extérieur d'Ottawa, la date et le lieu sont fixés par accord mutuel. La Société fait parvenir à l'employée la décision qui a été rendue au dernier palier de la procédure et en envoie une copie à la représentante syndicale autorisée concernée dans les quarante (40) jours suivant la date de la déposition.
- g) Lorsque le grief est déféré à l'arbitrage, les parties doivent, sans délai, choisir une arbitre compétente en matière de classification. À défaut de pouvoir s'entendre sur le choix d'une arbitre dans les sept (7) jours, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail de nommer une arbitre d'office.
- h) L'arbitre décide du niveau de classification du poste, en conformité avec le régime de classification de la Société, et détermine la date d'entrée en vigueur.

ARTICLE 20

DISCIPLINE

20.01 Avis par écrit

- a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employée sans motif valable, juste et suffisant, ni sans que l'employée soit informée par écrit, au moment où la mesure est prise ou auparavant, des motifs pour lesquels cette mesure est imposée.
- b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve se limite aux motifs mentionnés dans l'avis prévu au paragraphe a) ci-dessus.

20.02 Notification de la représentante locale de l'Alliance

La Société informe la représentante locale de l'Alliance qu'une suspension ou un congédiement a été imposé dans un délai d'au plus quarante-huit (48) heures suivant la notification écrite remise à l'employée.

20.03 Suspension d'une employée au cours d'une enquête

Lorsque la Société suspend indéfiniment une employée pendant qu'elle fait enquête sur une infraction, les mesures visant à rétablir l'employée dans ses fonctions dans l'attente des résultats de l'enquête, ou à la congédier, ou à lui imposer une période de suspension déterminée doivent être prises dans un délai de dix (10) jours. Cette période de suspension indéfinie est avec paie. Si la Société ne prend pas une décision définitive dans les dix (10) jours, l'employée demeure sur la liste de paie jusqu'à ce que l'arbitre ait rendu une décision définitive sur le grief, mais l'employée peut être soumise à d'autres mesures disciplinaires pour toute éventuelle infraction de même nature ou d'une nature différente.

20.04 Fardeau de la preuve

Dans les cas de congédiement et de mesures disciplinaires, la Société assume le fardeau de la preuve de juste cause. Les éléments de preuve se limitent aux motifs mentionnés dans l'avis disciplinaire ou de congédiement adressé à l'employée.

20.05 Préavis d'entrevue disciplinaire

La Société avise l'employée et la section locale de l'Alliance vingt-quatre (24) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire ou de toute séance de counselling et indique l'objet de la réunion en précisant s'il s'agit ou non du dossier personnel de l'employée. La superviseure rappelle à l'employée qu'elle a le droit de se faire accompagner par une déléguée syndicale ou une représentante autorisée de l'Alliance. Si l'employée ne se présente pas à l'entrevue et ne justifie pas son absence, la Société et la représentante de l'Alliance peuvent procéder à l'audition.

20.06 Dossier personnel

Il ne doit exister qu'un seul dossier personnel pour chaque employée. Aucun rapport ou document relatif à la conduite ou au rendement ne peut être versé au dossier ni en faire partie à moins qu'un exemplaire dudit rapport ou document n'ait été transmis à l'employée dans les dix (10) jours suivant la date de la présumée infraction ou la date à laquelle la Société en a pris connaissance. Aucun rapport ou document relatif à la conduite ou au rendement de l'employée ne peut être invoqué contre elle, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si ledit rapport ou document ne fait pas partie du dossier. La Société ne peut produire comme élément de preuve lors d'une audition un document ou rapport extrait du dossier de l'employée et dont celle-ci aurait ignoré l'existence au moment où il a été versé à son dossier.

20.07 Confidentialité du registre des présences

Les renseignements relatifs au registre des présences ne peuvent être rendus publics.

20.08 Surveillante par intérim

L'employée nommée par intérim à un poste comportant des fonctions de surveillance ne peut être tenue de mener des entrevues disciplinaires visant des employées de l'unité de négociation.

ARTICLE 21

EXPOSÉ DES FONCTIONS

21.01 À la demande de l'employée

Sur demande écrite de l'employée, la Société lui remet dans les dix (10) jours ouvrables suivants, un exposé des fonctions, une description de son poste, un organigramme montrant le niveau de classification du poste et la valeur numérique attribuée par facteur.

21.02 Recrutement d'une employée ou réaffectation à un autre poste

Lorsqu'une employée est recrutée ou lorsqu'une employée est réaffectée à un autre poste dans l'unité de négociation, la Société lui remet, sur demande écrite, un exposé des fonctions et une description de son poste avant que l'employée soit nommée à ce poste.

21.03 Changements apportés à la description et au poste

Dans le cas d'un changement de la description du poste d'une employée, celle-ci doit être consultée et, dans les dix (10) jours ouvrables, il doit lui être remis une copie de la nouvelle description, dont une copie sera remise à la section locale de même qu'à la section nationale de l'Élément.

21.04 Description de poste

La description de poste d'une employée est le reflet des fonctions et des responsabilités couramment exigées de l'employée.

21.05 Fonctions et responsabilités de l'emploi

La Société s'efforcera de remettre à la section nationale de l'Élément les descriptions de postes dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la convention collective.

ARTICLE 22
CLASSIFICATION

22.01 Les normes de classification

En ce qui a trait au système d'évaluation des emplois, le Manuel de Plan d'Évaluation des emplois en effet à la signature du Protocole d'entente concernant le nouveau plan de l'évaluation des emplois le 6 juin, 2002, serviront à évaluer tous les postes dans l'unité de négociation jusqu'à leur remplacement par de nouvelles normes qui feront l'objet d'un accord entre l'Alliance et la Société.

ARTICLE 23
APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉE

23.01 Appréciation officielle

- a) Lorsqu'est faite une appréciation officielle de son rendement, l'employée doit pouvoir signer la formule d'appréciation afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. Sur demande écrite de sa part, une copie de cette formule lui est alors remise. La signature de l'employée sur la formule d'appréciation atteste uniquement qu'elle en a lu le contenu et non pas qu'elle y souscrit.
- b) Les représentantes de la Société qui apprécient le rendement de l'employée doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou d'en avoir été informées pendant au moins la moitié (½) de la période faisant l'objet de l'appréciation.
- c) La forme et les critères des appréciations du rendement de l'employée sont mis au point avec l'agent négociateur.

23.02 Dossier personnel comme élément de preuve au cours d'une audition

La Société convient de ne pas produire comme élément de preuve au cours d'une audition se rapportant à une mesure disciplinaire, tout document extrait du dossier de l'employée et dont le contenu n'avait pas été porté à sa connaissance au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

23.03 Accès au dossier personnel

Sur demande de l'employée, à intervalles raisonnables, son dossier personnel peut être mis à sa disposition, aux fins d'examen en présence d'une représentante autorisée de la Société.

23.04 Mesure disciplinaire

Tout avis de mesure disciplinaire éventuellement versé au dossier personnel de l'employée est détruit au terme de la période d'un (1) an qui suit la date à laquelle cette mesure a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle, ou au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, selon la première de ces éventualités.

23.05 Critères d'évaluation

Les critères d'appréciation du rendement sont communiqués à l'employée avant le début de la période d'appréciation et ils demeurent inchangés pendant la période d'appréciation, à moins que l'employée ne soit informée des changements.

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

24.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté des employées nommées à un poste pour une durée indéterminée le 31 décembre 1995 ou avant sera déterminée conformément au protocole d'entente signé par les parties le 27 novembre 1996.

À partir du 1^{er} janvier 1996, toute personne qui n'est pas membre de l'unité de négociation et qui est nommée à un poste pour une durée indéterminée dans l'unité de négociation accumule de l'ancienneté à partir de la date de sa nomination.

À partir du 1^{er} janvier 1996, dans le cas de l'employée embauchée pour une durée déterminée qui est nommée à un poste pour une durée indéterminée, le calcul de l'ancienneté inclut la période d'emploi continu au poste pour une durée déterminée précédant la date de nomination au poste pour une durée indéterminée. Dans le calcul de l'ancienneté, l'emploi pour une durée déterminée sera considéré interrompu si la période d'interruption entre les périodes d'emploi est de trente (30) jours ou plus.

24.02 Application

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent aux employées à plein temps et à temps partiel figurant sur leur liste d'ancienneté respective.

24.03 Calcul

Les listes d'ancienneté sont établies d'après la durée du service continu aux termes de la clause 24.01 ci-dessus, à laquelle s'ajouteront les jours perdus ou acquis aux fins de l'ancienneté (à partir de la date à laquelle les listes auront été effectivement établies).

24.04 Plein temps/Temps partiel

Lorsqu'une employée à temps partiel devient une employée à plein temps, son ancienneté à titre d'employée à temps partiel est reconnue à raison d'un crédit de cent pour cent (100 %) aux fins du calcul de son ancienneté à plein temps.

24.05 Droits d'ancienneté

L'ancienneté est utilisée afin d'accommoder les préférences des employées, notamment :

- a) dans le choix des quarts et des horaires de travail à l'intérieur de la section de travail, parmi les postes de nature semblable;
- b) dans le choix des périodes de congé annuel à l'intérieur de la section de travail;
- c) dans l'application de la procédure de dotation;
- d) dans le choix de postes vacants de nature semblable au sein de la même section de travail;
- e) dans l'application des dispositions sur la sécurité d'emploi.

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.

24.07 Cumul de l'ancienneté

L'employée régulière retient et accumule l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) absence attribuable à un accident de travail, aux termes de l'article 42;
- b) congé non payé conformément aux clauses 42.13 (Congé non payé pour les obligations personnelles), 42.14 (Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants) et 42.16 (Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint), à condition que ce congé soit d'une période de trois (3) mois ou moins.

- c) toute absence ou tout congé autorisé prévu à la présente convention collective, à l'exception des congés stipulés à la clause 24.08.

24.08 Aucun cumul de l'ancienneté dans les cas suivants

L'employée retient mais n'accumule pas d'ancienneté dans les cas suivants, lorsque la période du congé est supérieure à trois (3) mois:

- a) Clause 42.13 (Congé non payé pour les obligations personnelles)
- b) Clause 42.14 (Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants), sauf pour la ou les périodes de congé prévues à la Division VII de la partie III du Code canadien du travail
- c) Clause 42.16 (Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint).

24.09 Conservation de l'ancienneté

Une employée qui est affectée à un poste ne relevant pas de l'unité de négociation, selon l'article 28 (Sécurité d'emploi), aura le droit de retour au sein de l'unité de négociation selon l'article 27 (Dotation). Lors de son retour, cette employée est réputée avoir un service continu aux fins de son ancienneté.

24.10 Listes d'ancienneté

Des copies des listes d'ancienneté locales, préparées localement au sein du même niveau de classification, dans la fonction, sont remises par la Société à la section locale appropriée :

- a) aussitôt que possible après la signature de la convention collective;
- b) par la suite, la Société fournit des listes révisées tous les six (6) mois ou plus fréquemment, tel que déterminé lors des consultations locales;
- c) chaque fois que la Société fournit à la section locale des listes d'ancienneté tel que convenu dans cet article, une copie de ces listes est affichée;
- d) les listes doivent contenir les informations suivantes :
 - i) nom de l'employée;
 - ii) date de début de l'emploi continu;
 - iii) lieu de travail;
 - iv) titre du poste;
 - v) classification;
 - vi) numéro du poste;

- vii) date d'ancienneté;
- viii) numéro IDRH.

24.11 Affichage des listes d'ancienneté

- a) Les listes d'ancienneté mentionnées à la clause 24.10 ci-dessus doivent être affichées à des endroits appropriés. Dans un délai de soixante (60) jours civils suivant la date où les listes ont été affichées à l'origine, l'employée peut contester la(les) liste(s) en question et demander à la Société de la(les) rectifier.
- b) En cas d'amendement, la Société avise le syndicat par écrit.
- c) Lorsque la période de soixante (60) jours est échuë, la liste est considérée officielle sous réserve des objections qui ont été soulevées durant cette période.
- d) Advenant qu'une employée soit absente durant toute la période d'affichage, elle peut contester l'ancienneté à son crédit dans les soixante (60) jours suivant cette période.

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

25.01* Généralités

Aux fins de l'application du présent article, l'expression :

- a) «*jour* » désigne toute période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00h00;
- b) «*semaine* » désigne toute période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00h00 le lundi et prenant fin à 24h00 le dimanche suivant.
- c)** «*centre de contact* » désigne un milieu de travail dans lequel la fonction principale des employées est de traiter avec des entreprises, des organismes ou des membres du grand public en ce qui concerne les demandes de renseignements relatives à Postes Canada et à ses produits ou services.

25.02 Avis

Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à la Société le nom de la représentante mandatée par elle aux fins de consultation.

25.03 Travail de jour

À moins d'indications contraires dans le présent article, la semaine de travail à l'horaire est de trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail à l'horaire est de sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas d'au moins une demi-heure (½), et se situe entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures. L'employée peut demander que sa pause-repas soit prolongée, et cette demande ne lui sera pas refusée sans motif valable. Les parties conviennent que la cédule hebdomadaire de travail pour les employées de la désignation EL ne sera établie que conformément aux dispositions de la présente clause.

25.04 Quarts de travail

a) Répartition de la durée du travail dans le cas des quarts rotatifs ou irréguliers

Avant la mise en oeuvre de quarts par rotation ou irréguliers dans une fonction ou à un emplacement de travail où ce régime de travail n'existait pas, il doit y avoir consultation conformément aux dispositions de la clause 25.08. Lorsque la durée du travail des employées est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employées, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- i) travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37½) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
 - ii) travaillent sept heures et demie (7½) consécutives par jour à l'exclusion d'une pause-repas d'une demi-heure (½), prévue aussi près que possible du milieu du quart;
 - iii) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs, sauf quand un jour férié désigné payé non travaillé sépare les jours de repos;
 - iv) peuvent obtenir le maximum de possibilités de bénéficier de fins de semaine de congé.
- b) L'horaire normal prévoit les quarts suivants : de minuit à 8 heures; de 8 heures à 16 heures; de 16 heures à minuit ou, au choix, de 23 heures à 7 heures; de 7 heures à 15 heures; de 15 heures à 23 heures.
- c) Lorsque le quart prévu à l'horaire de l'employée ne commence ni ne finit le même jour, il est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
- i) le jour où il a commencé lorsqu'au moins la moitié ou plus des heures de travail ont été effectuées ce jour-là,

ou

- ii) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié des heures de travail ont été effectuées ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employée a effectué ou est réputée avoir effectué son dernier quart prévu à l'horaire; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier jour de repos de l'employée, ou tout de suite après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé intermédiaire, si les jours de repos sont ainsi séparés.

- d) i) Pause-repas des employées affectées à des fonctions continues

Il est admis que la continuité de certaines opérations exige la présence des employées au travail durant la totalité d'un quart de huit (8) heures. Dans ces cas, les employées sont rémunérées pour une pause-repas d'une demi-heure (1/2), étant donné qu'elles ne peuvent quitter leur lieu de travail. Sous réserve de l'alinéa ii) ci-dessous, une période de repas est prévue aussi près que possible du milieu du quart. La pause-repas d'une demi-heure (1/2) est assujettie à la disposition des heures supplémentaires applicable.

- ii) Pause-repas des employées affectées à des fonctions décalées

Il est également admis que les pauses-repas des employées affectées à des fonctions continues peuvent être décalées. Toutefois, la Société doit faire tout ce qu'elle peut pour placer les pauses-repas à des heures qui conviennent aux employées.

- e) Échanges de quarts

Sous réserve d'un préavis suffisant et avec l'autorisation de la Société, les employées peuvent s'échanger les quarts, si cela n'augmente pas les frais de la Société. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.

- f) Engagement de la Société au sujet de l'horaire de travail

- i) Sauf dans le cas d'un changement apporté à l'horaire des quarts, un quart normalement prévu à l'horaire ne commence pas dans les seize (16) heures qui suivent la fin du quart normalement prévu à l'horaire précédent de l'employée, à moins que l'employée y consente;

et

- ii) La Société évitera les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

g) Mise au choix des quarts non rotatifs

Avant que l'horaire général de travail soit établi, les employées qui travaillent par quarts, au nombre desquels une employée n'effectue pas de rotation, exercent, en fonction de l'ancienneté, un choix quant au quart qu'elles désirent effectuer parmi les fonctions de nature semblable.

25.05 Administration des horaires de travail

a) Affichage de l'horaire général

- i) La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires de travail sont de la responsabilité de la Société.
- ii) À la suite de consultations constructives locales la Société est tenue d'établir un horaire général des quarts applicable à une période de cinquante-six (56) jours et de l'afficher quinze (15) jours à l'avance. Cet horaire assure les besoins normaux de l'aire de travail.

b) Changements à l'horaire de travail

L'employée dont l'horaire de travail est changé et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins sept (7) jours à compter de l'heure d'effet de ce changement, est rémunérée à taux et demi (1 ½) pour le premier jour ou le premier quart effectué à la suite d'un tel changement. Les jours ou les quarts qu'elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont au tarif des heures normales, mais assujettis aux dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires. La Société convient de réduire ces changements au minimum.

c) Variations des heures de travail hebdomadaires et journalières à l'horaire

La Société peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières prévues à l'horaire à la suite de consultations constructives avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

d) Demande d'horaire variable

L'employée peut se voir concéder le droit de travailler selon un horaire variable, pourvu que cela soit compatible avec les besoins administratifs et de fonctionnement de la section de l'employée, n'entraîne aucune augmentation de coûts à la Société et fasse l'objet d'un accord mutuel entre l'employée et sa superviseure. Les demandes présentées en vertu de la présente clause ne peuvent être refusées sans motif valable.

e) Semaine de travail comprimée

- i) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employée et avec l'accord de la Société, l'employée peut effectuer ses heures hebdomadaires au cours d'une période autre que cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, l'employée travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37½) par semaine. Aux termes de la présente clause, l'employée et la Société conviennent mutuellement des modalités de déclaration des présences. Au cours de chacune des périodes de quatorze (14) jours, l'employée bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas prévus comme jours de travail normaux pour elle.
- ii) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre d'un horaire différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération additionnelle du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à la Société le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.
- iii) Les demandes présentées en vertu de la présente clause ne peuvent être refusées sans motif valable.

25.06 Périodes de repos

La Société assure deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

25.07* Temps alloué pour se laver et temps de préparation et de fermeture dans les centres de contact.

a) Applicable aux employées des désignations OE et DD

Il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver immédiatement avant la fin de la journée de travail.

b)** Applicable aux téléphonistes qui reçoivent des appels aux centres de contacts seulement.

Un temps de préparation d'un maximum de cinq minutes sera alloué au début du quart de travail et les employées ne seront pas tenues de prendre un appel durant cette période.

Un temps de fermeture d'un maximum de cinq minutes sera alloué à la fin du quart de travail et les employées ne seront pas tenues de prendre un appel durant cette période.

25.08 Modification des heures et des quarts prévus à l'horaire

- a) S'il existe, au moment de la signature de la présente convention, des heures ou des quarts prévus à l'horaire autres que ceux indiqués aux clauses 25.03 et 25.04, la Société, sur demande, aura des consultations avec l'Alliance au sujet de l'à-propos de ces heures et de ces quarts et en justifiera alors la nécessité pour répondre aux besoins du public ou assurer le fonctionnement efficace du service. Lorsqu'il faut modifier des quarts ou des heures de travail au point qu'ils ne sont plus conformes à ceux qui sont indiqués aux clauses 25.03 et 25.04, la Société aura des consultations au préalable avec l'Alliance au sujet de l'à-propos de ces quarts ou de ces heures de travail et en justifiera alors la nécessité pour répondre aux besoins du public ou assurer le fonctionnement efficace du service.
- b) Il est entendu que ces consultations se dérouleront au niveau local à la seule fin d'établir les faits et qu'elles seront portées aux niveaux appropriés de la Société/Alliance avant toute mise en oeuvre.

25.09 Durée du travail pour les employées de la désignation FI

Quand, dans la présente convention, il est fait mention de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine et sept heures et demie (7 ½) par jour, il faut lire trente six heures et quart (36 ¼) par semaine et sept heures et quart (7 ¼) par jour lorsque l'on applique la présente convention à la désignation de la gestion des finances.

25.10* Durée de travail pour les employées à temps partiel

- a) Les clauses 25.01, 25.02, 25.04 e), 25.04 g), 25.05 a) et 25.07 du présent article s'appliquent aux employées à temps partiel.
- b)* La Société peut modifier les horaires de travail des employées à temps partiel à condition de leur donner un préavis de soixante-douze (72) heures. Dans toute la mesure du possible, des consultations significatives au niveau local doivent précéder de tels changements.

L'employée dont l'horaire de travail est changé et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures à compter de l'heure d'effet de ce changement, est rémunérée à taux et demi (1 ½) pour le premier quart effectué à la suite d'un tel changement. Les quarts qu'elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont au tarif des heures normales, mais assujettis aux dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires. La Société convient de réduire ces changements au minimum.

Le fait d'offrir à une employée à temps partiel de prolonger ses heures de travail avant ou après celles prévues à son horaire ne constitue pas une modification des heures de son quart de travail au sens de la présente clause.

- c) Les employées à temps partiel travaillant plus de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures consécutives ont droit à une période de repas non payée d'un minimum d'une demi (1/2) heure.
- d) Les employées à temps partiel qui travaillent plus de trois (3) heures consécutives ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes; les employées à temps partiel effectuant plus de six (6) heures consécutives ont droit à une période de repos payée additionnelle de quinze (15) minutes.
- e) Sous réserve des nécessités du service, les employées à temps partiel ont droit à deux (2) jours de repos consécutifs par semaine. Lorsque les nécessités du service ne permettent pas la prise de jours de repos consécutifs, une consultation avec l'Alliance a lieu au niveau local.
- f) Le travail de fin de semaine autre que le travail de fin de semaine exécuté par les employées travaillant uniquement en fin de semaine doit être équitablement réparti entre les employées à temps partiel, afin de s'assurer qu'elles aient le plus possible de fins de semaine libres.
- g) La clause 26.05 s'applique à une semaine seulement si l'employée à temps partiel est réputée avoir effectué les cinq (5) jours prévus à son horaire.

ARTICLE 26

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

26.01 Généralités

Sous réserve des nécessités du service, la Société évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de les répartir de façon équitable parmi les employées qualifiées facilement disponibles.

26.02 Attribution des heures supplémentaires

- a) i) En fonction de la nature du travail ou du projet en cause, les heures supplémentaires sont offertes aux employées de manière à produire une distribution égale des possibilités d'effectuer des heures supplémentaires.

- ii) Les heures supplémentaires sont d'abord attribuées conformément à l'alinéa i) ci-dessus aux employées qui effectuent habituellement et régulièrement le travail ou s'occupent du projet en question ou à qui l'on pourrait par ailleurs demander d'effectuer ce travail pendant les heures de travail normales et qui sont immédiatement disponibles.
 - iii) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employées, parmi ceux qui effectuent habituellement et régulièrement le travail en question, ou à qui l'on pourrait par ailleurs demander d'effectuer ce travail ou de s'occuper du projet, pour effectuer les heures supplémentaires, celles-ci sont attribuées conformément à l'alinéa i) ci-dessus aux employées qui occupent des postes comportant des fonctions semblables, qui peuvent effectuer le travail ou s'occuper du projet en question et qui sont immédiatement disponibles.
 - iv) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employées, parmi celles qui occupent des postes comportant des fonctions semblables et qui peuvent effectuer le travail ou s'occuper du projet en question, pour effectuer les heures supplémentaires, celles-ci sont attribuées aux employées subalternes de la section, qui occupent des postes comportant des fonctions semblables, qui peuvent effectuer le travail ou s'occuper du projet en question, et sont immédiatement disponibles.
- b) Dans le cadre de l'application des alinéas ii) et iii) ci-dessus, l'employée a le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elle a récemment effectué un important nombre d'heures supplémentaires, à condition qu'il soit possible de trouver une remplaçante convenable.
- c) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employée, la Société doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

26.03 Procédures administratives

À la demande de l'une des deux parties, au niveau local, les procédures administratives nécessaires à la mise en oeuvre des dispositions des clauses 26.01 et 26.02, et plus particulièrement des dispositions concernant la répartition équitable des heures supplémentaires, tel que prévu dans les clauses ci-dessus, peuvent être établies à la suite de consultations véritables menées à l'échelon local.

26.04 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve de la clause 26.08, lorsque l'employée effectue des heures supplémentaires qui sont accolées à son horaire de travail régulier, elle est rémunérée aux taux suivants pour les heures en sus de son horaire de travail régulier :

- taux et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire qu'elle effectue pendant deux (2) heures ou moins;
- taux double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'elle effectue après les deux (2) premières heures.

26.05 Jour de repos

Sous réserve de la clause 26.08, l'employée qui effectue des heures supplémentaires un jour de repos a droit d'être rémunérée à taux double (2) pour les heures réellement effectuées, ou de toucher la rémunération d'au moins trois (3) heures à taux double (2), selon le plus élevé des deux montants.

26.06 Remboursement des frais de transport

Si, dans une situation où elle doit effectuer des heures supplémentaires, l'employée doit se rendre au travail avant l'heure d'entrée en service des services de transport en commun ou demeurer au travail ou encore y retourner après l'heure de la fin des services de transport en commun, elle est remboursée de ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

- a) les frais de millage au taux normalement payé à l'employée qui est autorisée par la Société à utiliser son automobile et qui l'utilise,
- ou
- b) les dépenses effectivement engagées pour emprunter d'autres moyens de transports commerciaux.

26.07 Le temps de déplacement n'est pas du temps de travail

Sauf si l'employée est tenue par la Société d'utiliser un véhicule de la Société pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employée met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer chez elle n'est pas tenu pour un temps de travail.

26.08 Droit à la rémunération des heures supplémentaires

L'employée a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 26.04 et 26.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué :

- a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par la Société ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
- et
- b) quand l'employée ne peut contrôler la durée du travail supplémentaire.

26.09 **Consignation des heures supplémentaires**

Les employées doivent consigner, de la manière déterminée par la Société, les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

26.10 **Congé compensatoire**

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employée, ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) La Société accorde un congé compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employée et à la Société.
- c) 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. Ces remboursements se font 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.
- d) La Société versera la rémunération des heures supplémentaires le ou avant le deuxième jeudi suivant la période de paie dans laquelle ces heures supplémentaires ont été effectuées.

26.11 **Indemnité de repas**

L'employée à plein temps tenue d'effectuer plus de deux (2) heures supplémentaires en sus de son horaire journalier ou de son quart touche une indemnité de repas de six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$). L'employée tenue d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou plus a droit à une pause-repas d'une demi-heure (½) rémunérée à taux et demi (1½).

26.12 **Pauses-repas et périodes de repos**

Une employée qui effectue des heures supplémentaires a droit au même temps de pause-repas et autres périodes de repos que si elle travaillait selon un horaire régulier.

26.13 **Exceptions au paiement des heures supplémentaires**

Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par l'employée à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins qu'elle soit tenue par la Société d'y assister.

26.14 Travail non accolé aux heures normales

- a) Lorsque l'employée est avisée, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, selon le moment qui survient le premier, qu'elle doit effectuer des heures supplémentaires ce jour-là et se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, elle est rémunérée au taux d'heures supplémentaires applicable pour les heures supplémentaires réellement effectuées, ou touche la rémunération d'au moins deux (2) heures à taux simple, selon le plus élevé des deux montants.
- b) Lorsque l'employée est avisée, après le milieu de sa journée de travail ou après le début de sa pause-repas, selon le moment qui survient le premier, qu'elle doit effectuer des heures supplémentaires ce jour-là et se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, elle est rémunérée au taux d'heures supplémentaires applicable pour les heures supplémentaires réellement effectuées, ou touche la rémunération d'au moins trois (3) heures à taux simple, selon le plus élevé des deux montants.

26.15 Aucun cumul des heures supplémentaires

Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, on ne fait pas de double paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail effectuées.

ARTICLE 27

DOTATION

27.01 Principe du mérite

- a) La Société convient que toute nomination à un poste pour lequel l'Alliance est l'agent négociateur sera effectuée conformément au principe du mérite des candidates, selon les dispositions du paragraphe b) ci-après, sauf stipulation contraire dans le présent article.
- b) Les normes de sélection établies pour chaque poste ou catégorie de postes servent à évaluer le mérite des candidates, en ce qui a trait à leur formation, leurs connaissances, leur expérience, leurs aptitudes ou tout autre critère lié aux tâches à exécuter. Les normes de sélection doivent correspondre aux normes de classification prescrites pour ce poste ou pour tout autre poste de cette catégorie.

27.02

Définitions

- a) «*Nomination intérimaire*» désigne la nomination, pour une période temporaire, d'une employée à un poste dont le taux de rémunération annuel maximum est supérieur au taux de rémunération annuel maximum du poste que l'employée occupait.
- b) «*Zone de concours*» désigne la région géographique ou organisationnelle servant à déterminer l'admissibilité des employées à un concours. Les zones de concours existantes ne sont pas modifiées sans consultation avec l'Alliance.
- Toutefois, dans les régions de GEP où la zone de concours est locale, la zone de concours locale est la région du GEP.
- c) «*Liste d'admissibilité*» désigne une liste établie au terme d'un concours en vue de combler un besoin immédiat ou des besoins anticipés à l'égard de postes identiques ou semblables à ceux pour lesquels la liste a été établie (voir l'appendice "Q"). Lorsqu'une liste d'admissibilité doit être établie, la Société indique la période pour laquelle celle-ci est valide avant la tenue du concours. Cette période ne doit pas excéder douze (12) mois à compter de la date à laquelle la liste a été établie.
- d) «*Liste de priorité* » désigne une liste établie pour l'unité de négociation, qui renferme le nom des employées qui désirent rentrer d'un congé. Sur la liste figurent la classification, le niveau de chaque employée de même que la date à laquelle l'employée peut rentrer au travail. Le nom de l'employée demeure sur la liste pendant vingt-quatre (24) mois à compter de la date à laquelle elle est disponible pour rentrer au travail.
- e) «*Liste de rappel*» désigne une liste établie pour l'unité de négociation qui renferme les noms des employées qui ont le droit d'être rappelées conformément à l'alinéa 29.01 a).
- f) «*Liste d'employées excédentaires* » désigne une liste établie pour chaque classification, qui renferme le nom des employées qui ont été déclarées excédentaires par rapport aux besoins. La liste énumère la classification, ainsi que le niveau de chaque employée. Le nom de l'employée demeure sur la liste jusqu'à ce que l'employée soit nommée à un poste vacant.
- g) «*Nomination temporaire*» désigne la nomination d'une employée, pour une période temporaire, à un poste comportant le même taux de rémunération maximum que le taux de rémunération maximum du poste occupé par l'employée, ou la nomination, pour une période temporaire, d'une employée embauchée pour une durée déterminée.

- h) «*Mutation*» désigne la nomination d'une employée à un poste d'un niveau de classification égal ou, à la demande d'une employée, d'un niveau inférieur au poste occupé par l'employée immédiatement avant la nomination ou, dans le cas d'une employée dont le poste a été bloqué, la nomination à un poste au niveau de classification auquel l'employée a été bloqué.
- i) «*Liste de mutation*» désigne une liste établie pour l'unité de négociation, qui renferme le nom des employées
 - a) qui ont demandé une mutation d'un poste à un autre,
 - b) dont le poste a été bloqué.

27.03 Méthode visant à combler les vacances

Les mesures suivantes sont prises, dans l'ordre indiqué, lors de la dotation d'un poste pour lequel l'Alliance est l'agent négociateur.

Les candidates disposent de vingt-quatre (24) heures pour considérer toute offre d'emploi visée aux clauses 27.03 a) à k) ci-dessous ou de quarante-huit (48) heures si le poste se trouve à l'extérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de leurs lieu d'emploi actuel. Une telle offre doit, lorsque possible, être formulée par écrit.

Lors de la dotation d'une vacance à plein temps, la Société considère les candidatures d'employées à plein temps à a) avant de considérer des employées à temps partiel à a); par la suite des employées à plein temps à b) avant de considérer des employées à temps partiel à b); par la suite des employées à plein temps à c) avant de considérer des employées à temps partiel à c); par la suite des employées à plein temps à d) avant de considérer des employées à temps partiel à d); par la suite des employées à plein temps à e) avant de considérer des employées à temps partiel à e); par la suite des employées à plein temps à f) avant de considérer des employées à temps partiel à f); par la suite des employées à plein temps à g) avant de considérer des employées à temps partiel à g); par la suite des employées à plein temps à h) avant de considérer des employées à temps partiel à h); par la suite des employées à plein temps à i) avant de considérer des employées à temps partiel à i).

Lors de la dotation d'une vacance à temps partiel, la Société considère la candidature d'employées à temps partiel à a) avant de considérer des employées à plein temps à a); par la suite des employées à temps partiel à b) avant de considérer des employées à plein temps à b); par la suite des employées à temps partiel à c) avant de considérer des employées à plein temps à c); par la suite des employées à temps partiel à d) avant de considérer des employées à plein temps à d); par la suite des employées à temps partiel à e) avant de considérer des employées à plein temps à e); par la suite des employées à temps partiel à f) avant de considérer des employées à plein temps à f); par la suite des employées à temps partiel à g) avant de considérer des employées à plein temps à g); par la suite des employées à temps partiel à h) avant de considérer des employées à plein temps à h); par la suite des employées à temps partiel à i) avant de considérer des employées à plein temps à i).

a) La liste de priorité définie à la clause 27.02 d) est consultée, et chaque employée dont le nom paraît sur cette liste se voit accorder la priorité de nomination, en fonction de l'ancienneté, à un poste vacant dans l'ordre indiqué ci-dessous, à un niveau de classification égal au sein de l'unité de négociation, pour lequel l'employée est qualifiée :

- i) dans le lieu de travail où l'employée exerçait;
- ii) dans la division/région où l'employée exerçait;
- iii) dans toute autre division/région.

b) La liste des employées excédentaires définie à la clause 27.02 f) est consultée, et chaque employée dont le nom paraît sur cette liste se voit, en fonction de l'ancienneté, nommer à un poste vacant ou offrir une affectation au même niveau de classification ou à un niveau inférieur, pour lequel l'employée est qualifiée :

- i) dans le lieu de travail;
- ii) dans la division/région;
- iii) dans toute autre division/région.

De telles nominations ou affectations se font conformément à la procédure énoncée à la clause 28.10.

c) Les listes d'employées excédentaires pour toutes les autres classifications sont consultées et chaque employée dont le nom paraît sur une de ces listes se voit, en fonction de l'ancienneté, offrir une affectation à un poste ayant le même taux de rémunération annuel maximum du poste d'attache de l'employée, ou un taux inférieur, et pour lequel l'employée est qualifiée :

- i) dans le lieu de travail;
- ii) dans la division/région;

iii) dans toute autre division/région.

De telles affectations se font conformément à la procédure énoncée à la clause 28.10.

- d) La liste de mutation définie à la clause 27.02 i) est consultée, et chaque personne dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu d'emploi dont le nom paraît sur cette liste se voit accorder la priorité de nomination à un poste vacant, à un niveau de classification égal. La nomination à partir de la liste est faite en fonction des qualifications et de l'ancienneté, sauf que les employés dont le poste a été bloqué ont la priorité de nomination sur tous les autres genres de demande de mutation.
- e) La liste de priorité définie à la clause 27.02 d) est consultée, et chaque personne dont le nom paraît sur cette liste se voit accorder la priorité de nomination, en fonction de l'ancienneté, à un poste vacant dans l'ordre indiqué ci-dessous, à un niveau de classification égal au sein de l'unité de négociation, pour lequel l'employée possède des aptitudes et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation :
- i) dans le lieu de travail où l'employée exerçait;
 - ii) dans la division/région où l'employée exerçait;
 - iii) dans toute autre division/région.
- f) La liste des employés excédentaires définie à la clause 27.02 f) est consultée et chaque employée dont le nom paraît sur cette liste se voit accorder, en fonction de l'ancienneté, nommer à un poste vacant ou offrir une affectation, au même niveau de classification, ou à un niveau inférieur, pour lequel l'employée possède des aptitudes et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation :
- i) dans le lieu de travail;
 - ii) dans la division/région;
 - iii) dans toute autre division/région.

De telles nominations ou affectations se font conformément à la procédure énoncée à la clause 28.10.

g) Les listes d'employées excédentaires pour toutes les autres classifications sont consultées et chaque employée dont le nom paraît sur une de ces listes se voit, en fonction de l'ancienneté, offrir une affectation à un poste ayant le même taux de rémunération annuel maximum du poste d'attache de l'employée, ou un taux inférieur, et pour lequel l'employée possède des aptitudes et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation :

- i) dans le lieu de travail;
- ii) dans la division/région;
- iii) dans toute autre division/région.

De telles affectations se font conformément à la procédure énoncée à la clause 28.10.

h) La liste de mutation définie à la clause 27.02 i) est consultée, et chaque personne à l'extérieur du rayon de quarante (40) kilomètres du lieu d'emploi dont le nom paraît sur cette liste se voit accorder la priorité de nomination à un poste vacant, à un niveau de classification égal. La nomination à partir de la liste est faite en fonction des qualifications et de l'ancienneté, sauf que les employées dont le poste a été bloqué ont la priorité de nomination sur tous les autres genres de demande de mutation.

i) La liste de rappel définie à la clause 27.02 e) est consultée et chaque personne dont le nom paraît sur cette liste se voit accorder, en fonction de l'ancienneté, la priorité de nomination à un poste vacant, à un niveau de classification égal, ou offrir une affectation au même niveau de classification ou à un niveau inférieur au sein de l'unité de négociation et dans le lieu de travail où l'employée exerçait et pour lequel celle-ci est qualifiée ou possède des aptitudes et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation.

Une personne qui refuse une nomination ou une affectation suivant les conditions décrites ci-dessus perd toute autre possibilité de rappel en vertu de la clause 29.01a). Une personne qui exécute une affectation continue toutefois d'être inscrite sur la liste de rappel.

j) La liste d'admissibilité définie à la clause 27.02 c) est consultée et la nomination est faite à partir de cette liste.

k) Si des candidates ne sont pas identifiées après les étapes a), b), c), d), e), f), g), h), i) ou j) ci-dessus, la nomination est faite aux termes d'un concours accessible à toutes les employées de l'unité de négociation de l'AFPC dans la zone de concours.

- i) Les demandes de mutation reçues après le début d'un concours ne seront pas considérées pour remplir la vacance immédiate.
 - ii) La Société veille à ce que les avis de dotation soient affichés, et à ce qu'une copie de chaque avis soit envoyée à la représentante locale de l'Alliance. La Société tiendra une consultation significative avec le Syndicat avant de modifier ses méthodes d'affichages d'avis de dotation.
 - iii) Les avis de dotation demandant aux employées intéressées de poser leur candidature restent affichés pendant au moins dix (10) jours ouvrables.
- l) Si des candidates ne sont toujours pas identifiées après les étapes a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) ou k) ci-dessus, le poste vacant peut alors être comblé au moyen d'une nomination de l'extérieur de l'unité de négociation de l'Alliance. En aucun cas un poste peut être annoncé à l'extérieur de l'unité de négociation de l'Alliance avant que les étapes mentionnées ci-dessus aient été franchies.

27.04* Critères de compétence, normes de sélection et profil des postes

- a) Lorsqu'elle pourvoit à un poste, la Société établit un profil du poste qui en comprend les exigences; ce profil est élaboré en se fondant sur les fonctions du poste, de même que sur les normes de sélection applicables aux normes de classification en vigueur. Les compétences des candidates sont évaluées en fonction des critères suivants :

1. Exigences fondamentales

- i) diplôme d'études et (ou) certificat;
- ii) expérience;
- iii) rendement au poste précédent et actuel.

2. Exigences essentielles

Aptitudes et connaissances pertinentes, compétences requises et qualités personnelles nécessaires pour accomplir le travail.

Note : À moins d'être appuyée par une évaluation du rendement de l'employée dans son poste précédent ou actuel, l'aptitude personnelle ne peut être utilisée comme seul critère déterminant.

- b)* La Société, dans la mesure du possible, avise l'employée par écrit si la candidature de celle-ci est retenue ou écartée d'un concours avant l'établissement d'un comité de sélection. Si la candidature de l'employée est écartée, l'avis faisant part de la décision en indique le motif et devrait être remis à l'employée dans un délai de (15) jours.
- c) Les critères mentionnés en a) ci-dessus reçoivent une cote et l'évaluation de la candidate est faite en fonction de ces critères, à partir d'une revue des documents pertinents de son dossier et, au besoin, d'un examen écrit et (ou) d'une entrevue, pourvu qu'une documentation écrite soit conservée justifiant la performance de la candidate.
- d) Toutes les candidates à un concours sont informées du rang qui leur a été attribué. La candidate qui désire discuter de sa performance ou des raisons qui ont motivé son rang a le droit de recevoir toute l'information pertinente à cet égard si elle en fait la demande dans les trente (30) jours suivant réception de l'avis l'informant du rang qui lui a été attribué au concours. L'employée doit être informée des observations consignées par le jury dans un rapport quelconque ou tout autre document analogue ayant influé sur les résultats du concours dans les trente (30) jours de la demande de cette information. Une candidate a le droit de déposer un grief contre la décision et celle-ci doit pouvoir donner lieu à un redressement.
- e) Lorsqu'une liste d'admissibilité est établie, la Société ne peut rayer ni omettre le nom d'une candidate sur cette liste.

27.05 Ancienneté

Lorsqu'on juge que deux (2) candidates ou plus satisfont également aux exigences du poste, l'ancienneté constitue alors le facteur prépondérant.

27.06 Reclassification

La Société avise et, sur demande, consulte la section locale concernée avant de procéder à la reclassification d'un poste. Lorsqu'un poste est reclassifié et

- a)
 - i) qu'une seule employée en exécute les fonctions, la titulaire est reclassifiée si elle a la compétence pour s'acquitter des fonctions du poste reclassifié et si elle a occupé le poste pendant au moins six (6) mois avant la reclassification.
 - ii) Si la titulaire n'est pas jugée compétente pour accomplir toute la gamme des fonctions du poste reclassifié et si l'on a apporté des modifications importantes à ces fonctions, l'employée bénéficie d'une période d'au moins six (6) mois de familiarisation et de recyclage en vue d'acquérir la compétence voulue.

- iii) Si la titulaire n'est toujours pas jugée compétente pour accomplir les fonctions du poste, au terme de sa formation, elle est nommée à un poste à son ancienne classification et niveau si un tel poste est disponible. On fera tout effort pour trouver un poste dans le secteur où travaille actuellement l'employée. Si aucun poste n'est disponible dans ce secteur, mais qu'il en existe un ailleurs au sein de l'organisation, l'employée est mutée.
- b) Lorsque plusieurs employées accomplissent des fonctions semblables, le poste reclassifié fait l'objet d'un concours, mais la zone de concours se limite aux employées touchées, afin qu'il n'en résulte pas d'employées excédentaires.

27.07 Nominations temporaires

- a) Lorsqu'un poste doit être comblé de façon temporaire, et :
 - i) que la durée de la vacance est de moins de trois (3) mois, le poste est comblé au moyen d'une nomination temporaire ou d'une nomination d'intérim, mais seulement si la nomination ne peut-être comblée par une employée excédentaire qualifiée.
 - ii) que la durée de la vacance est de trois (3) mois ou plus, le poste est comblé selon la procédure normale exposée à la clause 27.03;
 - iii) si la durée de la nomination temporaire doit dépasser douze (12) mois, la Société consulte l'Alliance quant aux motifs de la prolongation au-delà de cette période.
- b) L'employée nommée pour une période indéterminée, qui occupe un poste suivant une nomination temporaire, conserve son statut à la fin de la nomination temporaire et retourne travailler dans sa catégorie et au bureau où elle était affectée avant la nomination temporaire.
- c) Lorsqu'un poste ne peut être comblé au moyen d'une nomination temporaire, il peut être comblé au moyen d'une nomination d'intérim.

27.08 Période de probation

- a) La période de probation d'une employée nommée pour la première fois à un poste pour lequel l'Alliance est l'agent négociateur est de six (6) mois. Cette période ne comprend pas les congés non payés, les congés payés de plus de deux (2) semaines, la formation linguistique, ni toute autre formation officielle dispensée par la Société.

Il n'y a qu'une seule période de probation durant la période totale d'emploi continu de l'employée à la Société canadienne des postes.

- b) Un rapport d'appréciation de l'employée est fait à la fin de chaque période de trente (30) jours durant son stage. L'employée doit signer le rapport ou indiquer qu'il en a lu le contenu. S'il y a divergence d'opinion, copie de ce rapport est remise à l'employée à sa demande.

27.09 Poste vacant par suite d'un congé non payé

Lorsqu'une employée bénéficie d'un congé non payé conformément à sa convention collective, la Société convient :

- a) lorsque la période de congé est de douze (12) mois ou moins, de pourvoir le poste de façon temporaire, et l'employée qui a bénéficié d'un congé retourne à son propre poste lorsque le congé est terminé;
- b) l'employée qui a bénéficié d'un congé de plus de douze (12) mois pour les affaires de l'Alliance retourne au travail dans sa classification et dans le bureau où elle était affectée avant son élection ou sa nomination au sein de l'Alliance;
- c) l'employée qui désire retourner au travail après un congé autorisé de plus de douze (12) mois est prise en considération aux fins d'un poste vacant de la classification qui était la sienne auparavant et pour laquelle elle est compétente, à titre prioritaire, si un poste est disponible. Si un poste n'est pas disponible dès son retour, le nom de l'employée et la date du retour sont consignés sur la liste de priorité applicable aux nominations pendant une période de vingt-quatre (24) mois à compter de cette date.

Note : Aux fins de la présente clause, les autorisations d'absence accolées qui, au total, dépassent douze (12) mois, sont considérées séparément pour déterminer les droits de l'employée aux termes des clauses 27.09 a) et 27.09 c).

27.10* Mutation

Toute demande de mutation d'une employée est traitée conformément aux dispositions énoncées en 27.03 d) et h) de la présente procédure. Les employées nommées pour une durée déterminée ou en période de stage ne sont pas admissibles aux mutations. Les demandes de mutation demeurent valides pendant vingt-quatre (24) mois à partir de la date à laquelle on en a accusé réception et peuvent être renouvelées par l'employée à l'expiration de chaque délai de vingt-quatre (24) mois.

27.11 **Distribution des listes**

Une copie des listes mentionnées en 27.02 est remise à la section locale du syndicat.

27.12 **Langues officielles**

Les exigences linguistiques du poste et la sélection des candidates pour répondre à ces exigences doivent être conformes à la politique des langues officielles de la Société.

27.13 **Contrôle sécuritaire**

La politique de la Société sur le contrôle sécuritaire des candidates choisies doit être suivie.

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**

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) ayant atteint plus de cinq (5) 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.

Les dispositions de cet article s'appliquent à toutes les employées (à l'exclusion des employées nommées pour une durée déterminée) qui faisaient partie de l'unité de négociation le 24 mars, 2009, pourvu qu'elles acceptent d'être affectées ou nommées à un autre poste aux termes du présent article.

Aucune employée n'est tenue d'accepter une affectation ou une nomination à un poste situé dans un rayon de plus de quarante (40) kilomètres

28.02 Affichage de l'information

- a) La Société affiche, le premier lundi de chaque mois, dans le lieu d'emploi où un excédent d'employées a été déterminé, et dans chaque lieu d'emploi situé dans un rayon de quarante (40) kilomètres de ce lieu, une liste de tous les postes déclarés excédentaires dans ledit lieu d'emploi depuis le lundi précédent.
- b) La Société affiche concurremment, pour chaque niveau de classification, une liste identifiant un nombre équivalent d'employées excédentaires de la fonction visée au sein du lieu d'emploi, par ordre d'ancienneté inverse.
- c) La Société affiche concurremment une liste de tous les postes vacants qu'elle a l'intention de combler dans un rayon de quarante (40) kilomètres.

28.03 Avis par écrit

L'employée excédentaire en est avisée par écrit et copie de l'avis est envoyée au directeur régional du Syndicat des employées des postes et communications et au bureau national de l'Élément.

28.04 Mobilité

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la notification donnée aux termes de la clause 28.03, l'employée doit indiquer dans quelle mesure elle est prête à accepter une réinstallation.

28.05 Secteurs d'emploi prescrits

Aux fins du présent article, les secteurs d'emploi prescrits applicables aux employées excédentaires sont les suivants :

- Secteur 1 : Provinces de l'Atlantique
- Secteur 2 : Province du Québec et région de la capitale nationale
- Secteur 3 : Province de l'Ontario, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, de Thunder Bay et des régions plus à l'ouest
- Secteur 4 : Thunder Bay et régions plus à l'ouest en Ontario, et reste du Canada

28.06 Retraite anticipée/prime de départ

Lorsqu'un excédent d'employées est déterminé ou prévu, la Société affiche de temps à autre un avis sollicitant la candidature des employées éventuellement intéressées à prendre une retraite anticipée ou à se prévaloir d'une prime de départ. Ces candidatures demeurent valides pendant six (6) mois.

28.07 Offre de retraite anticipée/prime de départ

La Société peut offrir aux employées qui ont posé leur candidature aux termes de la clause 28.06 ci-dessus, la possibilité de prendre une retraite anticipée et/ou de se prévaloir d'une prime de départ dont le montant est laissé à la discrétion de la Société. Les employées ayant le plus d'ancienneté sont les premières à qui est offerte cette possibilité, en conformité avec la clause 28.08. Lorsque la Société rencontre une employée afin de l'aviser de ces possibilités, ladite employée peut demander la présence d'une représentante syndicale qui la représente.

28.08 Ordre dans les offres

Les employées ayant fait savoir leur intention de prendre une retraite anticipée ou de se prévaloir d'une prime de départ, se voient offrir cette possibilité. Toute offre se fait d'abord aux employées excédentaires, par ordre d'ancienneté, et par la suite à d'autres candidates par ordre d'ancienneté, afin de créer des postes vacants qui peuvent être comblés par des employées excédentaires. Ces employées sont avisées par écrit du montant qui a été déterminé en vertu de la clause 28.07 ci-dessus.

28.09 Délai prescrit pour répondre

L'employée concernée dispose ensuite de dix (10) jours ouvrables pour décider si elle prendra sa retraite ou démissionnera, selon le cas.

Si, dans les délais prescrits, l'employée concernée ne prend pas de décision ou refuse l'offre qui lui est faite, la Société peut présenter une offre à l'autre employée ayant le plus d'ancienneté qui a fait connaître ses intentions aux termes de la clause 28.06 ci-dessus.

28.10 Procédure

Les noms des employées excédentaires seront inscrits sur la liste des employées excédentaires conformément à l'article 27, et on nommera les employées ou on leur offrira une affectation à un autre emploi conformément à la procédure ci-dessous :

- a) i) L'employée excédentaire se voit offrir d'autres possibilités d'emploi au même niveau de classification, à l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi. Si l'employée n'est pas jugée compétente pour accomplir les fonctions du poste, elle peut bénéficier d'une période de formation si elle a les capacités nécessaires et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation. Si l'employée refuse une telle nomination, elle est mise à pied sans droit de rappel ni prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage à moins qu'il n'y ait une (des) employée(s) moins ancienne(s) au même niveau de classification, à l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres et à ce moment l'offre est faite par ordre d'ancienneté à la prochaine employée

excédentaire au même niveau de classification, à l'intérieur de quarante (40) kilomètres jusqu'à ce que la vacance soit comblée.

- ii) Dans le cas où l'employée la moins ancienne refuse la nomination, elle est mise à pied sans droit de rappel ni prestations du Régime de prestations supplémentaires du chômage et la même opportunité de nomination est réofferte dans l'ordre inverse d'ancienneté à (aux) l'employée(s) excédentaire(s) identifiée(s) à i) ci-dessus. Toute employée excédentaire qui refuse une telle nomination est mise à pied sans droit de rappel ni prestations du Régime de prestations supplémentaires du chômage.
 - iii) Si l'employée accepte une telle nomination, elle est nommée à ce poste et son nom est rayé de la liste des employées excédentaires. Si, au cours des douze (12) mois suivant sa nomination, la nomination prend fin pour un motif autre que le congédiement pour cause juste, valable et suffisante, son nom est reporté sur la liste des employées excédentaires.
- b) S'il n'y a pas de poste selon a) ci-dessus, l'employée excédentaire se voit offrir d'autres possibilités d'emploi parmi les postes vacants au même niveau de classification à l'intérieur de son secteur d'emploi prescrit, conformément aux dispositions de la clause 27.03.
 - c) Lorsqu'une employée accepte une réinstallation, les dépenses que cela entraîne sont assumées par la Société conformément à la politique alors en vigueur à la Société.
 - d) L'employée qui refuse une réinstallation dans son secteur d'emploi prescrit mais à l'extérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi actuel, peut être mise à pied avec droit de rappel et prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage conformément aux dispositions de l'article 29 ou elle peut être affectée à un autre poste, au sein de l'unité de négociation et à un taux de rémunération annuel égal ou inférieur, pour lequel elle possède les compétences voulues ou pour lequel elle a les capacités nécessaires et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation, dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi actuel.
 - e) L'employée qui est affectée aux termes du paragraphe d) ci-dessus et dont le taux de rémunération maximum de son ancien poste est supérieur à celui de son nouveau poste, est rémunérée selon les procédures applicables aux employées dont le poste est bloqué, dont fait état la clause 31.07 de la présente convention.

- f) S'il n'existe pas de poste libre dans l'unité de négociation dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu d'emploi actuel de l'employée, celle-ci peut se voir offrir toute autre affectation au sein de la Société dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi actuel. Si l'employée refuse cette affectation, elle est mise à pied avec droit de rappel et prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage conformément aux dispositions de l'article 29. Si l'employée a accepté une affectation à l'extérieur de l'unité de négociation, elle est rémunérée au taux de rémunération prévu pour le travail qu'elle effectue. Si, pour un mois civil donné, les revenus normaux à taux simple qu'elle reçoit dans le cadre de son affectation sont inférieurs aux revenus normaux auxquels elle aurait droit si elle était demeurée à son poste de base, la Société lui verse un supplément de salaire égal à la différence entre les deux revenus. Ce supplément est réputé constituer un salaire aux fins du régime de retraite de Postes Canada.
- g) Pour la durée de la présente convention collective, une employée affectée (par opposition à nommée) à n'importe quelle autre affectation de travail conformément à la clause 28.10 f), continue d'être considérée employée excédentaire pendant la durée de son affectation et est ramenée à un poste d'attente dans l'unité de négociation, avec le statut d'excédentaire, au cas où l'affectation prendrait fin pour une raison quelconque, et notamment en raison de son incapacité ou de son inaptitude à remplir les fonctions de cette affectation. En acceptant une nomination à n'importe quel autre poste, l'employée met fin à son statut d'excédentaire.
- h) Une employée excédentaire qui se réinstalle pour combler un poste vacant conformément au paragraphe b) ci-dessus, et qui est subséquemment nommée à un poste dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi antérieur, conformément aux clauses 27.03 b) et f), a droit à ce que la Société lui rembourse ses frais de réinstallation conformément à la politique alors en vigueur à la Société si l'endroit où elle se réinstalle est éloigné de plus de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi actuel. Si cette employée excédentaire refuse la nomination, elle est réputée nommée au poste auquel elle s'est réinstallée.
- i) Aucune employée à plein temps n'est tenue d'accepter un poste à temps partiel. La présente clause n'empêche pas la Société d'affecter une employée à plein temps à un poste à temps partiel conformément aux dispositions des clauses 28.10 d), e) et f). L'employée peut également se prévaloir des dispositions de la clause 28.10 h).

- j) Lorsqu'une employée à plein temps est affectée aux termes du présent article, aucun poste à temps partiel ne peut être créé au même niveau de classification dans le lieu d'où l'employée a été affectée, dans les six (6) mois suivants, à moins qu'un poste à plein temps ne devienne vacant par attrition.

28.11 Langue de travail

La Société ne peut exiger la mutation d'une employée à un endroit où la langue de travail est différente de celle de son lieu actuel.

ARTICLE 29

MISE À PIED, DÉPART, CESSATION D'EMPLOI

29.01 Mise à pied/Rappel

- a) L'employée mise à pied a le droit de se prévaloir des dispositions qui suivent :
- i) Une employée qui compte plus de six (6) mois mais moins de deux (2) ans d'emploi continu et qui est mise à pied a le droit d'être rappelée selon son ancienneté pendant une période équivalente à sa période d'ancienneté après la date de sa mise à pied.
 - ii) L'employée qui compte deux (2) ans ou plus d'emploi continu et qui est mise à pied a le droit d'être rappelée selon son ancienneté pendant une période de deux (2) ans après la date de sa mise à pied.
 - iii) L'employée qui compte quatre (4) ans ou plus d'emploi continu et qui est mise à pied a le droit d'être rappelée selon son ancienneté pendant une période de quatre (4) ans après la date de sa mise à pied.
- b) L'employée mise à pied en vertu de la clause 28.10 a) n'a pas le droit de rappel en vertu de la clause 29.01 a).

29.02 Indemnités de départ maximales

Les indemnités de départ payables à l'employée en vertu du présent article sont réduites en proportion de toute période d'emploi continu pour laquelle elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi.

En aucun cas, les indemnités de départ maximales prévues à l'article 29 ne peuvent être cumulées.

29.03 Régime de prestations supplémentaires de chômage

Les parties conviennent que le Régime de prestations supplémentaires de chômage de la Société, tel qu'amendé de temps à autre et sous réserve des conditions de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration fait partie intégrante de cette convention collective et sera disponible aux employées éligibles pendant toute la durée de la convention collective.

29.04 Retraite anticipée volontaire/prime de départ

La Société peut, en tout temps et à sa discrétion, offrir à une employée une prime de retraite anticipée volontaire ou une prime de départ volontaire. Lorsque la Société rencontre une employée pour l'aviser d'une offre de cette nature, l'employée peut demander la présence d'une représentante syndicale pour la représenter.

29.05 Cessation de l'indemnité de départ

Les employées nommées pour une période indéterminée qui font partie des effectifs de la Société le 1^{er} novembre 2004 ont droit à une somme correspondant au montant de l'indemnité de départ qu'elles auront accumulé jusqu'au 31 décembre 2004.

29.06 Montant de l'indemnité

La somme à laquelle une employée nommée pour une période indéterminée a droit correspond à une semaine de salaire régulier par année de service continu jusqu'au 31 décembre 2004, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines. Si en fonction de sa date d'anniversaire, l'employée n'a pas complété une année entière d'emploi au 31 décembre 2004, le montant à payer pour l'année partielle d'emploi est calculé au prorata.

Le paiement pour les employées nommées pour une période indéterminée qui sont à temps partiel ou dont la période de service continu comprend des périodes d'emploi à plein temps et des périodes d'emploi à temps partiel, est calculé de la manière prévue aux clauses 4.04 et 29.03 de la convention collective ayant comme date d'expiration le 31 octobre 2004.

Aux fins de l'indemnité de départ, une interruption du service de quatre-vingt-dix (90) jours ou moins ayant eu lieu après le 16 octobre 1981 ne représente pas une interruption de l'emploi continu.

29.07 Modalités de paiement

La somme à laquelle l'employée a droit lui est payée en un seul versement, à son choix :

- a) dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, au taux de rémunération de son poste d'attache au 31 décembre 2004, ou

- b) au moment de la retraite, au taux de rémunération de son poste d'attache la semaine précédant son départ à la retraite.
- c) En cas de décès d'une employée qui n'a pas reçu l'indemnité de départ à laquelle elle a droit, celle-ci est versée à sa succession au taux de rémunération du poste d'attache de l'employée au moment du décès.
- d) L'employée qui choisit de recevoir l'indemnité aux termes de l'alinéa 29.07 b), et qui, ultérieurement, démissionne ou est renvoyée pour incapacité après le 31 décembre 2004, mais avant la retraite, reçoit la somme définie à l'alinéa 29.07 a).
- e) Le paiement de l'indemnité de départ n'est pas considéré comme étant une rémunération et n'ouvre droit à aucune allocation ou indemnité additionnelle.
- f) La somme à laquelle l'employée a droit est basée sur les heures de travail prévues à son horaire normal de travail.

29.08 Transition

Les dispositions des clauses 29.01 b) à 29.01 f) de la convention collective ayant pour date d'expiration le 31 octobre 2004 continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2004 pour les employées nommées pour une période indéterminée faisant partie de l'effectif le 1^{er} novembre 2004.

ARTICLE 30

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

30.01 Définition

Dans la présente convention, l'expression changement technologique désigne :

- a) l'introduction par la Société canadienne des postes d'un équipement ou de matériel différent par sa nature ou son genre de celui qu'elle utilisait précédemment dans l'exploitation de l'entreprise;

et

- b) un changement dans la manière dont la Société effectue le travail, qui est en relation directe avec l'introduction de cet équipement ou matériel.

30.02 Effets défavorables

Lors de l'introduction d'un changement technologique, la Société s'engage à minimiser les effets défavorables causés aux employées en conséquence de tels changements.

30.03 Préavis

Lors de l'introduction d'un changement technologique, la Société avise l'Alliance au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application de ce changement.

30.04 Renseignements que doit contenir l'avis

L'avis mentionné à la clause 30.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle la Société se propose d'effectuer le changement technologique;
- c) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employées qui seront vraisemblablement touchées par le changement;
- d) les répercussions que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail et d'emploi ou sur la sécurité d'emploi des employées touchées;
- e) toute donnée pertinente quant aux effets prévus sur les employées.

30.05 Code canadien du travail

En conformité avec le sous-alinéa 51(2) (c) (ii) de la partie 1 du Code canadien du travail, les parties aux présentes conviennent que les articles 52, 54 et 55 ne s'appliquent pas à la Société et à l'Alliance pour la durée de la convention collective.

30.06 Consultation sur les changements

Lorsque la Société a avisé l'Alliance de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les quinze (15) jours suivants et à tenir des consultations constructives et significatives en vue d'arriver à une entente sur les solutions à apporter afin de minimiser les effets défavorables causés aux employées en conséquence de tels changements.

30.07 **Aucune mise à pied**

Suite à l'introduction d'un changement technologique, la Société garantit qu'il n'y aura pas de mise à pied d'employées régulières à plein temps ou à temps partiel, occupant un poste dans l'unité de négociation, à condition que ces employées soient admissibles aux dispositions de l'article 28 (Sécurité d'emploi) et acceptent le recyclage, une réaffectation ou une réinstallation, aux termes de l'article 28.

30.08 **Garanties**

La Société établit les garanties suivantes pour les employées régies par la présente convention collective qui sont touchées par un changement technologique, à condition que ces employées soient admissibles aux dispositions de l'article 28 (Sécurité d'emploi) :

- a) **Emploi garanti** : La Société garantit un emploi continu à toutes les employées régies par la convention jusqu'à la signature de la prochaine convention collective entre les parties.
- b) **Classification garantie** : Pour la période d'emploi continu garantie aux termes de l'alinéa précédent, l'employée conserve sa classification et l'échelle de traitement correspondante, indépendamment de toute réaffectation à d'autres fonctions ou de toute reclassification des fonctions exercées par l'employée à un niveau inférieur.
- c) **Traitement garanti** : Pour plus de précision quant au but de cette clause, la Société garantit le plein traitement et tous les avantages pour les heures normales de travail prévues par la présente convention collective pour l'entière période d'emploi continu garantie à l'alinéa a) ci-dessus.
- d) Lorsqu'une employée est mutée en permanence d'un lieu de travail à un autre, elle a droit à une indemnité forfaitaire de trois cents dollars (300\$) au moment de la mutation, pourvu que la distance entre sa résidence lors du déplacement et son nouveau lieu de travail se soit accrue de trois (3) kilomètres ou plus.

30.09 **Dépenses**

La Société assume les dépenses relatives au recyclage. Durant le recyclage, l'employée continue de toucher son salaire.

III. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES

ARTICLE 31

RÉMUNÉRATION

31.01 Conditions sous le régime de la Fonction publique

Sous réserve du présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération sous le régime de la Fonction publique ne sont pas modifiées par la présente convention.

31.02 Versement du traitement

Toute employée a droit à une rémunération toutes les deux (2) semaines, pour services rendus :

a) qui est indiquée à l'appendice AA pour la classification du poste auquel elle est nommée si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans sa lettre de nomination,

ou

b) qui est indiquée à l'appendice AA pour la classification du poste précisée dans sa lettre de nomination si cette classification et celle du poste auquel elle est nommée ne coïncident pas.

31.03 Lorsque l'augmentation d'échelon et la révision des salaires coïncident

Lorsqu'une augmentation d'échelon de salaire et une révision des salaires interviennent à la même date, l'augmentation d'échelon de salaire s'applique la première et le taux qui en résulte est révisé conformément à la révision des salaires.

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 trois (3) 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.

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

31.05 Coïncidence du jour de paie avec un jour de repos

Lorsque le jour de paie normal d'une employée tombe pendant son jour de repos, elle est payée le jour ouvrable qui précède ce jour de repos, à condition que son chèque de paye normal soit disponible pour distribution.

31.06 Nouvelle norme de classification

Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi une nouvelle norme de classification, la Société doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de cette norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de leur transposition dans les nouveaux niveaux.

31.07 Postes bloqués

a) Généralités

La présente clause remplace les règlements concernant la paye lors d'une reclassification ou d'une transposition, lorsque les règlements sont en contradiction avec les dispositions de la présente clause.

Lorsque les dispositions de la convention collective diffèrent de celles qui sont énoncées dans la présente clause, les conditions énoncées dans la présente clause ont préséance.

b) Procédures

La partie 1 de la présente clause 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.

PARTIE 1

- 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.
- iii)
 - a) La Société fait un effort raisonnable pour muter la titulaire à un poste ayant un niveau équivalent à celui de son poste antérieur.
 - b) Si la titulaire refuse une offre de mutation à un poste, comme il est fait mention en a) ci-dessus, dans le même lieu de travail, sans raison valable, elle est immédiatement rémunérée au taux de rémunération du poste reclassifié.
 - c) L'employée qui est mutée selon a) ci-dessus est rémunérée selon l'échelle de rémunération du nouveau poste au taux le plus près de son taux antérieur, mais non inférieur à celui-ci, et conserve sa date d'augmentation d'échelon antérieure.
- c) La partie 2 de la présente clause s'applique aux titulaires de postes auxquelles s'appliquaient des taux de retenue le 13 décembre 1981.

PARTIE 2

- i) L'employée dont le poste est rétrogradé avant la mise en application de la présente convention et qui est rémunérée à un taux de retenue à la date d'effet de l'augmentation de traitement, et qui continue à être rémunérée à ce taux à la date précédant immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation de traitement, touche un montant forfaitaire égal à cent pour cent (100%) de l'augmentation de traitement applicable à son groupe et niveau antérieur, calculé sur la base de son taux annuel de rémunération.
- ii) L'employée qui est rémunérée à un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation économique, mais qui est retirée du régime des taux de retenue avant la date d'entrée en vigueur d'une autre augmentation économique d'un montant moindre que celui qu'elle aurait touché d'après le paragraphe i) de la partie 2 de la présente clause, touche un montant forfaitaire égal à la différence entre le montant calculé d'après le paragraphe i) de la partie 2 de la présente clause et toute augmentation de rémunération résultant de son retrait du régime des taux de retenue.

31.08 Périodes d'augmentation d'échelon

- a) Une employée se voit accorder des augmentations d'échelon jusqu'à ce qu'elle atteigne le maximum de son niveau de classification.
- b) La date d'augmentation d'échelon pour toutes les employées de l'unité de négociation est le 3 juin de chaque année.
- c) Les augmentations d'échelon pour chaque niveau de classification sont définies à l'appendice A ci-jointes.

31.09 Changement de statut pendant la période de rétroactivité

Lorsque, pendant la période de rétroactivité, l'employée est rémunérée à sa première nomination dans la Société à un taux supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur aux taux précisés par le règlement concernant les promotions ou les mutations, elle est rémunérée au taux de rémunération de la nouvelle échelle qui est immédiatement supérieur au taux auquel elle a été nommée et, à la discrétion de la Société, peut être rémunérée à n'importe quel taux jusque et y compris le taux qui figure juste au-dessous de celui qu'elle touchait.

31.10 Rémunération selon la nouvelle appendice AA

Échelle des taux

Sauf dans le cas des employées nommées, promues ou mutées pendant la période d'effet rétroactif (voir la clause 31.09), toutes les employées sont rémunérées selon la nouvelle échelle de taux AA au taux figurant juste au-dessous de leur ancien taux à la date de rajustement pertinente.

31.11 Application des taux de rémunération de l'appendice AA

Les taux de rémunération figurant à l'appendice AA en vigueur avant la signature de la présente convention s'appliquent aux employées qui font partie de l'unité de négociation à la date de la signature de la présente convention et aux personnes qui ont cessé d'être des employées de l'unité de négociation durant la période de rétroactivité parce qu'elles sont :

- a) mutées à un poste à la Société canadienne des postes à l'extérieur de l'unité de négociation;
- b) retournées à un poste dans la Fonction publique durant la période de rétroactivité et qu'elles font encore partie de la Fonction publique, pourvu que ces employées n'aient pas reçu de rémunération rétroactive de la Fonction publique pour la même période. Ces employées ne sont admissibles à la rémunération rétroactive que pour la période pendant laquelle elles ont été à l'emploi de la Société canadienne des postes durant la période de rétroactivité;

- c) retraitées, pourvu que l'employée ait droit à une rente à jouissance immédiate ou ait atteint l'âge de 55 ans et ait droit à une rente annuelle à jouissance immédiate aux termes du régime de retraite de Postes Canada;
- d) nommées pour une période indéterminée et ont été licenciées;
- e) décédées.

31.12 Recouvrement de paiements en trop

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

31.13* Indemnité de vie chère

À partir du 1^{er} novembre 2008, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'Indice d'ensemble des prix à la consommation au Canada (1992 = 100) doit être versée trimestriellement à chaque employée nommée pour une période indéterminée et employée à terme à (qui compte plus de six (6) mois de *service continu*).

a)* Les trimestres désignés dans la clause 31.13 sont les suivants :

du 1 ^{er} novembre 2008	au	31 janvier 2009
du 1 ^{er} février 2009	au	30 avril 2009
du 1 ^{er} mai 2009	au	31 juillet 2009
du 1 ^{er} août 2009	au	31 octobre 2009
du 1 ^{er} novembre 2009	au	31 janvier 2010
du 1 ^{er} février 2010	au	30 avril 2010
du 1 ^{er} mai 2010	au	31 juillet 2010
du 1 ^{er} août 2010	au	31 octobre 2010
du 1 ^{er} novembre 2010	au	31 janvier 2011
du 1 ^{er} février 2011	au	30 avril 2011
du 1 ^{er} mai 2011	au	31 juillet 2011

du 1 ^{er} août 2011	au	31 octobre 2011
du 1 ^{er} novembre 2011	au	31 janvier 2012
du 1 ^{er} février 2012	au	30 avril 2012
du 1 ^{er} mai 2012	au	31 juillet 2012

- b) L'indemnité est versée et s'accumule à raison d'un (1) cent l'heure pour chaque fraction complète d'augmentation de zéro virgule zéro huit (0,08) point au-dessus de l'ajustement de l'Indice des prix à la consommation.
- c)* L'indemnité sera évaluée sur une base annuelle.
- i)* Le premier paiement pour la période du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour octobre 2008, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%). Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté - celui de octobre 2008 augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%) - et le paiement prend effet le premier jour du mois où l'Indice publié excède l'Indice ajusté et est versé conformément à la clause 31.13 b) ci-dessus.
- ii)* Le premier paiement pour la période du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour octobre 2009, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%). Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté - celui de octobre 2009 augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%) - et le paiement prend effet le premier jour du mois où l'Indice publié excède l'Indice ajusté et est versé conformément à la clause 31.13 b) ci-dessus.
- iii)* Le premier paiement pour la période du 1^{er} novembre 2010 au 31 octobre 2011 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour octobre 2010, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%). Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté - celui de octobre 2010 augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%) - et le paiement prend effet le premier jour du mois où l'Indice publié excède l'Indice ajusté et est versé conformément à la clause 31.13 b) ci-dessus.

- iv)* Le premier paiement pour la période du 1^{er} novembre 2011 au 31 juillet 2012 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour octobre 2011, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%). Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté - celui de octobre 2011 augmenté d'un facteur d'ajustement de sept pour cent (7%) - et le paiement prend effet le premier jour du mois où l'Indice publié excède l'Indice ajusté et est versé conformément à la clause 31.13 b) ci-dessus.
- d)* Aux fins des autres paiements, l'Indice publié à la fin d'un trimestre est comparé à l'Indice publié à la fin du trimestre précédent et le paiement est versé conformément à la clause 31.13 b) ci-dessus. Le dernier paiement est versé pour la période allant jusqu'au 31 juillet 2012 inclusivement.
- e) Tous les paiements sont effectués globalement sous forme d'arrérages conformément à la clause 31.13 b). Les indemnités versées ne sont pas incorporées aux taux de salaire de base et n'affectent pas le 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.
- f) Si, au terme d'un trimestre donné, il y a une baisse de l'Indice à un niveau de points inférieur à celui qui a donné lieu, au cours du trimestre précédent, à une indemnité, l'indemnité doit être réduite d'un (1) cent pour chaque fraction complète de diminution de zéro virgule huit (0,08) point.
- g) 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.
- h) Dans l'éventualité où Statistique Canada cesserait de publier l'Indice des prix à la consommation mensuel et / ou apporterait des changements qui toucheraient la méthode de calcul de l'indemnité décrite ci-dessus, la question doit faire l'objet de discussions entre les deux parties avant que, le cas échéant, des modifications soient apportées aux modalités ci-dessus.

ARTICLE 32

PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE

32.01* Prime de quart

- a)* À la date de la signature de la convention collective, les employées touchent une prime de quart d'un dollar et quinze cents (1,15 \$) l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 18 h et minuit, et d'un dollar et quarante cents (1,40 \$) l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre minuit et 6 h.
- b) Dans les cas des employées qui touchent cette prime pour la majorité des heures d'un quart normalement prévu à l'horaire, elles la reçoivent au regard de toutes les heures effectuées durant le quart.

32.02* Prime de fin de semaine

- a)* À la date de la signature de la convention collective, les employées touchent une prime supplémentaire d'un dollar et quarante cents (1,40 \$) l'heure pour les heures de travail effectuées le samedi ou le dimanche, tel que stipulé en b) ci-dessous.
- b) La prime de fin de semaine est payable pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire régulier au taux des heures normales effectuées le samedi ou le dimanche.

ARTICLE 33

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

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.

33.02 Situations d'urgence

Employées de la désignation EL uniquement

Si, dans une situation d'urgence et à la suite d'un problème, plutôt que de rappeler une employée au travail la Société la contacte afin d'obtenir d'elle des renseignements concernant le fonctionnement ou la réparation d'une pièce d'équipement, l'employée concernée a droit à une rémunération équivalente à une (1) heure de paie au taux simple.

33.03 Remboursement des frais de transport

Lorsque l'employée est rappelée pour faire du travail supplémentaire dans les conditions énoncées à la clause 33.01 et doit utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun ordinaires, elle est remboursée de ses dépenses raisonnables selon les modalités suivantes :

- a) les frais de millage au taux normalement payé à l'employée qui est autorisée par la Société à utiliser son automobile et qui l'utilise,

ou

- b) les dépenses engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

33.04 Le temps de déplacement n'est pas du temps de travail

Sauf si l'employée est tenue par la Société d'utiliser un véhicule de la Société pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

ARTICLE 34

DISPONIBILITÉ

- 34.01** Les employées ne sont pas tenues d'être disponibles durant les heures hors service.

34.02 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.

34.03

- a) Si la Société exige d'une employée d'assurer une disponibilité en dehors des heures de service, celle-ci doit être rémunérée, à compter de la date de signature de la présente convention collective, sous la forme d'un montant équivalent à une (1) heure de paie au taux simple, le minimum étant de vingt dollars (20 \$) par période de huit (8) heures passées en disponibilité.
- b) La Société convient de remettre des téléavertisseurs sans frais aux employées tenues d'assurer la disponibilité, afin de leur permettre de se rendre au travail sur demande.
- c) Pour désigner les employées en disponibilité, la Société s'engage à répartir le travail hors des heures de service de façon équitable en tenant, pour cela, des listes de disponibilité appropriées.
- d) L'employée qui n'est pas en mesure de se rendre au travail sur demande ne peut prétendre à la rémunération de disponibilité.
- e) L'employée en disponibilité appelée au travail doit être rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective régissant le rappel au travail.
- f) Une employée en disponibilité qui travaille après avoir été contactée par la Société mais qui n'est pas tenue de se présenter à son lieu habituel de travail, doit être rémunérée pour son temps de travail effectif ou pour un minimum de quinze (15) minutes, selon la plus élevée de ces deux éventualités.
- g) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, la rémunération des heures supplémentaires ne peut être versée en double pour les mêmes heures de travail.

ARTICLE 35

TEMPS DE DÉPLACEMENT

35.01 Application limitée du présent article

- a) Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement donne droit à une indemnité uniquement dans les cas et dans les limites stipulés au présent article.
- b) Aux fins du présent article, on entend par « zone d'affectation » la zone située dans un rayon de seize (16) km du lieu de travail.

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) Employées 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 l'employée 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 conformément aux clauses 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 journalière normale.
 - 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. Le temps de déplacement intervenant en plus de sa journée normale de travail doit être rémunéré à temps 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 ses heures de travail normales prévues à l'horaire de cette journée; et
 - ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement en excédent de ses heures de travail normales prévues à l'horaire de cette journée.

- 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.
- ii) **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 de déplacement à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si l'employée est tenue d'y assister par la Société.

ARTICLE 36

DÉPLACEMENTS, RÉINSTALLATION ET POSTES ISOLÉS

36.01 Politiques

- a) Les actuels niveaux de prestation perçus par les employées incluses dans l'unité de négociation, conformément aux politiques de la Société en matière de déplacements, de réinstallation et d'affectation dans des postes isolés, sont maintenus sauf modification par accord mutuel des deux parties, au niveau national.

- b) La politique en matière d'affectation dans des postes isolés continuera de s'appliquer aux employées qui faisaient partie des effectifs de la Société à la date de signature de la présente convention collective, tant qu'elles demeureront au service de la Société canadienne des postes, dans leur bureau actuel ou dans tout bureau visé par la politique. Les employées engagées ou nommées pour la première fois dans un poste isolé après la date de signature de la présente convention collective ne peuvent bénéficier des dispositions de la politique en matière d'affectation dans des postes isolés.

ARTICLE 37

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

37.01 Définitions

Aux fins du présent article, les définitions ci-dessous s'appliquent :

- a) « primes » désigne les sommes versées pour défrayer les coûts d'un régime d'assurance (le Régime d'assurance-invalidité);
- b) « contribution » désigne les sommes versées pour défrayer les coûts d'un régime auto-assuré, services administratifs seulement (régimes : soins médicaux complémentaire, soins dentaires et soins de la vue et de l'ouïe), y compris les services administratifs fournis par la société d'assurance ou l'assureur;
- c) « coassurance » désigne les pourcentages respectifs à la charge des employées et de l'employeur en ce qui concerne les dépenses admissibles;
- d) le « partage des coûts » comprend, s'il y a lieu, les primes, les contributions, la coassurance, et les franchises.

37.02* Régime de soins médicaux complémentaire

- a) La Société convient que le régime soins médicaux complémentaire (RSMC) tel qu'amendé de temps à autre, reste en vigueur pendant la durée de la présente convention collective.
- b)* La contribution de la Société à l'option protection médicale (anciennement la portion « de base ») du régime est de quatre-vingt quinze pour cent (95 %) et celle des employées est de cinq pour cent (5 %).
- c)* Le RSMC est coassuré à quatre-vingt pour cent (80 %) par l'employeur et vingt pour cent (20 %) par l'employée.

- A) de quatre-vingt pour cent (80 %) pour l'employeur et vingt pour cent (20 %) pour l'employée pour les prestations du Régime de médicaments de base;
 - B) les médicaments indiqués dans le formulaire de la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ) qui ne sont pas remboursés au taux établi dans le Régime de médicaments de base sont remboursés au taux établi et périodiquement révisé de la RAMQ;
 - C) de cinquante pour cent (50 %) pour l'employeur et cinquante pour cent (50 %) pour l'employée pour les prestations du Régime supplémentaire de médicaments complémentaire;
 - D) et de quatre-vingt pour cent (80 %) pour l'employeur et vingt pour cent (20 %) pour l'employée pour toutes les autres prestations.
- d)* i) Les employées bénéficiant du RSMC ne sont pas soumis à une franchise.
- ii) La clause 37.02d)i) ne s'applique pas à la clause 37.07, soit aux employées qui ont pris leur retraite durant la période allant du 31 octobre 2001 jusqu'au 31 décembre 2005.
- e)** À compter du 1^{er} mars 2009, le RSMC est coassuré comme suit:
- i)** quatre-vingt pour cent (80 %) pour l'employeur et vingt pour cent (20 %) pour l'employée pour les prestations du Régime contrôlé de remboursement des médicaments.
 - ii)** Pour toute autre dépense, quatre-vingt pour cent (80 %) pour l'employeur et vingt pour cent (20 %) pour l'employée.
- f) Pendant la durée de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour modifier le niveau des prestations du RSMC.

37.03 Régimes d'assurance-santé provinciaux

La Société paye soixante-dix pour cent (70 %) des primes du régime d'assurance-santé provincial dans les provinces qui percevaient de telles primes le 30 juin 2004 ou avant cette date.

37.04 * Régime d'assurance-dentaire

- a) L'entente relative au régime d'assurance dentaire conclue entre les deux parties fait partie de la présente convention collective et demeurera en vigueur pendant toute la durée de la convention. La contribution de la Société au Régime d'assurance-dentaire est de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) et celle de l'employée est de cinq pour cent (5 %).
- b)* À partir du 1^{er} janvier 2008, le barème des tarifs de soins dentaires de 2007 s'applique.
- c)* À partir du 1^{er} janvier 2009, le barème des tarifs de soins dentaires de 2008 s'applique.
- d)* À partir du 1^{er} janvier 2010, le barème des tarifs de soins dentaires de 2009 s'applique.
- e)* À partir du 1^{er} janvier 2011, le barème des tarifs de soins dentaires de 2010 s'applique.
- f)* À partir du 1^{er} janvier 2012, le barème des tarifs de soins dentaires de 2011 s'applique.

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

- a) Le régime de soins de la vue et de l'ouïe de la Société fera partie de la convention et demeurera en vigueur pendant toute la durée de la convention.
- b) Toutes les employées à plein temps et à temps partiel, nommées pour une période indéterminée au sein de l'unité de négociation, bénéficient du régime, dont les frais sont à la charge de la Société.
- c)* Les avantages garantis pour les soins de la vue couvrent
 - (i)* Un montant maximal de trois cents dollars (300 \$) par période de quatre (4) ans, et
 - (ii)** Un montant maximal à vie de trois cents dollars (300 \$) pour la correction de la vue au laser.

- d)* Les avantages garantis pour les soins de l'ouïe couvrent un montant maximal de sept cents cinquante dollars (750 \$) par période de soixante (60) mois.

37.06 Assurance-invalidité

- a) Le régime d'assurance-invalidité de la Société fera partie de la convention et demeurera en vigueur pendant toute la durée de la convention.
- b) La Société paiera cinquante pour cent (50 %) de la prime d'assurance-invalidité.

37.07* Soins médicaux des personnes retraitées

- a) Aux fins de la présente clause, une retraitée est une employée régulière qui a pris sa retraite de la Société et qui reçoit une pension immédiate ou une pension annuelle viagère aux termes du régime de retraite de Postes Canada (Régime de retraite de la Société).

- 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^{er} 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.

À défaut de présenter sa demande, la retraitée cesse d'être admissible au RSMC.

- c)* Jusqu'au 31 décembre 2008, la retraitée qui ne compte pas dix (10) années de service continu mais qui est invalide et reçoit une rente d'invalidité en vertu du régime de retraite de la Société bénéficie également du RSMC si elle en fait la demande conformément à la clause b) ci-dessus.

À compter du 1^{er} janvier 2009, la retraitée qui ne compte pas quinze (15) années de service continu mais qui est invalide et qui 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.

- d) Malgré les clauses b) et c) ci-dessus, une employée dont l'emploi prend fin n'est pas admissible au RSMC si elle choisit de différer le versement de ses prestations de retraite pour une période de plus de cinq (5) ans.
- e) La retraitée qui s'est prévalu de cet avantage et qui avise par la suite la société d'assurance qu'elle souhaite interrompre sa participation au régime de soins de santé pour personnes retraitées ne pourra pas ultérieurement y redevenir admissible.
- f) Sous réserve de la clause g), les employées retraitées qui bénéficient du RSMC en vertu de la présente clause ont droit au même régime que les employées actives, y compris en ce qui concerne le niveau de prestations, les franchises et la coassurance.
- g)* La contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) est de soixante-quinze pour cent (75 %) et celle de la retraitée de vingt-cinq pour cent (25%).

ARTICLE 38

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

38.01 Information sur les crédits de congé

L'employée a droit, à intervalles raisonnables et sur sa demande, d'être informée du solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie.

38.02 Maintien des crédits de congé

L'employée conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par la Société au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle y devient assujettie.

38.03 Aucun cumul des congés

L'employée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé ni d'une rétribution monétaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

38.04 Déchéance du droit au congé payé

L'employée n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé, en congé-éducation non payé ou sous le coup d'une suspension.

38.05 Congé refusé

Lorsque la Société rejette la demande de congé de l'employée, elle doit lui en fournir les raisons. Sur demande de l'employée, la Société donnera par écrit les motifs de son refus.

38.06 Réponse

La demande de congé de l'employée fait l'objet d'une réponse à l'intérieur d'une période de temps raisonnable.

ARTICLE 39

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

39.01 Jours fériés désignés

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;
- 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 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 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 premier lundi d'août,

et

- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

39.02* Rémunération - jour férié

- a) L'employée en congé non payé pendant une journée de travail complète précédant et suivant immédiatement un jour férié désigné, n'a pas droit à la rémunération pour le jour férié. Tous les congés payés accordés aux termes des dispositions de l'article 41 sont considérés comme des jours payés aux fins des calculs faits en vertu de la présente clause.
- b)* L'indemnité de jour férié d'une employée à temps partiel se fonde sur le nombre moyen d'heures effectuées dans la limite de huit (8) heures durant les cinq (5) jours où elle était en service immédiatement avant le jour férié. Malgré ce qui précède, une employée à temps partiel ne doit pas recevoir une rémunération moins élevée que celle correspondant au nombre d'heures qu'elle aurait été tenue de travailler, selon l'horaire, si la journée en question n'avait pas été un jour férié.

39.03 Jour férié qui coïncide avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné férié en vertu de la clause 39.01 coïncide avec le jour de repos de l'employée, le jour férié est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'employée qui suit son jour de repos.

39.04 Jour férié reporté

Lorsqu'un jour désigné férié à l'égard de l'employée est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 39.03 :

- a) le travail exécuté par l'employée le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est réputé avoir été exécuté pendant un jour de repos,
- et
- b) le travail exécuté par l'employée le jour auquel le jour férié a été reporté est réputé avoir été exécuté pendant un jour férié.

39.05 Rémunération du travail exécuté pendant un jour férié

Lorsque l'employée travaille pendant un jour férié, elle est rémunérée :

- a) à taux double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée si elle n'avait pas travaillé le jour férié,
- ou
- b) sur demande et avec l'approbation de la Société, elle peut bénéficier :

- i) d'un jour de congé payé (au taux horaire) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
 - et
 - ii) d'une rémunération à taux double (2) pour toutes les heures qu'elle a effectuées le jour férié;
- c) si possible, et à la demande de l'employée, la Société s'efforce d'accorder les congés accumulés en vertu de la clause 39.05 b) i) accolés aux congés annuels de l'employée;
- d) si des jours de congé compensatoire ne peuvent être utilisés avant la fin de l'année financière, ils sont reportés à l'année financière suivante ou, à la demande de l'employée, ils lui sont remboursés à son taux de rémunération horaire, calculé selon la classification indiquée dans sa lettre à la fin de l'année financière.

39.06 Travail hors de la zone d'affectation pendant un jour férié

Employées de la désignation EL uniquement

- a) Une employée affectée à une fonction à l'extérieur de sa zone d'affectation (pour d'autres fins qu'un stage de formation donné conformément aux dispositions de l'article 45), et qui ne peut rentrer dans la zone d'affectation pour y passer un jour férié désigné sans avoir à occasionner des dépenses supplémentaires à la Société, doit travailler pendant ledit jour férié désigné, si elle en fait la demande et si la charge de travail le justifie. Pour ce travail, l'employée recevra son taux de rémunération quotidien normal ainsi que de deux (2) fois son taux horaire simple pour toutes les heures travaillées.
- b) Une employée qui est envoyée en formation par la Société, à l'extérieur de sa zone d'affectation et qui ne peut y revenir pour y passer un jour férié désigné sans avoir à occasionner à la Société des frais de déplacement supplémentaires, et qui n'est pas tenue, par la Société, de suivre une formation ou d'effectuer d'autres tâches pendant ce jour férié, est rémunérée à son taux de rémunération quotidien normal et, en outre, au moment de son retour dans sa zone d'affectation, elle aura droit à un jour de congé compensatoire. Cette journée de congé devra être prise à un moment convenu mutuellement par l'employée et la Société.

39.07 Rémunération minimale

L'employée qui est tenue de se présenter au travail pendant un jour désigné férié touche le plus élevé des deux montants suivants : la durée véritable du travail à taux double (2) ou un minimum de trois (3) heures à taux double.

39.08 Remboursement de frais de transport

Lorsque l'employée est tenue de se présenter au travail pendant un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire et doit, à cette fin, utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun ordinaires, elle est remboursée de ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

- a) les frais de millage au taux normalement payé à l'employée qui est autorisée par la Société à utiliser son automobile et qui l'utilise, ou
- b) les dépenses effectivement engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

39.09 Temps de déplacement

Sauf si l'employée est tenue par la Société d'utiliser un véhicule de la Société pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

39.10 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné férié coïncide avec une période de congé payé d'une employée, ce jour est considéré comme étant un jour férié et non pas comme étant un jour de congé.

ARTICLE 40

CONGÉ ANNUEL

40.01 Année de congé

L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

40.02 Crédits

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 :

- a) trois (3) semaines par année de congé annuel si elle a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;
- b) quatre (4) semaines par année de congé annuel si elle a complété sept (7) années d'emploi continu;
- c) cinq (5) semaines par année de congé annuel si elle a complété quatorze (14) années d'emploi continu;

- d) six (6) semaines par année de congé annuel si elle a complété vingt-et-une (21) années d'emploi continu;
- e) sept (7) semaines par année de congé annuel si elle a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu;
- f) 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.

40.03 Droit au congé annuel payé

L'employée a droit à des congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employée qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé.

40.04 Fraction de crédits

Si, à la fin de l'année de congé annuel, il reste à l'employée une fraction de crédit inférieure ou supérieure à une demi (1/2) journée, le crédit est arrondi à la demi (1/2) journée supérieure.

40.05 Établissement du calendrier des congés annuels payés

- a) Sous réserve de la clause 40.08, les employées doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année où elles les acquièrent.
- b)
 - i) Pour les périodes de congés annuels devant être pris entre le 1er juin et le 30 septembre, les employées choisissent les dates de leurs congés annuels par ordre d'ancienneté. Le processus de sélection débute le 1er janvier au plus tard et se termine dans les délais voulus afin que la Société puisse afficher le calendrier des congés annuels le 1^{er} avril au plus tard.
 - ii) Les détails administratifs concernant cette procédure sont établis à la suite d'une consultation significative au niveau local.
- c) Sous réserve des dispositions de l'article 24 (Ancienneté), la Société accorde à l'employée ses congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ont été acquis, d'une manière acceptable par l'employée.
- d) Une fois que la période de congé annuel d'une employée a été fixée et approuvée aux termes du présent article, elle ne peut être déplacée au profit d'une autre employée ayant plus d'ancienneté.

40.06 Approbation ou refus de congé

Dès qu'il est possible de le faire et dans un délai raisonnable, la Société informe l'employée de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation de congés de ce genre, la Société en donne les raisons par écrit, à la demande écrite de l'employée.

40.07 Remplacement de congé annuel

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employée obtient :

a) un congé de deuil,

ou

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

ou

c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

la période de congé annuel payé ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

40.08 Report

Si, au cours d'une année de congé donnée, il n'a pas été accordé à l'employée tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée est reportée à l'année de congé suivante. Tout report au-delà d'un an se fait par accord mutuel.

40.09 Retour au travail durant congé

a) L'employée n'est pas tenue de retourner au travail après être partie en congé annuel payé.

b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, l'employée convient de retourner au travail à la demande de la Société, elle est remboursée de ses dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de la Société,

i) pour se rendre à son lieu de travail,

et

ii) pour retourner au point d'où elle a été rappelée, si elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que la Société exige normalement.

- c) L'employée n'est pas considérée en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 40.09 b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'elle a engagées.

40.10 Congé à la cessation d'emploi

Lorsque l'employée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel payé acquis, mais non utilisés, portés à son crédit, par le taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de cessation de son emploi.

40.11 Congé annuel non acquis

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 un montant équivalant au nombre de jours de congé annuel non acquis dont elle a bénéficié, calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de cessation de son emploi.

40.12 Abandon de poste

Nonobstant les dispositions de la clause 40.10, l'employée dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement mentionné à la clause 40.10, si elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle son emploi a pris fin.

40.13 Paiements anticipés

La Société convient de verser les paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition de recevoir une demande écrite de l'employée au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.

À condition que l'employée ait été autorisée à partir en congé annuel pour la période visée, il lui est versé avant son départ le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop de telles avances est immédiatement imputé sur la rémunération à laquelle elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

40.14 Annulation d'un congé autorisé

- a) Lorsque la Société annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, elle rembourse à l'employée la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacance faite par l'employée à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger la Société. L'employée doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à la Société.

- b) Le congé annuel approuvé ne peut être annulé ou déplacé qu'en cas d'urgence imputable à des circonstances imprévisibles. L'employée se verra fournir une explication des circonstances nécessitant telle action.

40.15 Paie de vacances pour les employées à temps partiel

- a) Nonobstant les dispositions de la clause 40.03, une employée à temps partiel reçoit, au lieu de congés annuels payés, une paie de vacances correspondant à un pourcentage de la rémunération totale qu'elle a reçue au cours de l'année civile précédente. Ce pourcentage est le suivant :
- i) six pour cent (6 %) si l'employée a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;
 - ii) huit pour cent (8 %) après que l'employée a complété sept (7) années d'emploi continu;
 - iii) dix pour cent (10 %) après que l'employée a complété quatorze (14) années d'emploi continu;
 - iv) douze pour cent (12 %) après que l'employée a complété vingt-et-une (21) années d'emploi continu;
 - v) quatorze pour cent (14 %) après que l'employée a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu.
- b) Aux fins de calcul de la paie de vacances pour une employée à temps partiel, la rémunération totale d'une année civile correspond au salaire brut inscrit sur le formulaire T-4 sous «Revenus d'emploi avant retenues».
- c) Une employée peut prendre des congés annuels non payés d'au plus trois (3) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) i); quatre (4) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) ii); cinq (5) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) iii); six (6) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) iv); et sept (7) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) v).

Ces congés annuels sont accordés en fonction de l'ancienneté et des contraintes opérationnelles locales.

40.16 Paiement de la paie de vacances aux employées à temps partiel

Les employées à temps partiel touchent leur paie de vacances comme suit :

- a) Pour lui assurer une rémunération continue, l'employée à temps partiel touche un montant salarial calculé en fonction de ses heures de travail prévues à l'horaire de la semaine qui précède immédiatement sa période de congé annuel. Ce montant lui est versé conformément au mode de paiement salarial en vigueur concernant le personnel à temps partiel.
- b) La différence, s'il y a lieu, entre le total de la prime de vacances prévu à la clause 40.15 et les montants touchés conformément à la clause 40.16 a) lui est versée avant le dernier vendredi du mois de mars de l'année civile suivante.
- c) Tout montant payé en trop du fait de l'application de la clause 40.16 a) est immédiatement débité du premier montant salarial suivant et doit être recouvré intégralement avant que soit versé à l'employée tout autre montant de rémunération ultérieur.
- d) Les dispositions énoncées à la clause 40.15 et aux alinéas 40.16 a) à 40.16 c) prendront effet quatre-vingt-dix (90) jours civils après la date de signature de la convention collective. Dans l'intervalle, les dispositions correspondantes de la convention collective précédente continuent de s'appliquer. Cependant, le montant de la paie de vacances que l'employé à temps partiel a accumulé depuis le 31 décembre 2001 aux termes de la clause 40.15 de la convention collective précédente lui sera intégralement versé avant le 31 mars 2002.

ARTICLE 41

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE OU POUR D'AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES PAR LA PARTIE I DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

41.01 Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

La Société accorde un congé non payé :

- a) à toute employée qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- b) à un nombre raisonnable d'employées qui font des représentations personnelles au sujet d'une accréditation, sous réserve d'un préavis raisonnable donné à cette fin.

41.02 Congé payé

La Société accorde un congé payé à une employée citée comme témoin par le Conseil canadien des relations industrielles.

41.03 Séance d'un tribunal d'arbitrage et d'un bureau de conciliation

La Société accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employées qui représentent l'Alliance devant un tribunal d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

41.04 Employée citée comme témoin

La Société accorde un congé payé à une employée citée comme témoin par un tribunal d'arbitrage ou par un bureau de conciliation.

41.05 Arbitrage

La Société accorde un congé payé à une employée qui est :

- a) partie à un arbitrage;
- b) la représentante d'une employée qui est partie à un arbitrage,
et
- c) témoin cité par une employée qui est partie à un arbitrage.

41.06 Réunions tenues au cours de la procédure de règlement des griefs

La Société accorde un congé payé à l'employée aux fins de la clause 19.01 pour assister à l'audition d'un grief lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employée. Un congé non payé est accordé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la zone d'affectation de l'employée.

41.07 Congé de la représentante de l'Alliance

Lorsqu'une représentante de l'Alliance désire représenter, lors d'une réunion avec la Société, une employée qui a présenté un grief, la Société fixe la date et l'heure de la réunion et accorde un congé payé à la représentante lorsque la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

41.08 Congé pour discuter du grief

Lorsqu'une employée a demandé à l'Alliance de la représenter ou qu'elle est obligée de l'être pour présenter un grief et qu'une représentante de l'Alliance désire discuter du grief avec cette employée, l'employée et sa représentante bénéficient, si possible, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin lorsque la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

41.09 Congé payé pour réunions de négociation

Sous réserve d'un préavis raisonnable, la Société accorde un congé payé aux employées choisies comme déléguées à un comité de négociation dans le but de négocier au niveau national avec la Société, au nom de l'Alliance. Le congé comprend la période de réunions de négociation, la période de préparation de ces réunions ainsi que le temps de déplacement aller-retour aux endroits appropriés. La Société se voit rembourser promptement par l'Alliance le salaire et les avantages touchés par l'employée durant son congé en vertu de la présente clause, comme suit :

- i) Si une employée travaille au moins dix (10) jours dans un mois, l'Alliance versera promptement sur demande de la Société et à intervalles réguliers déterminés par la Société, un montant équivalent au salaire brut de l'employée pour la période de congé précisée dans la demande de la Société.
- ii) Dans tous les autres cas, l'Alliance versera promptement à la Société, sur demande et à intervalles réguliers tels que déterminés par la Société, un montant égal à la somme du salaire brut de l'employée plus trente pour cent (30%) de ce même salaire brut pour la période de congé précisée dans la demande de la Société. Le pourcentage susmentionné peut, suite à des consultations avec l'Alliance, varier d'une fois à l'autre, afin de tenir compte des changements dans la valeur des avantages.

41.10 Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues au présent article

La Société accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employées chargées de représenter l'Alliance lors d'une réunion avec la direction.

41.11 Dirigeantes à plein temps du syndicat

L'employée élue ou nommée à un poste à plein temps de l'Alliance, de l'Élément et/ou de la section locale a droit à un congé non payé pendant la durée de son mandat.

41.12 Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Alliance

Sous réserve d'un préavis raisonnable, la Société accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employées pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, aux congrès de l'Alliance et de l'Élément ainsi qu'à ceux du Congrès du Travail du Canada et des Fédérations provinciales du travail.

41.13 Cours de formation des représentantes

Sous réserve d'un préavis raisonnable, la Société accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employées qui exercent l'autorité d'une représentante au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'une représentante.

41.14 Travail pour l'Alliance ou l'Élément

Reconnaissant que des circonstances peuvent survenir où une employée est requise de travailler ou d'exercer une fonction pour le compte de l'Alliance ou de l'Élément, la Société convient, sous réserve d'un préavis raisonnable, d'accorder un congé non payé.

41.15 Crédit d'ancienneté

L'employée qui retourne au travail après une période de congé non payé accordé en vertu de la clause 41.11 voit compter dans son ancienneté la période de temps passée en congé. Cette employée a le droit de retourner au travail sous la classification et dans le bureau où elle était affectée au moment de son élection ou de sa nomination et à l'échelon de rémunération approprié en vigueur au moment de son retour.

41.16 Déléguées à des conférences et des séminaires

Sous réserve d'un préavis raisonnable, la Société convient d'accorder un congé non payé aux employées choisies comme déléguées à d'autres séminaires ou conférences du syndicat afin d'assister à tels conférences ou séminaires.

41.17 Maintien des employées sur la liste de paie

Les employées qui requièrent un congé pour affaires syndicales pour s'occuper des affaires de la section locale du syndicat demeurent sur la liste de paie de la Société. La Société obtient de la section locale le remboursement intégral du congé dans les dix (10) jours suivant la reprise du travail par l'employée. La section locale est tenue de rembourser le montant du salaire brut de l'employée pour la durée du congé. Lorsque l'employée effectue moins de dix (10) jours de travail dans un mois en raison d'un congé pour affaires syndicales, la somme remboursée est majorée de trente pour cent (30 %). Si la section locale ne rembourse pas intégralement le congé dans le délai indiqué ci-dessus, celui-ci est considéré comme un congé sans rémunération et les ajustements appropriés sont apportés à la rémunération suivante de l'employée.

ARTICLE 42

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

42.01 Congé de mariage payé

- a) Après six (6) mois d'emploi continu à la Société et à condition qu'elle donne à la Société un pré-avis d'au moins cinq (5) jours, l'employée bénéficie d'un congé payé d'une durée de cinq (5) jours afin de :
- i) se marier;
 - ou
 - ii) participer à une cérémonie formelle visant à faire reconnaître sa relation maritale avec une personne du même sexe si l'employée demeure dans une province ou un territoire où le mariage de même sexe n'est pas reconnu.
- b) Pour l'employée qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement dans les six (6) mois suivant l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employée pendant la période de congé est déduit par la Société de toute somme due à l'employée.

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 soeur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employée), l'enfant propre de l'employée, l'enfant du conjoint (y compris l'enfant du conjoint de droit commun) ou l'enfant en tutelle de l'employée, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, le petit-fils, la petite-fille et tout 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 (4) jours consécutifs 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 a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

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).

42.03 Congé payé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

a) L'employée qui ne bénéficie pas de congé de maternité, a droit à deux (2) jours de congé payé pour des raisons liées directement à la naissance de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être accordé à des dates distinctes.

b) L'employée bénéficie de deux (2) jours de congé payé pour des raisons liées directement à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être accordé à des dates distinctes.

42.04 Congé de maternité non payé

a) L'employée en état de grossesse en avertit la Société au moins quatre (4) semaines avant la date de début de son congé de maternité à moins qu'il n'y ait une raison valide pour laquelle un tel avis ne peut être donné et, sous réserve des dispositions du paragraphe b) de la présente clause, bénéficie, onze (11) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse, d'un congé d'une période qui se termine au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement.

- b) La Société peut :
- i) sur demande écrite de l'employée, reporter le début du congé de maternité non payé ou en fixer la fin avant l'achèvement des dix-sept (17) semaines suivant la date de l'accouchement;
 - ii) permettre à l'employée de commencer son congé non payé plus de onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- c) L'employée qui bénéficie d'un congé en vertu de cette clause acquiert des crédits de congé de maladie et de congé annuel comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire dans chaque mois civil.
- d) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire. La Société continue alors à payer sa part des contributions aux avantages sociaux stipulés au paragraphe 209.2 (1), division VII, partie III du Code canadien du travail, soit les régimes de prestations de retraite, de maladie et d'invalidité, et maintient la couverture offerte par ces régimes.

42.05* Admissibilité au régime de prestations supplémentaires de chômage lors du congé de maternité

- a)* L'employée qui a terminé six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-chômage selon les dispositions de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, et est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit une indemnité liée au congé de maternité conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage.
- b) L'employée visée à la clause 42.05 a) signe une entente avec la Société 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 consente à ce que cette date soit modifiée ou que l'employée bénéficie d'un autre congé payé prévu par la présente convention collective.

- c) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la clause 42.05 b) pour des raisons autres qu'un décès ou une mise à pied, est tenue de rembourser à la Société toute indemnité reçue en raison d'un congé de maternité.

42.06 Calcul des prestations supplémentaires de chômage (Congé de maternité)

À l'égard de la période de congé de maternité, les prestations versées en conformité du régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

- a) Pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) du taux de rémunération hebdomadaire.
- b) Pour une période additionnelle maximale de quinze (15) semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-chômage auxquelles l'employée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93%) du taux de traitement hebdomadaire.
- c) i) pour l'employée à temps plein, le taux de traitement hebdomadaire auquel réfère la clause 42.06 a) et 42.06 b) ci-dessus est le taux de traitement hebdomadaire auquel elle a droit pour la classification prescrite dans sa lettre de nomination, la journée qui précède immédiatement le début du congé de maternité;
- ii) pour l'employée à temps partiel, le taux de traitement hebdomadaire auquel réfère la clause 42.06 a) et 42.06 b) est le taux de traitement hebdomadaire, calculé au prorata, auquel elle a droit pour la classification prescrite dans sa lettre de nomination, sur la moyenne des six (6) mois d'emploi continu précédant immédiatement le début du congé de maternité.
- d) Lorsque l'employée devient admissible à une augmentation de salaire ou à un rajustement économique au cours de son congé de maternité, les indemnités prévues à la clause 42.06 c) i) ou ii) sont ajustées en conséquence.
- e) Les taux hebdomadaires des prestations d'assurance-chômage, de prestations supplémentaires de chômage et des autres revenus calculés ensemble ne peuvent excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employée.
- f) 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.

- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.

42.07 Congé parental non payé

a) Admissibilité au congé parental

L'employée qui a complété six (6) mois d'emploi continu a droit à un congé non payé d'un maximum de trente-sept (37) semaines si elle a ou si elle aura le soin réel et la garde du nouveau-né.

b) Début du congé

Ce congé non payé commence et se termine dans la période de cinquante-deux (52) semaines débutant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'employée obtient le soin de l'enfant.

c) Préavis de l'employée

L'employée qui a besoin d'un congé parental fournit à la Société un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, à moins qu'il n'y ait une raison valide pour laquelle un tel avis ne peut être donné, et informe la Société de la durée du congé qu'elle entend prendre.

d) La Société peut demander un certificat de naissance

La Société peut demander à l'employée de présenter une copie du certificat de naissance de l'enfant.

e) Congé combiné d'un couple d'employés

Le congé parental non payé ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) employés ensemble, relativement à la naissance de leur enfant.

f) Calcul du congé aux fins de l'emploi continu

Le congé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'*emploi continu* aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Il est également compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire. La Société continue alors à payer sa part des contributions aux avantages sociaux stipulés au paragraphe 209.2 (1), division VII, partie III du Code canadien du travail, soit les régimes de prestations de retraite, de maladie et d'invalidité, et maintient la couverture offerte par ces régimes.

- g) L'employée qui bénéficie d'un congé en vertu de cette clause acquiert des crédits de congé de maladie et de congé annuel comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire dans chaque mois civil.

42.08 Congé d'adoption non payé

- a) Préavis par l'employée

L'employée qui a l'intention de demander un congé d'adoption en informe la Société aussitôt que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.

- b) Octroi du congé

L'employée peut demander un congé d'adoption non payé au moins quatre (4) semaines avant l'acceptation de la garde d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité, à moins qu'il n'y ait une raison valide pour laquelle un tel avis ne peut être donné et, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe c) ci-dessus, elle peut bénéficier d'un congé d'adoption non payé d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines, sur une période de cinquante-deux (52) semaines débutant le jour où l'enfant est confié à la garde de l'employée.

- c) Preuve d'adoption

La Société peut exiger que l'employée présente une preuve d'adoption.

- d) Congé combiné d'un couple d'employés

Le congé d'adoption non payé par un couple d'employés lors de l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux employés ensemble.

e) Calcul du congé aux fins de l'emploi continu

Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Il est également compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire. La Société continue alors à payer sa part des contributions aux avantages sociaux stipulés au paragraphe 209.2 (1), division VII, partie III du Code canadien du travail, soit les régimes de prestations de retraite, de maladie et d'invalidité, et maintient la couverture offerte par ces régimes.

f) L'employée qui bénéficie d'un congé en vertu de cette clause acquiert des crédits de congé de maladie et de congé annuel comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire dans chaque mois civil.

42.09* Prestations supplémentaires de chômage en congé d'adoption

a)* L'employée qui totalise six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-chômage selon les dispositions de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, et qui est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit une indemnité d'adoption conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage.

b) L'employée visée au paragraphe 42.09 a) doit signer une entente avec la Société par 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 d'adoption prend fin, à moins que la Société consente à ce que cette date soit modifiée ou que l'employée bénéficie d'un autre congé payé prévu par la présente convention collective.

c) Si l'employée ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du paragraphe 42.09 b) pour d'autres raisons qu'un décès ou une mise à pied, elle doit à la Société les montants reçus sous la forme de l'indemnité d'adoption.

42.10* Calcul des prestations supplémentaires de chômage (congé d'adoption)

À l'égard de la période de congé d'adoption, les prestations versées en conformité au régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

- a) pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire;
- b)* pour une période additionnelle maximale de dix (10) semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-chômage ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire;
- c)
 - i) pour l'employée à plein temps, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux paragraphes 42.10 a) et b) ci-dessus correspond au taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit pour la classification prescrite dans sa lettre de nomination, le jour qui précède immédiatement le début du congé d'adoption;
 - ii) pour l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux paragraphes 42.10 a) et b) correspond au taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit pour la classification prescrite dans sa lettre de nomination, calculé au prorata, pour les six (6) mois d'emploi continu précédant immédiatement le début du congé d'adoption.
- d) Lorsque l'employée devient admissible à une augmentation de salaire ou à un rajustement économique au cours de son congé d'adoption, les indemnités prévues aux alinéas 42.10 c) i) ou ii) sont ajustées en conséquence.
- e) Les taux hebdomadaires de prestation d'assurance-chômage, de prestations supplémentaires de chômage ainsi que des autres revenus calculés ensemble ne peuvent excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire normal de l'employée.
- f) Les employées n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.
- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.

42.11*

Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint, (y compris le conjoint de droit commun qui demeure avec l'employée), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), les grands-parents, le petit-fils, la petite fille et tout autre parent demeurant au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.
- b) La Société accorde un congé payé selon les modalités suivantes :
- i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge pour qu'il reçoive des soins médicaux ou dentaires, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption;
 - ii) pour des soins temporaires à un membre malade de la famille.
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peut être accordé en vertu des clauses 42.11 b) et 42.03 a) et b) ci-dessus ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- d)** À compter du 1^{er} janvier 2010, la clause 42.11 c) ne s'applique plus. À compter de cette date, les employées bénéficieront de jours de congé pour raisons personnelles comme il est indiqué ci-dessous. Les employées qui ont épuisé leurs jours de congé pour raisons personnelles peuvent se voir accorder un maximum de deux (2) jours conformément à l'alinéa 42.11 b) ci-dessus et aux alinéas 42.03 a) et b) au cours de n'importe quelle année financière.

Jours de congé pour raisons personnelles:

- i) Sept (7) 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) 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) jours.

- iv) Pour toutes employées 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 restant dans l'exercice financier, jusqu'à concurrence de sept (7) 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^e) 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) 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'une employée 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 Postes 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 employées nommées pour une période déterminée, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé à la fin de leur 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 Postes 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.

42.12 Congé payé ou non payé pour d'autres raisons

La Société peut accorder :

- a) Un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employée l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- b) Un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention.

42.13 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employée pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employée pour ses obligations personnelles.
- c) L'employée a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une seule fois en vertu de chacun des paragraphes a) et b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à la Société canadienne des postes. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, parental ou d'adoption sans le consentement de la Société.
- d) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Il ne compte pas cependant aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- e) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Il ne compte pas non plus aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

42.14* Congé non payé pour les soins à long terme d'une personne âgée et pour les soins et l'éducation d'enfants

- a) À la demande de l'employée, un congé non payé d'une (1) ou de plusieurs périodes d'une durée d'au moins deux (2) semaines chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) années au total lui est accordé pendant toute la durée de son emploi à la Société canadienne des postes pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge pré-scolaire. Si l'employée désire pendant ce temps rester une cotisante aux régimes de pension et d'avantages sociaux, elle doit payer sa propre part en plus de celle de la Société.

- b)* Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une (1) ou de plusieurs périodes d'une durée d'au moins deux (2) semaines chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) années au total pendant la durée de son emploi à la Société canadienne des postes, lui est accordé pour les soins et l'éducation d'enfants dont l'âge se situe entre cinq (5) et treize (13) ans. Si l'employée désire pendant ce temps rester une cotisante aux régimes de pension et d'avantages sociaux, elle doit payer sa propre part en plus de celle de la Société.
- c)* Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une (1) ou de plusieurs périodes d'une durée d'au moins deux (2) semaines chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) années au total pendant la durée de son emploi à la Société canadienne des postes, lui est accordé pour dispenser des soins personnels à long terme à ses parents, y compris à ses beaux-parents ou à ses parents nourriciers. Si l'employée désire pendant ce temps rester une cotisante aux régimes de pension et d'avantages sociaux, elle doit payer sa propre part en plus de celle de la Société.
- d) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Il ne compte pas non plus aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- e) La durée totale du congé obtenu en vertu des alinéas 42.14 a), b) et c) ne doit pas dépasser cinq (5) ans au total pendant la durée de son emploi à la Société canadienne des postes.

42.15 Congé payé pour accident du travail

L'employée bénéficie d'un congé payé 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 dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une inconduite volontaire de sa part,
- ou
- b) d'une maladie 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.

42.16 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a) À la demande de l'employée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employée dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employée dont le conjoint est déménagé temporairement.
- b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Un congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

42.17* Congé de pré-retraite

- a)* Une employée nommée pour une période indéterminée qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu, ou qui a atteint l'âge soixante (60) ans et compte cinq (5) ans d'emploi continu, a droit à un congé de pré-retraite payé d'une (1) semaine durant l'année de congé au cours duquel elle devient admissible à ce congé, et par la suite durant chaque année de congé jusqu'à ce qu'elle prenne sa retraite, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) semaines de congé de pré-retraite à partir du moment où elle est admissible à ce congé jusqu'au moment de sa retraite.
- b) L'employée peut prendre ses cinquième (5^e) et sixième (6^e) semaines de congé de pré-retraite pendant la même année.
- c)* Le calendrier des congés de pré-retraite payés est établi selon des périodes minimales d'une (1) journée tel que convenu avec la Société de façon distincte des congés annuels. La Société tient compte des désirs et de l'ancienneté des employées, ainsi que des besoins opérationnels.
- d) Aucune somme d'argent n'est versée à une employée ou en son nom pour tenir lieu d'un congé de pré-retraite.
- e) Aucune employée n'est tenue de travailler pendant son congé de pré-retraite, ni autorisée à le faire.
- f)* En cas de cessation d'emploi de l'employée, comme la retraite, pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société recouvre sur tout montant dû à l'employée un montant équivalant au nombre de jours de congé de pré-retraite non acquis pris dont elle a bénéficié après le début de l'année de congé et avant, selon la plus tardive des deux éventualités, soit son anniversaire de naissance, soit sa date d'anniversaire d'entrée en fonction; ce montant est calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de cessation de son emploi.

L'employée qui prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la Société canadienne des postes selon les dispositions de la Loi sur la Société canadienne des postes, 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.

42.19 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'une employée est tenue de comparaître conformément aux dispositions de la présente clause et que, plus tard dans la même journée, elle doit effectuer un quart de travail d'après-midi ou de nuit, elle a droit à un congé payé équivalent à soustraire de ce quart.

v) devant une arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à citer des témoins à comparaître.

ou

iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisée par la loi à citer des témoins à comparaître.

iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada, ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où elle exerce les fonctions de son poste,

ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,

i) dans une cour de justice criminelle ou civile,

c) d'assister, sur assignation ou sur citation comme témoin à une procédure qui a lieu

ou

b) de faire partie d'un jury;

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

La Société accorde un congé payé à l'employée pour la période durant laquelle elle est tenue :

42.18 Congé payé pour comparution

42.20 Congé des employées travaillant de nuit

- a) Une employée nommée pour une période indéterminée qui compte plus de trois (3) ans d'emploi continu a droit à un congé payé de récupération à un taux correspondant à deux tiers (2/3) de journée par période de quatre (4) semaines pendant laquelle elle aura travaillé sur le quart de nuit à douze (12) reprises au moins. La période de quatre (4) semaines débute le premier dimanche du mois suivant le mois durant lequel la présente convention collective a été signée. Le congé de récupération ne doit pas être pris à raison de moins d'une (1) journée complète.
- b) Le congé de récupération est intégré à l'horaire de travail établi conformément aux termes de l'article 25 (Durée du travail).
- c) Le congé de récupération est accordé en sus des jours de repos hebdomadaires et des autres congés stipulés dans la présente convention collective.
- d) Aucune employée n'est tenue de travailler pendant son congé de récupération, ni autorisée à le faire.

42.21 Congé de soignant

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme l'époux ou le conjoint de fait de l'employée, l'enfant de l'employée ou de celui de son époux ou de son conjoint de fait, le parent de l'employée ou de son époux ou de son conjoint de fait.
- b) L'employée a droit à un congé non payé d'une durée maximale de huit (8) semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ledit membre de la famille est gravement malade et qu'il existe un risque important qu'il décède dans les vingt-six (26) semaines.
- c) Le droit au congé obtenu en vertu de la présente clause peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.
- d) Le droit à un congé non payé peut être partagé par deux (2) ou un plus grand nombre d'employées de la même famille; toutefois, la durée maximale du congé non payé qui peut être accordé à l'égard d'un même membre de la famille est de huit (8) semaines par période de vingt-six (26) semaines.
- e) Le certificat médical indiqué à l'alinéa b) ci-dessus doit être fourni à la Société dans les quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employée.
- f) La Société continue à payer sa part des contributions aux avantages sociaux stipulés au paragraphe 209.2 (1) division VII, partie III du Code canadien du travail, soit les régimes de prestations de retraite,

de maladie et d'invalidité et maintient la couverture offerte par ces régimes.

ARTICLE 43

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

43.01 Crédits

L'employée acquiert des crédits de congé selon le barème suivant :

a) Employées à plein temps

Une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) pour chaque mois civil durant lequel elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

b) Employées à temps partiel

Cinq (5) heures par mois, pour chaque mois durant lequel elle touche la rémunération d'au moins trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$). Elle acquiert également un heure additionnelle de congé de maladie pour chaque tranche de dix-huit heures et trois quarts ($18\frac{3}{4}$), mensuelles, ou partie de celle-ci, travaillée en sus des premières trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), jusqu'à un maximum de neuf (9) heures par mois. Une employée à temps partiel qui est en congé annuel est considérée comme ayant droit à une rémunération aux fins du calcul des crédits de congé de maladie.

43.02 Attribution des congés de maladie

L'employée a droit à un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) qu'elle puisse convaincre la Société de son état, de la manière et à un moment que celle-ci détermine,

et

b) qu'elle possède les crédits de congé de maladie nécessaires.

43.03 Déclaration signée

Une déclaration signée de l'employée indiquant que, par suite de sa maladie ou de sa blessure, elle était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à la Société, comme satisfaisant aux exigences de la clause 43.02 a), si la période de congé payé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours; mais l'employée ne peut bénéficier de plus de dix (10) jours de congé de maladie payé au cours d'une année financière sur la seule foi de déclarations signées par elle.

43.04 Avance de crédits de congé de maladie

Lorsque l'employée n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour justifier l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 43.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de la Société :

a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, si elle attend une décision sur une demande de congé pour accident du travail,

ou

b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employée.

43.05 Remise des crédits quand un congé pour accident du travail est approuvé

Lorsque l'employée bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employée n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

43.06 Remise des crédits pendant une période de congé compensatoire

L'employée qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire, et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie et les crédits de congé compensatoire sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

43.07 Aucune perte en cas de mise en quarantaine

L'employée a droit à un congé payé pour le temps perdu pour cause de mise en quarantaine lorsqu'elle est incapable de travailler tel qu'attesté par un médecin qualifié; ce congé est accordé et n'est pas déduit des crédits de congé.

43.08 Obligation d'avertir la surveillante

- a) Une employée qui est absente pour cause de maladie doit en aviser sa surveillante ou toute autre personne désignée avant le début de sa période de travail prévue ou dès que possible par la suite, et doit communiquer à sa surveillante ou à toute autre personne désignée la date probable de son retour au travail.
- b) Advenant qu'une employée ne soit pas en mesure de retourner au travail à la date prévue, elle doit, avant le début de la période de travail où elle est censée retourner, aviser de nouveau sa surveillante ou toute autre personne désignée de sa situation actuelle.

43.09 Présentation de formulaires de congé et certificats médicaux

Les formulaires remplis de demande de congé de maladie et les certificats médicaux exigés doivent être présentés par l'employée le premier jour de retour au travail suivant la période de congé de maladie.

43.10 Programme d'invalidité de courte durée**

À compter du 1^{er} janvier 2010, les articles 43.01 à 43.09 ne seront plus en vigueur et le Programme d'invalidité de courte durée de la société, décrit à l'appendice « U », fera partie intégrale de cette convention.

ARTICLE 44

**CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL PAYÉ**

44.01 Congé-éducation non payé

La Société reconnaît l'utilité des congés-éducation. Sur demande écrite, l'employée peut bénéficier d'un congé-éducation non payé pour des périodes d'au plus trois (3) ans, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un domaine afin d'assurer un service que la Société exige ou prévoit fournir.

44.02 Indemnité de congé-éducation

L'employée en congé-éducation non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100%) de son taux annuel de rémunération, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de la Société, le congé-éducation est relié aux besoins de l'organisation. Dans le cas des employées des désignations CS et ENG, cette rémunération ne peut être inférieure à cinquante pour cent (50 %) de son taux de rémunération annuel précisé à l'appendice AA.

Lorsque l'employée reçoit une subvention, une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé-éducation peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou d'entretien.

44.03 Maintien possible des indemnités

À la discrétion de la Société, les indemnités que reçoit déjà l'employée peuvent être maintenues pendant la durée du congé-éducation. Quand le congé est approuvé, l'employée est avisée du maintien total ou partiel de ces indemnités.

44.04 Engagement de l'employée

À titre de condition de l'octroi d'un congé-éducation non payé, l'employée peut, le cas échéant, être tenue de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de la Société pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employée

- a) ne termine pas les études,
 - b) ne revient pas au service de la Société après ses études,
- ou
- c) cesse d'être employée avant la fin de la période pendant laquelle elle s'est engagée à fournir ses services après la fin des études,

elle doit rembourser à la Société toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé-éducation, ou toute autre somme moindre que peut fixer la Société.

44.05 Congé de perfectionnement professionnel payé

- a) Le perfectionnement professionnel désigne une activité susceptible de favoriser le cheminement de carrière de l'employée 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;

lorsque, de l'avis de la Société, le programme d'études se rattache directement au travail de l'employée ou améliorera ses compétences en vue de son avancement au sein de la Société.

- b) Sur demande écrite de l'employée et avec l'approbation de la Société, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour une des activités décrites au paragraphe 44.05 a) ci-dessus. L'employée ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 26 (Heures supplémentaires) et de l'article 35 (Temps de déplacement) pendant qu'elle est en congé de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
- c) Les employées en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'elles ont engagées et que la Société juge justifiées.

44.06 Congé d'examen payé

L'employée peut bénéficier d'un congé d'examen payé, pour se présenter à un examen qui a lieu pendant ses heures de travail à l'horaire. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de la Société, le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de l'employée ou améliorera ses compétences.

IV. DISPOSITIONS PROFESSIONNELLES

ARTICLE 45

FORMATION

45.01 Définition

Aux fins de la présente convention, l'expression «*formation*» s'entend de tout programme officiel de formation donné par la Société dans le but de permettre à l'employée d'accomplir efficacement une tâche, une fonction, ou un ensemble de tâches et de fonctions.

45.02 Besoins en formation

La Société détermine les besoins en formation et veille à donner une formation suffisante et pertinente à :

- a) toute employée nouvellement embauchée; ou
- b) toute employée mutée ou affectée à un travail requérant des connaissances nouvelles.

45.03 Méthodes de formation

- a) La Société informe l'Alliance des méthodes de formation qui sont utilisées et de tout changement à ces méthodes.
- b) Lorsque la formation est jugée nécessaire, la Société informe par écrit le candidat à la formation de la méthode qui sera suivie, et précise la durée, les étapes et les modes d'évaluation de son apprentissage.

45.04 Formation pendant les heures de travail

Dans la mesure du possible, la formation prévue au présent article est donnée pendant les heures de travail.

45.05 Cours de recyclage ou de perfectionnement

La Société offre des cours de recyclage ou de perfectionnement lorsque, de l'avis de la Société, de tels cours s'imposent. L'employée doit aussi recevoir de la formation lorsque des modifications sont apportées aux machines, aux dispositifs ou à l'équipement et que, de l'avis de la Société, ces modifications nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences et (ou) connaissances.

45.06 Cours pendant juillet et août

Reconnaissant que la plupart des employées préfèrent prendre leurs vacances en été, la Société convient de ne pas donner de cours formels de deux (2) semaines ou plus pendant les mois de juillet et d'août.

45.07 Garantie relative à l'emploi après période de formation

L'employée qui a terminée sa période de stage avec succès et qui est formée afin d'accéder à une nouvelle classification et (ou) un nouveau niveau conserve sa classification et (ou) son niveau actuel ou l'équivalent dans l'unité de négociation jusqu'au moment où elle est nommée à une nouvelle classification et (ou) un nouveau niveau.

45.08 Formation hors des lieux du travail : jours de repos

Employées de la désignation EL uniquement

La Société doit, dans toute la mesure du possible, prévoir au moins deux (2) jours de repos auxquels l'employée aurait normalement droit immédiatement avant et après des stages de formation et en aucun cas une employée ne peut perdre, à cause d'un tel stage de formation, son crédit de jour de repos auquel elle aurait normalement droit.

45.09 Formation hors des lieux de travail : frais

Employées de la désignation EL uniquement

- a) Les employées participant à des stages de formation ont droit à un remboursement de leurs frais de déplacement et de repas ainsi que de leurs frais divers conformément à la politique de la Société concernant les déplacements.
- b) L'employée doit informer sa superviseuse, dans la semaine après avoir appris qu'elle doit suivre un stage de formation hors des lieux du travail, de toute dépense personnelle inhabituelle qu'elle devra assumer à cause de sa participation à un tel stage. Sa superviseuse décidera alors de s'en tenir ou non au programme prévu. Si elle maintient la décision d'envoyer l'employée en stage, et si la participation de cette dernière à ce stage est ensuite annulée ou reportée, les dépenses assumées par l'employée à cette fin sont remboursées par la Société. L'employée doit s'efforcer raisonnablement de réduire au minimum les pertes subies et doit fournir à la Société la preuve des mesures prises à cette fin.

45.10 Formation hors des lieux de travail : préavis

Employées de la désignation EL uniquement

- a) Dans la mesure du possible, une employée devant participer à un stage de formation doit recevoir un préavis de deux (2) mois portant sur le contenu du stage et sur le lieu où il doit se dérouler. Cependant, une employée envoyée à un stage de formation à l'extérieur de sa zone d'affectation, et qui doit pour cela s'absenter de son domicile pendant une période de plus de neuf (9) jours civils consécutifs, doit recevoir un préavis minimum d'un (1) mois.
- b) Une employée peut, pour des raisons personnelles urgentes, demander l'autorisation d'être retirée d'un stage de formation auquel elle a été inscrite. En outre, la Société peut, pour des raisons opérationnelles valables, retirer la candidature de toute employée désignée pour suivre un stage.
- c) Si, suite aux circonstances énoncées au paragraphe b), une employée doit participer à un stage de formation en remplacement d'une employée précédemment désignée, la période de préavis mentionnée au paragraphe a) ci-dessus n'est plus nécessaire. Cependant, la Société doit faire tout en son pouvoir pour donner à l'employée remplaçante le plus long préavis possible et, en aucun cas, la période de préavis ne saurait être inférieure à une (1) semaine.

45.11 Formation hors des lieux de travail : durée maximale

Employées de la désignation EL uniquement

Aucune employée n'est tenue de participer à un stage ou à une série de cours ayant une durée ininterrompue de plus de douze (12) semaines.

45.12 Formation en langue seconde

Si la Société exige qu'une employée devienne compétente dans l'utilisation d'une langue seconde, sa formation linguistique est payée par la Société et a lieu pendant les heures de travail.

45.13 Langue d'instruction

Employées de la désignation EL uniquement

Les stages de formation donnés en des lieux où le français est la langue de travail des employées ne sont offerts qu'en français, sauf si, à cause de la nature de leur contenu, les employées participantes demandent à ce que la formation soit donnée en anglais.

45.14 Paiement des heures supplémentaires en formation

Employées de la désignation EL uniquement

Si, dans le cadre d'un stage de formation se déroulant en vertu des dispositions du présent article, l'instruction se donne en salle de classe ou sous la forme d'une instruction connexe répartie sur sept (7) heures par jour ou moins, à l'exception d'une pause-repas, les participantes ne peuvent prétendre au paiement d'aucune heure supplémentaire, sauf pour leur temps de déplacement avant ou après le stage, entre leur lieu de résidence et leur lieu de logement pendant la durée du stage et vice versa.

45.15 Formation à l'extérieur de la zone d'affectation

Employées de la désignation EL uniquement

- a) Une employée affectée à un stage de formation à l'extérieur de sa zone d'affectation, et pour lequel elle doit s'absenter de son lieu de travail normal pendant plus de neuf (9) jours civils consécutifs, n'a pas à se présenter au travail le jour où elle doit voyager pour se rendre à son stage de formation. Sauf si elle voyage un jour de repos ou un jour férié désigné, l'employée a droit à son salaire normal pour la ou les journées de déplacement, mais elle n'a droit à aucune rémunération supplémentaire pour son temps de déplacement sauf s'il déborde au-delà de huit (8) heures par jour. Ces heures sont alors rémunérées à temps et demi (1 1/2).
- b) À son retour d'un stage de formation à l'extérieur de sa zone d'affectation, et pour lequel elle doit s'absenter de son lieu de travail normal pendant plus de plus de neuf (9) jours civils consécutifs, l'employée peut voyager le jour même où son stage prend fin; cependant, si on lui accorde un ou des jours suivants de congé payé pour effectuer ce déplacement, elle ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour son temps de déplacement, sauf s'il déborde au-delà de huit (8) heures par jour. Ces heures sont alors rémunérées à temps et demi (1 1/2).

- c) Les paragraphes 45.15 a) et b) ne s'appliquent pas aux employées demeurant chez elles pendant un stage de formation.

45.16 Instructrices

Employées de la désignation EL uniquement

- a) Les instructrices ne sont pas tenues de dispenser une instruction officielle à des stagiaires (que ce soit en étant en contact officiel avec les participantes en salle de classe, ou dans le cadre d'un enseignement en laboratoire) pendant plus de vingt (20) heures par semaine en moyenne, durant tout l'exercice financier. Ces heures font partie du nombre d'heures de travail spécifiées à l'article 25.
- b) En fonction de ses besoins en matière de formation, la Société, dans l'établissement des calendriers d'enseignement, réservera des périodes suffisantes entre les stages pour permettre aux instructrices de les préparer.
- c) À condition qu'un nombre suffisant d'instructrices qualifiées soient disponibles pour enseigner un stage particulier, si une instructrice doit aller enseigner un stage à un endroit situé au-delà de la distance normale à parcourir par rapport à son lieu de travail habituel, la Société s'engage à prendre les dispositions voulues pour répartir de façon équitable ce genre d'affectation entre les instructrices désignées.

ARTICLE 46

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 46.01** Un préavis de sept (7) jours est adressé aux employées affectées à l'extérieur de leur zone d'affectation pour suivre tout autre cours qu'un stage de formation et d'une durée de sept (7) jours ou plus. Si l'employée reçoit un préavis inférieur à sept (7) jours, elle est payée pour le premier (1^{er}) jour de travail suivant le changement, à un taux équivalent à temps et demi (1 1/2).

ARTICLE 47

OUTILS ET MANUELS

Employées de la désignation EL uniquement

47.01 Outils

La Société convient de poursuivre la pratique actuelle qui consiste à fournir les outils qu'elle juge nécessaires. Ces outils demeurent propriété de la Société. L'employée qui, par négligence, détruit ou perd un outil lui ayant été remis par la Société est tenu responsable de ces dommages ou pertes.

47.02 Manuels

La Société veille à ce que les employées aient facilement accès à tous les manuels que la Société juge nécessaires à l'exécution de leur travail ainsi qu'aux manuels de nature non confidentielle relatifs à leurs conditions d'emploi.

ARTICLE 48

GROUPES ÉLECTROGÈNES

Employées de la désignation EL uniquement

48.01 Le personnel du groupe électronique n'est pas responsable de l'entretien ni de l'exploitation des groupes électrogènes.

48.02 Il est entendu qu'en certains lieux de travail, là où les services normaux d'entretien ne sont pas disponibles, les employées peuvent essayer elles-mêmes de réparer et d'entretenir les groupes électrogènes.

ARTICLE 49

PERTE D'EFFETS PERSONNELS

Employées de la désignation EL uniquement

49.01 Pour ce qui est de l'application des dispositions du présent article:

- a) en cas de perte de vêtements, la Société calcule le montant de la perte sur la base d'une dépréciation raisonnable (dix pour cent (10%) par tranche de six (6) mois d'âge jusqu'à un maximum de cinquante pour cent (50%));
- b) l'expression «*effets personnels*» est considérée comme ne désignant pas un appareil-photo, un poste de radio, un tourne-disque, un magnétophone ou tout article semblable;
- c) le maximum remboursable relativement à la perte d'argent liquide est de cinquante dollars (50 \$).

49.02

Si les effets personnels d'une employée sont détruits ou endommagés dans l'exercice de ses fonctions, suite à :

- a) un acte de violence par toute personne autre qu'une collègue de travail et avec qui elle doit être en contact dans le cadre de ses fonctions;
 - b) un déversement accidentel d'un acide ou d'une substance nocive;
- l'employée a droit au remboursement d'un montant correspondant à la perte, sauf si elle a elle-même contribué à cette perte par négligence ou imprudence, jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500 \$) ou, moyennant l'approbation de la vice-présidente, Ressources humaines, jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$), c'est-à-dire une somme qui, de l'avis de la Société, correspond à l'une ou l'autre des deux possibilités suivantes :
- i) la valeur des effets personnels ayant été détruits,
 - ii) le coût raisonnable de réparation des effets personnels ayant été endommagés.

49.03

Si des effets personnels sont perdus, détruits ou endommagés parce que la personne a essayé :

- a) d'éviter que des dommages ne soient occasionnés à un bien appartenant à la Société ou occupé par cette dernière;
 - b) de porter secours à une employée de la Société;
 - c) d'aider une employée de la Société en détresse;
- la personne a droit à un remboursement jusqu'à concurrence de cinq cent dollars (500 \$) ou, moyennant l'approbation de la vice-présidente, Ressources humaines, jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$), c'est-à-dire une somme qui, de l'avis de la Société correspond à l'une des deux possibilités suivantes :
- i) la valeur des effets personnels ayant été détruits,
 - ii) le coût raisonnable de réparation des effets personnels ayant été endommagés.

Ces documents ou articles techniques ou professionnels peuvent faire l'objet d'ajouts ou d'une révision ou encore d'un travail d'édition par la Société, en consultation avec l'employé, comme condition à l'octroi de son autorisation pour publication.

51.03 Travail éditorial

Au moment de la publication d'un article ou document technique ou professionnel, la contribution de l'employé en qualité d'auteur ou d'éditeur sera sanctionnée, conformément aux pratiques courantes du milieu de l'édition.

51.02 Contribution de l'employé

Il est entendu que les documents techniques et professionnels ou les articles rédigés par une employée dans le cadre de son travail ou grâce aux compétences, connaissances et renseignements acquis par le truchement de son emploi au sein de la Société, sont propriété de la Société et ne peuvent être publiés que par cette dernière ou avec son approbation écrite.

51.01 Propriété de la Société

Employées des designations CS et ENG uniquement

QUALITÉ D'AUTEURE

ARTICLE 51

La Société prend en considération toute présentation écrite émanant d'une employée et concernant l'acquisition de publications ou l'abonnement à des documents de référence technique d'intérêt général.

50.02 Acquisitions

La Société doit veiller à ce que les employées aient facilement accès aux publications jugées nécessaires à l'exécution de leur travail.

50.01 Accès

Employées des designations CS et ENG uniquement

PUBLICATIONS

ARTICLE 50

51.04 Absence de crédit

L'employée qui ne veut pas que sa contribution soit mentionnée peut en faire la demande.

ARTICLE 52

FRAIS D'INSCRIPTION

Applicable uniquement aux employées des désignations AS, CS, EG-ESS, ENG et FI

52.01 Remboursement

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.

ARTICLE 53

RESPONSABILITÉ ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELLES

Employées de la désignation ENG uniquement

53.01 Code de conduite et code d'éthique

La Société reconnaît que les employées sont régies par des codes d'éthique professionnels et qu'elles doivent agir d'une façon qui soit conforme à l'intention et à l'objet dudit code d'éthique.

53.02 Absence de compromis

La Société ne compromettra pas, ni par politique ni par pratique, le statut ni l'éthique professionnelle des employées.

V. DURÉE

ARTICLE 54

MODIFICATION DE LA CONVENTION

54.01 Modification sur accord mutuel

La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

ARTICLE 55

DURÉE

55.01* Durée

Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de cette convention collective sont en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective jusqu'au 31 août 2012.

55.02 Pas de grève ni de lock-out pour la durée de la présente convention

Pour la durée de la présente convention, l'Alliance convient qu'il n'y aura pas de grève et la Société convient qu'il n'y aura pas de lock-out.

55.03 Définitions

Les termes «grève» et «lock-out» ont le même sens que leur donne le Code canadien du travail.

***APPENDICE "A"**

TAUX DE RÉMUNÉRATION

- 1.* Le 31 octobre 2008, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalant à deux virgule cinq pour cent (2,5 %).
- 2.* Le 31 octobre 2009, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalent à deux virgule cinq pour cent (2,5 %).
- 3.* Le 31 octobre 2010, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalent à deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %).
- 4.* Le 31 octobre 2011, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalent à deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %).
- 5.* Le 31 octobre 2008, les employées dont le taux de rémunération annuel est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) au taux de rémunération maximum de leur classification respective, stipulé à l'Appendice AA, au 30 octobre 2008, et qui font toujours partie de l'effectif le 31 octobre 2008 (à l'exclusion des employées qui reçoivent des indemnités d'invalidité totale et des employées temporairement rayées des effectifs pour des raisons autres que le congé de maternité) recevront une somme forfaitaire calculée comme suit :
 - a)* pour les employées à plein temps nommées pour une période indéterminée, deux virgule cinq pour cent (2,5 %) du salaire annuel au 30 octobre 2008;
 - b)* pour les employées à temps partiel nommées pour une période indéterminée, deux virgule cinq pour cent (2,5 %) du salaire annualisé des vingt-six (26) semaines précédant le 31 octobre 2008.

Le paiement de cette somme forfaitaire sera effectué dès que possible après la signature de la convention collective.

- 6.* Le 31 octobre 2009, les employées dont le taux de rémunération annuel est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) au taux de rémunération maximum de leur classification respective, stipulé à l'Appendice AA, au 30 octobre 2009, et qui font toujours partie de l'effectif le 31 octobre 2009 (à l'exclusion des employées qui reçoivent des indemnités d'invalidité totale et des employées temporairement rayées des effectifs pour des raisons autres que le congé de maternité) recevront une somme forfaitaire calculée comme suit :

- a)* pour les employées à plein temps nommées pour une période indéterminée, deux virgule cinq pour cent (2,5 %) du salaire annuel au 30 octobre 2009;
- b)* pour les employées à temps partiel nommées pour une période indéterminée, deux virgule cinq pour cent (2,5 %) du salaire annualisé des vingt-six (26) semaines précédant le 30 octobre 2009.

Le paiement de cette somme forfaitaire sera effectué dès que possible après le 31 octobre 2009.

- 7.* Le 31 octobre 2010, les employées dont le taux de rémunération annuel est supérieur de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) au taux de rémunération maximum de leur classification respective, stipulé à l'Appendice AA, au 30 octobre 2010 et qui font toujours partie de l'effectif le 31 octobre 2010 (à l'exclusion des employées qui reçoivent des indemnités d'invalidité totale et des employées temporairement rayées des effectifs pour des raisons autres que le congé de maternité) recevront une somme forfaitaire calculée comme suit :

- a)* pour les employées à plein temps nommées pour une période indéterminée, deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) du salaire annuel au 30 octobre 2010;
- b)* pour les employées à temps partiel nommées pour une période indéterminée, deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) du salaire annualisé des vingt-six 26 semaines précédant le 29 octobre 2010.

Le paiement de cette somme forfaitaire sera effectué dès que possible après le 31 octobre 2010.

- 8.* Le 31 octobre 2011, les employées dont le taux de rémunération annuel est supérieur de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) au taux de rémunération maximum de leur classification respective, stipulé à l'Appendice AA, au 30 octobre 2011 et qui font toujours partie de l'effectif le 31 octobre 2011 (à l'exclusion des employées qui reçoivent des indemnités d'invalidité totale et des employées temporairement rayées des effectifs pour des raisons autres que le congé de maternité) recevront une somme forfaitaire calculée comme suit :

- a)* pour les employées à plein temps nommées pour une période indéterminée, deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) du salaire annuel au 30 octobre 2011;
- b)* pour les employées à temps partiel nommées pour une période indéterminée, deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) du salaire annualisé des vingt-six 26 semaines précédant le 28 octobre 2011.

Le paiement de cette somme forfaitaire sera effectué dès que possible après le 31 octobre 2011.

9. À compter du 31 août 2008, le taux de salaire des employées qui faisaient partie des effectifs en qualité d'employées nommées pour une période indéterminée le 1^{er} novembre 2004 et ayant complété vingt-huit (28) ans d'emploi indéterminé, est majoré de un pour cent (1 %).

Nonobstant l'alinéa ci-haut, les employées qui sont admissibles à une indemnité complète résultant du fait qu'elles avaient complété vingt-huit (28) années de service en date du 31 décembre 2004 ne sont pas admissibles à la majoration de un pour cent (1 %).

***APPENDICE "AA"**

ÉCHELLE SALARIALE ANNUELLE, CATÉGORIE ADMINISTRATIVE

NIVEAU	DATE	MAX	MIN	ÉCH.1	ÉCH.2	ÉCH.3	ÉCH.4	ÉCH.5	ÉCH.6	ÉCH.7	ÉCH.8
A1	le 31 octobre, 2008	40,349	31,039	32,072	33,140	34,245	35,388	36,567	37,786	39,046	40,349
	le 31 octobre, 2009	41,358	31,815	32,874	33,969	35,101	36,273	37,481	38,731	40,022	41,358
	le 31 octobre, 2010	42,495	32,690	33,778	34,903	36,066	37,271	38,512	39,796	41,123	42,495
	le 31 octobre, 2011	43,664	33,589	34,707	35,863	37,058	38,296	39,571	40,890	42,254	43,664

A2	le 31 octobre, 2008	45,114	34,503	35,677	36,896	38,153	39,454	40,797	42,188	43,625	45,114
	le 31 octobre, 2009	46,242	35,366	36,589	37,818	39,107	40,440	41,817	43,243	44,716	46,242
	le 31 octobre, 2010	47,514	36,339	37,575	38,858	40,182	41,552	42,967	44,432	45,946	47,514
	le 31 octobre, 2011	48,821	37,336	38,608	39,927	41,287	42,695	44,149	45,654	47,210	48,821

A3	le 31 octobre, 2008	49,647	37,968	39,266	40,602	41,986	43,418	44,896	46,427	48,009	49,647
	le 31 octobre, 2009	50,888	38,917	40,248	41,617	43,036	44,503	46,018	47,588	49,209	50,888
	le 31 octobre, 2010	52,287	39,967	41,355	42,761	44,219	45,727	47,283	48,897	50,562	52,287
	le 31 octobre, 2011	53,725	41,067	42,492	43,937	45,435	46,984	48,583	50,242	51,952	53,725

A4	le 31 octobre, 2008	54,177	41,438	42,850	44,309	45,820	47,381	48,995	50,667	52,393	54,177
	le 31 octobre, 2009	55,531	42,474	43,921	45,417	46,966	48,566	50,220	51,934	53,703	55,531
	le 31 octobre, 2010	57,058	43,642	45,129	46,666	48,258	49,902	51,601	53,362	55,180	57,058
	le 31 octobre, 2011	58,627	44,842	46,370	47,949	49,585	51,274	53,020	54,829	56,697	58,627

A5	le 31 octobre, 2008	58,935	44,901	46,454	48,063	49,724	51,443	53,221	55,060	56,965	58,935
	le 31 octobre, 2009	60,408	46,024	47,615	49,265	50,967	52,729	54,552	56,437	58,389	60,408
	le 31 octobre, 2010	62,069	47,290	48,924	50,620	52,369	54,179	56,052	57,989	59,995	62,069
	le 31 octobre, 2011	63,776	48,590	50,269	52,012	53,809	55,669	57,593	59,584	61,645	63,776

A6	le 31 octobre, 2008	64,106	48,382	50,115	51,908	53,766	55,691	57,686	59,750	61,891	64,106
	le 31 octobre, 2009	65,709	49,592	51,368	53,206	55,110	57,083	59,128	61,244	63,438	65,709
	le 31 octobre, 2010	67,516	50,956	52,781	54,669	56,626	58,653	60,754	62,928	65,183	67,516
	le 31 octobre, 2011	69,373	52,357	54,232	56,172	58,183	60,266	62,425	64,659	66,976	69,373

ÉCHELLE SALARIALE ANNUELLE, CATÉGORIE TECHNIQUE

NIVEAU	DATE	MAX	MIN	ÉCH.1	ÉCH.2	ÉCH.3	ÉCH.4	ÉCH.5	ÉCH.6	ÉCH.7	ÉCH.8	ÉCH.9	ÉCH.10
T1	le 31 octobre, 2008	74,719	54,283	56,046	57,865	59,744	61,683	63,687	65,756	67,890	70,095	72,369	74,719
	le 31 octobre, 2009	76,587	55,640	57,447	59,312	61,238	63,225	65,279	67,400	69,587	71,847	74,178	76,587
	le 31 octobre, 2010	78,693	57,170	59,027	60,943	62,922	64,964	67,074	69,254	71,501	73,823	76,218	78,693
	le 31 octobre, 2011	80,857	58,742	60,650	62,619	64,652	66,751	68,919	71,158	73,467	75,863	78,314	80,857

T2	le 31 octobre, 2008	83,715	60,303	62,314	64,393	66,539	68,758	71,051	73,423	75,869	78,400	81,016	83,715
	le 31 octobre, 2009	85,808	61,811	63,872	66,003	68,202	70,477	72,827	75,259	77,766	80,360	83,041	85,808
	le 31 octobre, 2010	88,168	63,511	65,628	67,818	70,078	72,415	74,830	77,329	79,905	82,570	85,325	88,168
	le 31 octobre, 2011	90,593	65,258	67,433	69,683	72,005	74,406	76,888	79,456	82,102	84,841	87,671	90,593

T3	le 31 octobre, 2008	95,515	67,655	70,028	72,488	75,030	77,662	80,388	83,207	86,127	89,148	92,276	95,515
	le 31 octobre, 2009	97,903	69,346	71,779	74,300	76,906	79,604	82,398	85,287	88,280	91,377	94,583	97,903
	le 31 octobre, 2010	100,595	71,253	73,753	76,343	79,021	81,793	84,664	87,632	90,708	93,890	97,184	100,595
	le 31 octobre, 2011	103,361	73,212	75,781	78,442	81,194	84,042	86,992	90,042	93,202	96,472	99,857	103,361



APPENDICE «B»

INDEMNITÉ DE VOITURE

Les employées qui, en vertu de leur poste (tel que décrit dans la description de poste et dans l'avis de concours), doivent se servir d'une voiture pour les affaires de la Société, ont droit au Régime d'indemnité de voiture de la Société.

APPENDICE «C»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

PRIME AU BILINGUISME

Conformément à sa politique, la Société continuera de verser la prime au bilinguisme pendant la durée de la convention. Il est reconnu par la présente qu'en vertu de la politique de la Société, les employés des classifications CDS et XMT n'ont pas droit à la prime au bilinguisme.

APPENDICE «D»

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

OBJET: NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois répondant à leurs besoins est souhaitable. Elles reconnaissent et appuient le principe d'une rémunération égale à travail d'égale valeur, tel que défini dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

En outre, les parties reconnaissent que des progrès importants ont été accomplis vers l'élaboration d'un nouveau plan d'évaluation des emplois grâce aux efforts qu'elles ont déployés à la suite de précédentes lettres d'entente. Enfin, les parties reconnaissent qu'il est souhaitable de continuer de s'appuyer sur ces progrès en poursuivant le processus de consultation et d'examen dans une optique de mise en œuvre intégrale du nouveau plan d'évaluation des emplois.

Un nouveau plan d'évaluation des emplois doit s'appliquer à tous les postes de l'unité de négociation et être conforme aux exigences suivantes :

- a) être dépourvu de toute connotation sexiste et répondre aux exigences de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- b) n'établir aucune discrimination à l'encontre d'une employée ou d'un groupe d'employées de l'unité de négociation sur la base d'un quelconque motif de discrimination condamné par la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- c) le plan d'évaluation des emplois doit s'appuyer sur de sains principes d'évaluation des emplois et évaluer de façon adéquate et équitable tous les genres de fonctions exécutées au sein de l'unité de négociation.

Les parties conviennent par conséquent ce qui suit :

- 1.0 a) Les parties, dans l'appendice «D» de la convention collective qui a expiré le 30 octobre 2001, se sont entendues sur les facteurs,

niveaux et postes repères applicables à un nouveau plan d'évaluation des emplois.

- b) Le manuel du plan d'évaluation des emplois sera défini comme incluant les degrés, facteurs, pondérations, les échelles d'évaluation, les niveaux de classification, les valeurs numériques par facteur, points limites, les postes repères, les évaluations des postes repères et les rationales des postes repères.
- 2.0 Les parties conviennent que le plan d'évaluation des emplois s'appliquera exclusivement aux postes de l'unité de négociation et que celui-ci ne s'applique ni ne pourrait s'appliquer correctement à d'autres postes, quels qu'ils soient, au sein de la Société.
 - 3.0 Les parties conviennent que la Société, conformément au susdit appendice « D », a évalué les postes de l'unité de négociation en vertu de 1.0 a) ci-dessus.
 - 4.0 La Société et l'Alliance communiqueront conjointement avec les employés les objectifs de l'appendice et les progrès effectués dans le cadre de celui-ci.

Mise en oeuvre

- 5.0 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties mettront sur pied un Comité d'évaluation des emplois (le « Comité ») constitué de trois (3) représentantes de la Société et de trois (3) représentantes de l'Alliance. Chaque partie pourra remplacer ses représentantes au sein du Comité.
- 6.0 Le Comité sera un comité national établi à Ottawa et se réunira à plein temps afin de remplir son mandat tel que défini ci-dessous.
- 7.0 La Société assumera les dépenses du Comité, y compris les salaires et avantages sociaux ainsi que les frais de déplacement et de logement des membres du comité qui ne sont pas des représentantes à plein temps de l'Alliance, conformément aux dispositions de la convention collective et aux lignes directrices de la Société en matière de dépenses. Si les représentantes de l'Alliance ont besoin d'un congé, celui-ci sera accordé conformément à l'article 41.10 de la convention collective.
- 8.0 Le Comité commencera à se réunir dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective.
- 9.0 Le Comité décidera de son propre mode de fonctionnement.
- 10.0 Les décisions du Comité seront prises par voie de consensus.
- 11.0 Le Comité assurera, au titre de son mandat :

- a) Des discussions dans le but d'implanter un nouveau plan d'évaluation des emplois au plus tard le 3 juin 2002 et, pour ce faire, s'assurera qu'un nouveau plan d'évaluation des emplois :
- Établisse des échelles salariales et les taux de rémunération applicables aux classifications des emplois;
 - Établisse des règles applicables à l'évaluation et à l'inclusion des employées excédentaires;
 - Établisse des règles applicables à la conversion des employées à la nouvelle structure de rémunération et de protection complète des salaires.
- b) La révision et la consultation sur les valeurs numériques limites pour chaque classification et les valeurs numériques à attribuer à chaque degré de chaque facteur.
- c) Le recours au besoin à des spécialistes ou des conseillers techniques pour faciliter l'acceptation et la mise en oeuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois.
- d) Réviser les périodes d'augmentation d'échelon et les heures de travail de la classification FI.
- e) La résolution des autres modifications éventuelles à la convention collective nécessaires pour assurer l'acceptation et la mise en oeuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois;
- f) Toute autre activité que le Comité pourra juger nécessaire à l'acceptation et la mise en oeuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois (par exemple : résolution des problèmes de transposition d'emplois, tenue de séances d'information des employées, et autres activités.) La Société convient d'accorder aux employées suffisamment de temps pendant les heures de travail pour participer aux activités du plan d'évaluation des emplois.

Le comité doit obtenir l'approbation des parties au niveau national avant de procéder à l'implantation d'un nouveau plan d'évaluation des emplois.

- 12.0 Les nouveaux taux de rémunération applicables aux classifications d'emplois seront calculés sur la base des taux de rémunération auxquels les membres de l'unité de négociation avaient droit le 31 octobre 2001. Les nouveaux taux applicables aux classifications d'emplois s'appliqueront à compter du 3 juin 2002. Toutes les sommes dues seront versées dans les soixante quinze (75) jours suivant la date de mise en oeuvre du 3 juin 2002.
- 13.0 Le Comité n'aura pas le pouvoir de réviser ou modifier d'aucune façon les facteurs d'emplois, degrés et les postes repères identifiés au paragraphe 1.0a) ci-dessus.

- 14.0 Le mandat du Comité expirera le 3 juin 2002. Si un nouveau plan d'évaluation des emplois n'a pas été mis en oeuvre à cette date, un nouveau plan d'évaluation des emplois ne pourra être implanté et le présent appendice prendra fin. Cependant, si le mandat du Comité est atteint à la date ci-haut mentionnée, les parties signeront une copie du nouveau manuel du plan d'évaluation des emplois.

Procédure de révision de la conversion

- 15.0 Les parties reconnaissent que la mise en oeuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois pourrait donner lieu à des demandes de révision de classification. Le cas échéant, les parties résoudront les divergences en procédant de la manière indiquée ci-après.
- 16.0 Cette procédure s'appliquera à toutes les demandes de révision de classification résultant de la mise en oeuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois.
- 17.0 En cas de mise en oeuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois de la manière prévue ci-dessus, un comité chargé de réviser la classification (le « comité de révision ») sera mis sur pied au plus tard le 10 juin 2002. Il sera composé de deux (2) représentantes nommées par la Société, deux (2) représentantes nommées par l'Alliance et un expert indépendant ("tierce partie") possédant des connaissances et de l'expertise dans le domaine de la classification et dont le choix sera fait d'un commun accord par la Société et l'Alliance.
- 18.0 a) Le comité de révision aura la responsabilité de déterminer la classification et le niveau d'emploi appropriés du poste en se référant au manuel du plan d'évaluation des emplois. Il n'aura pas le pouvoir de réviser ou de modifier de quelque façon le manuel du plan d'évaluation des emplois ni d'éventuels autres aspects du nouveau plan d'évaluation des emplois.
- b) Outre la description du poste, les éléments de preuve relatifs aux fonctions effectivement accomplies et ayant été assignées, seraient des éléments de preuve pertinents et admissibles aux termes de la procédure de révision.
- 19.0 Le comité de révision sera un comité national établi à Ottawa et il se réunira aussi souvent que nécessaire pour remplir son mandat, mais au moins deux fois par mois.
- 20.0 Le comité de révision commencera à se réunir au plus tard le 17 juin 2002. Il se réunira dans les bureaux de la Société ou dans d'autres locaux fournis par elle. La Société assumera les dépenses du comité, y compris les salaires et avantages sociaux des membres du comité qui ne sont pas des représentantes à plein temps de l'Alliance, conformément aux dispositions de la convention collective et aux lignes directrices de la Société en matière de dépenses. Si les représentantes de l'Alliance ont besoin d'un congé, celui-ci sera accordé conformément à l'article 41.10 de la convention collective.

- 21.0 La Société assumera les frais et les dépenses de la tierce partie.
- 22.0 L'employée qui croit que son poste n'a pas été classifié correctement peut déposer auprès du comité une demande de révision. Cette demande de révision doit être déposée au plus tard le 22 juillet 2002.
- 23.0 Le comité procède à toutes les révisions dont la demande lui est parvenue et informe personnellement chaque employée des résultats au plus tard le 16 septembre 2002. Les parties peuvent, d'un commun accord, repousser cette date.
- 24.0 Toutes les décisions du comité sont, dans la mesure du possible, prise par voie de consensus ou, à défaut, à la majorité simple. En cas d'absence de majorité simple, la tierce partie tranchera.

Généralités

- 25.0 Lorsque le nouveau plan d'évaluation des emplois sera mis en oeuvre, le manuel du plan d'évaluation des emplois s'y rapportant supplantera les normes de classification du Conseil du trésor précédemment appliquées aux postes de l'unité de négociation. Il sera utilisé pour la classification de tous les postes de l'unité de négociation jusqu'à ce que la Société et l'Alliance les remplacent par d'autres normes adoptées par elles d'un commun accord.
- 26.0 Les parties pourront, moyennant accord mutuel, modifier n'importe lesquelles des dispositions du présent protocole.
- 27.0 Si une entente intervient entre les parties, la convention collective sera modifiée pour inclure le nouveau manuel du plan d'évaluation des emplois, incluant les modifications de la convention collective (tel que prévu à 11.0 c) ci-dessus) et toute autre information connexe.

Société canadienne des postes Alliance de la Fonction publique du Canada

***APPENDICE «E»**

DISPONIBILITÉ

Conformément aux dispositions de la clause 34.02, la garde en disponibilité hors des heures de service est exigée pour les postes suivants :

Atlantique	80041335	UPCET02	SS	81944738	UPCET03
	80041394	UPCET02		82000326	UPCET01
	81557033	UPCET02		82021153	UPCET02
	81557033	UPCET02		82031884	UPCET02
	81759809	UPCET03		82034980	UPCET03
	81886762	UPCET02		83105261	UPCET03
	83093163	UPCET02		83111926	UPCET01
	83093164	UPCET02		83116361	UPCET03
Toronto et region	80053279	UPCET03	Huron/Rideau	81283391	UPCET02
	80088293	UPCET03		81923617	UPCET02
	80088307	UPCET03		81923625	UPCET02
	80088374	UPCET03		82150492	UPCET02
	80088552	UPCET03		83105714	UPCET02
	81557068	UPCET02	Montreal/Québec	81739352	UPCET02
	81557068	UPCET02		82127709	UPCEA06
	81695886	UPCET03		80046035	UPCET03
	81764349	UPCET03		80046116	UPCET02
	81879642	UPCET03		80046191	UPCET02
	81879669	UPCET03		80046205	UPCET02
	81927523	UPCET03		80088013	UPCET03
	81927531	UPCET03		80088161	UPCET03
	81945203	UPCET02		80088188	UPCET03
	81945238	UPCET02		80088226	UPCET03
	81970445	UPCET03		80088234	UPCET03
	81983393	UPCET03		80088463	UPCET03
	81995057	UPCET02		80088676	UPCET03
82025922	UPCET02	80090700	UPCET02		
SS	80095451	UPCET01	80116823	UPCET02	
	80115274	UPCET03	80116831	UPCET02	
	81314688	UPCET03	80116890	UPCET03	
	81314807	UPCET03	80116904	UPCET02	
	81495992	UPCET03	80116920	UPCET02	
	81593218	UPCET03	81314785	UPCET03	
	81593226	UPCET03	81786474	UPCET03	
	81751522	UPCET03	81793659	UPCET03	
	81751522	UPCET03	81793675	UPCET02	
	81803352	UPCET03	81873156	UPCET01	
	81807080	UPCET03	81873164	UPCET01	
	81879650	UPCET03	81877380	UPCET01	
	81901257	UPCET02	81923609	UPCET02	

Montreal/Québec	81927515	UPCET03	Prairie	80061840	UPCET02
	81932888	UPCET02		80064696	UPCET02
	81943286	UPCET03		80087955	UPCET03
	81978586	UPCET02		81304526	UPCET02
	81994735	UPCET02		81305174	UPCET02
	81996223	UPCET02		81551302	UPCET02
	81996258	UPCET02		81562363	UPCET03
	81996266	UPCET02		81768921	UPCET03
	82014718	UPCET02		81861166	UPCET02
	82028077	UPCET01		82011581	UPCET02
	83085610	UPCET02			
	83091530	UPCET03			
	83119317	UPCET02			
	Pacifique	80068365		UPCET02	
80068446		UPCET02			
81305433		UPCET02			
81557076		UPCET02			
81695894		UPCET03			
81750267		UPCET03			

APPENDICE «F»

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

RELATIVEMENT AU

RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

Ce protocole décrit les modalités arrêtées entre les parties signataires des présentes.

ARTICLE I - DÉFINITIONS

- a) *«Assurance dentaire»* désigne la fourniture de prestations dentaires et les conditions y afférentes acceptées pour les employées de la Société canadienne des postes et les personnes à leur charge, telles qu'elles sont définies ci-après.
- b) *«Personne à charge»* désigne :
- i) le conjoint admissible de l'employée à plein temps ou à temps partiel admissible;
 - ii) les enfants, les enfants d'un autre lit ou les enfants adoptés, à la charge d'une employée à plein temps ou à temps partiel admissible :
 - a) qui ont moins de 22 ans et habitent avec l'employée admissible ou le conjoint admissible de l'employée admissible, ou
 - b) qui ont moins de 25 ans, s'ils sont inscrits à plein temps à l'université ou à un établissement d'enseignement collégial, ou
 - c) de quelque âge qu'ils soient, s'ils sont handicapés et entièrement à la charge de l'employée admissible,

mais

- iii) exclut toute personne couverte par ce Régime d'assurance dentaire en qualité d'employée admissible.

- c) «*Conjoint admissible*» désigne la personne qui est légalement mariée à l'employée admissible et qui habite avec l'employée admissible ou qui est à la charge de celle-ci, sauf que s'il n'y a pas de conjoint légitime qui soit admissible, le terme désigne la personne reconnue comme conjoint en vertu de la définition donnée à ce mot au paragraphe 2(1) du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, à la condition que cette personne habite avec l'employée admissible.

- d) «*Employée admissible*» désigne une employée de la Société canadienne des postes qui est admissible aux prestations conformément aux conditions d'admissibilité énoncées à l'article III.

- e) «*Organisme de service*» désigne l'organisme chargé par la Société de l'administration et de l'exécution quotidiennes du Régime d'assurance dentaire.

- f) «*Employée à plein temps*» désigne une employée dont l'horaire normal de travail compte trente-cinq (35) heures par semaine ou plus.

- g) «*Employée à temps partiel*» désigne une employée dont l'horaire normal de travail ne compte pas moins d'un tiers (1/3) de l'horaire de travail hebdomadaire normal d'une employée à plein temps de la même classification.

ARTICLE II - FINANCEMENT

1. La contribution de la Société au Régime d'assurance dentaire est de quatre-vingt quinze pour cent (95 %) et celle de l'employée est de cinq pour cent (5 %).

ARTICLE III - EMPLOYÉES ADMISSIBLES

1. Une employée à plein temps ou à temps partiel et les personnes à la charge de cette employée deviennent admissibles aux prestations prévues dans le présent Régime d'assurance dentaire à compter du premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de six mois de service rémunéré auprès de la Société. Les employées qui comptent 131 jours de service rémunéré dans un poste régulier ou à temps partiel de huit heures sont réputées avoir terminé six mois de service rémunéré.

2. Une employée qui a déjà établi son admissibilité aux prestations prévues dans le Régime doit compter du service rémunéré dans chaque mois pour pouvoir continuer à être admissible aux prestations.
3. Une employée admissible qui est :
 - a) mise à pied, ou
 - b) en congé non payé, ou
 - c) en grève, ou
 - d) renvoyée et rétablie par la suite dans ses fonctions, pour quelque raison que ce soit

et dont l'assurance dentaire a expiré aux termes de l'article V redevient admissible aux prestations le jour de son retour au travail.

ARTICLE IV - PRESTATIONS DENTAIRES

1. L'assurance dentaire des employées admissibles couvre les frais des soins dentaires prévus dans la présente entente.
2. Pour les demandes de prestations relatives à des soins administrés le 17 mai 1986 ou après cette date, chaque employée admissible a le droit de réclamer le montant suivant :
 - a) pour les soins dentaires ordinaires, le remboursement des frais engagés, jusqu'à concurrence de 80 % des frais couverts;
 - b) pour les soins dentaires extraordinaires, le remboursement des frais engagés, jusqu'à concurrence de 70% des frais couverts;
 - c) pour les soins orthodontiques, le remboursement des frais engagés, jusqu'à concurrence de 50 % des frais couverts.
3. Les frais couverts mentionnés à l'article IV.2 sont les montants en vigueur le jour du traitement, tels qu'ils sont définis dans le barème des honoraires de l'Association dentaire provinciale pertinente, conformément à la clause 37.03.
4. a) Une employée admissible a le droit de réclamer le remboursement des frais couverts engagés, relativement aux soins dentaires ordinaires, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par personne par année civile et, relativement aux soins dentaires extraordinaires, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par personne par année civile, après déduction d'une franchise annuelle par année civile de 80 \$ par famille et de 50 \$ par assurée individuelle.

- b) Une employée admissible a le droit de réclamer le remboursement des frais couverts engagés pour le compte d'enfants à sa charge, relativement à des soins orthodontiques, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par enfant au cours d'une vie.
- 5. Les soins dentaires ordinaires sont ceux définis à l'appendice «A»; ils comprennent des soins préventifs et diagnostiques, des extractions et de la chirurgie buccale, des obturations mineures (plombages), des traitements endodontiques et des traitements de lésions parodontales.
- 6. Les soins dentaires extraordinaires sont ceux définis à l'appendice «A»; ils comprennent des obturations majeures et la mise en place de prothèses.
- 7. Les soins orthodontiques pour les enfants à charge sont ceux définis à l'appendice «A».
- 8. Les soins dentaires décrits dans le présent article sont assujettis aux exclusions, aux restrictions et aux conditions spécifiées à l'appendice «A».

ARTICLE V - EXPIRATION DE L'ASSURANCE

- 1. L'assurance dentaire d'une employée admissible et des personnes à sa charge expire aux dates suivantes :
 - a) En cas de démission ou de renvoi de l'employée admissible, la date à laquelle l'emploi prend fin;
 - b) Dans le cas :
 - i) d'un congé non payé de plus de trente (30) jours civils, le dernier jour travaillé (sauf les congés de maternité, parental, adoption ou maladie),
 - ii) d'un départ à la retraite, la date à laquelle l'employée prend sa retraite conformément aux règlements applicables au départ à la retraite,
 - iii) d'une mise en disponibilité, d'une grève ou d'un décès, le dernier jour travaillé,

sauf que les frais dentaires engagés par une employée admissible ou les personnes à sa charge après l'expiration de l'assurance à la suite de l'application de l'article V.1(b) sont réputés être des frais couverts si les fournitures en cause ont été commandées ou si le traitement a été amorcé pendant que l'employée admissible et les personnes à sa charge étaient couvertes, mais seulement si l'article est mis en place de façon définitive ou livré, ou le traitement terminé, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours civils après le dernier jour travaillé.

- c) En ce qui concerne les personnes à charge, la date à laquelle une personne à charge cesse d'être une personne à charge au sens donné à ce terme à l'article I(b);
- d) Dans le cas où la convention collective prend fin, la date à laquelle celle-ci prend fin.

ARTICLE VI - PRÉSENTATION DES DEMANDES DE RÈGLEMENT

1. Il appartient à l'employée admissible de remplir les demandes de règlement et de fournir les preuves des frais couverts engagés, jugées nécessaires et appropriées par l'organisme de service.
2. Toute employée qui se voit refuser la totalité ou une partie d'une demande de remboursement par l'organisme de service reçoit de cet organisme un avis écrit énonçant les raisons exactes de ce refus, avec des indications précises quant aux dispositions du Régime d'assurance dentaire sur lesquelles est fondé le refus, une description de tous les documents additionnels qu'elle doit présenter à l'appui de sa demande, et une explication des raisons pour lesquelles ces documents sont nécessaires ainsi que des modalités de présentation des demandes de règlement, et ce dans des termes que peut comprendre la personne dont la demande a été refusée.
3. Toute employée dont la demande est refusée par l'organisme de service peut présenter, dans les soixante (60) jours suivant ce refus, des renseignements et documents à l'appui de sa demande à la section des réclamations de l'organisme de service. Dans les soixante (60) jours suivant sa réception, la section des réclamations examine cette documentation et rend une décision. Cette décision est définitive, doit être fournie par écrit et décrire les raisons précises qui la motivent ainsi que les dispositions de l'assurance dentaire sur lesquelles elle se fonde; elle doit également être rédigée dans des termes que peut comprendre la demanderesse.
4. Une demande refusée par l'organisme de service n'est pas assujettie à un examen par la Société à moins que le refus ne soit fondé sur les conditions d'admissibilité décrites à l'article III.
5. En cas de désaccord au sujet d'un refus fondé sur les conditions d'admissibilité décrites à l'article III, l'employée soumet la question à sa supérieure immédiate. Si la question n'est pas réglée à ce palier, l'employée peut exiger que la demande soit soumise à la procédure applicable au règlement des griefs.
6. Si la question n'est pas résolue au cours du processus d'examen du grief, elle peut être soumise à l'arbitrage.
7. L'arbitre n'est autorisé ni à retrancher ou à modifier aucune des dispositions de la présente entente, ni à en ajouter de nouvelles. Sa décision est finale et exécutoire.

ARTICLE VII - DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986 et par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit renégociée de la façon et au moment prévus dans la convention collective conclue entre la Société canadienne des postes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et se trouvant alors en vigueur.

ARTICLE VIII - INDIVISIBILITÉ DE L'ENTENTE

La présente entente relative à une assurance dentaire et l'appendice «A» qui y est joint constituent l'entente indivisible conclue entre les parties, et sont annexées à la présente convention collective à titre de protocole d'entente.

APPENDICE «A» ASSURANCE

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

Les termes utilisés dans la présente entente ont la signification définie ci-après et le féminin englobe le masculin.

- 1) «*Blessure accidentelle aux dents*» désigne une blessure reçue aux dents ou aux structures adjacentes qui n'est pas délibérément infligée par la personne blessée ou qui n'est pas le résultat direct d'un acte intentionnel de sa part, cet acte n'équivalant pas à une exposition violente ou négligente à un danger inutile.
- 2) «*Montant maximum rajusté*» désigne le montant maximum payable en vertu de la disposition contractuelle (article 2) au cours de la première année civile de l'assurance pour toute employée admissible ou pour les personnes à sa charge dont l'assurance entre en vigueur le ou après le 1^{er} juillet de l'année civile et constitue le montant maximum annuel rajusté indiqué au tableau des prestations.
- 3) «*Franchise par année civile*» désigne, relativement aux frais couverts engagés au cours de l'année civile pour laquelle la franchise est calculée, la somme cumulative des frais couverts et engagés équivalant au montant de la franchise individuelle indiquée au tableau des prestations, sauf disposition contraire à la clause intitulée «*Franchises*».
- 4) «*Règlement proportionnel*» désigne la partie des frais couverts en excédent de la franchise par année civile, qui est remboursée à l'employée admissible conformément à l'assurance dentaire. Le règlement proportionnel est précisé au tableau des prestations suivant le genre de soins (ordinaires, extraordinaires ou orthodontiques) couverts par la présente entente.
- 5) «*Frais couverts*» désigne, lorsqu'un remboursement est permis par la loi et dans la mesure où la totalité ou une partie de ces frais ne sont pas couverts par le régime d'assurance maladie ou d'assurance dentaire en vigueur dans la province de l'employée admissible, les frais raisonnables et courants facturés pour divers genres de soins dentaires (ordinaires, extraordinaires ou orthodontiques) décrits plus amplement dans les présentes et indiqués au tableau des prestations, et ce, jusqu'à concurrence du montant indiqué pour les omnipraticiens dans le barème des honoraires pour soins dentaires indiqué au tableau des prestations, sauf dans les cas suivants :
 - a) si les soins sont fournis par une dentiste spécialisée et que le barème ci-dessus comprend des honoraires distincts pour sa profession, le maximum remboursé en frais couverts correspond au montant prévu dans le barème de la spécialité en question;

- b) si les soins sont fournis par une aide-dentiste, une hygiéniste dentaire ou une mécanicienne-dentiste, membre d'une association provinciale d'aides-dentistes, d'hygiénistes-dentistes ou de mécaniciennes-dentistes ayant son propre barème d'honoraires officiel, le maximum remboursé en frais couverts correspond au montant indiqué dans ce barème pour les soins en question.

Les soins suivants sont couverts :

A. Soins ordinaires : Soins prescrits par un médecin, chirurgien, dentiste ou chirurgien buccal, et administrés par l'un d'eux ou par un aide-dentiste sous sa surveillance directe, ou bien administrés par un mécanicien-dentiste :

- a) Les soins suivants, remboursés jusqu'à concurrence de deux (2) fois par année civile, dans la mesure où il y a un délai d'au moins cinq (5) mois entre les deux périodes de soins :
 - i) examens de la bouche;
 - ii) prophylaxie (détartrage et polissage des dents);
 - iii) radiographie péri-coronaire;
 - iv) fluoration des dents;

Sous la réserve que, pour chacun des soins ci-haut mentionnés, une période d'au moins cinq mois consécutifs se soit écoulée depuis que le dernier de ces services a été rendu.

- b) Radiographies systématiques de toute la bouche une fois tous les vingt-quatre (24) mois;
- c) Extraction et alvéolectomie au moment de l'extraction d'une dent;
- d) Obturations au moyen d'amalgames, de silicate, de résine acrylique ou d'autres alliages;
- e) Chirurgie dentaire;
- f) Radiodiagnostic et analyses de laboratoire nécessaires en cas de chirurgie dentaire;
- g) Anesthésie générale nécessaire en cas de chirurgie dentaire;
- h) Soins nécessaires au soulagement de la douleur;
- i) Médicaments administrés par injection chez le dentiste, frais et honoraires correspondants;

- j) Dispositifs destinés à conserver les espaces laissés par des dents de lait manquantes ou à corriger de mauvaises habitudes;
 - k) Consultations demandées par le dentiste traitant;
 - l) Enlèvement chirurgical de tumeurs, de kystes, de néoplasmes;
 - m) Incision et drainage d'un abcès;
 - n) Traitement de lésions parodontales - traitement des gencives et des os entourant les dents;
 - o) Traitement endodontique - diagnostic et traitement des maladies des nerfs, y compris la dévitalisation.
- B. Soins extraordinaires : Soins prescrits par un médecin, chirurgien, dentiste ou chirurgien buccal et donnés par l'un d'eux ou par un mécanicien-dentiste :
- a) Couronnes et incrustations;
 - b) Installation d'une première prothèse (prothèse fixe, prothèse amovible, partielle ou totale), si cette prothèse est devenue nécessaire par suite de l'extraction obligatoire d'une ou de plusieurs dents naturelles après l'entrée en vigueur de la disposition contractuelle couvrant l'employée à l'égard de la personne devant porter cette première prothèse;
 - c) Remplacement d'une prothèse existante si :
 - i) la prothèse existante a au moins cinq (5) ans et ne peut être réparée;
 - ii) la prothèse existante a été mise en place temporairement après l'entrée en vigueur de la disposition contractuelle (article 2) couvrant l'employée à l'égard de la personne soignée; dans ce cas, la nouvelle prothèse de remplacement est considérée comme permanente (par opposition à temporaire);
 - iii) la nouvelle prothèse est nécessaire par suite de la mise en place d'une première prothèse antagoniste, après l'entrée en vigueur de la disposition contractuelle couvrant l'employée à l'égard de la personne soignée;
 - iv) la nouvelle prothèse est devenue nécessaire par suite de blessures accidentelles reçues après l'entrée en vigueur de la disposition contractuelle couvrant l'employée à l'égard de la personne soignée;

- v) la nouvelle prothèse est devenue nécessaire par suite de l'extraction d'une ou de plusieurs dents naturelles, après l'entrée en vigueur de la disposition contractuelle couvrant l'employée à l'égard de la personne devant porter cette nouvelle prothèse, et il y a impossibilité de réparer la prothèse existante.

S'il y a possibilité de réparer la prothèse existante, seuls les frais engagés pour la partie de la prothèse remplaçant les dents qui ont été extraites après l'entrée en vigueur de la disposition contractuelle couvrant l'employée à l'égard de la personne devant porter la nouvelle prothèse sont remboursés.

- d) Garnissage, rebasage et réparation de prothèses existantes;
- e) Traitements nécessitant l'usage de l'or lorsqu'un substitut moins coûteux, d'usage courant en dentisterie, ne peut être utilisé.

Si le traitement avait pu être donné à meilleur marché grâce à l'utilisation d'un substitut raisonnable, seuls les frais qui auraient été engagés pour le substitut sont remboursés.

- C. Soins orthodontiques : Soins prescrits ou donnés par un médecin, chirurgien, dentiste ou chirurgien buccal, ou donnés par un aide-dentiste sous la surveillance directe de l'un d'eux, ou bien donnés par un mécanicien-dentiste :

Pour le réalignement des dents ou des mâchoires au moyen d'un appareil dentaire ou pour d'autres traitements dentaires visant à redresser les dents et à les garder dans la bonne position, pour des enfants à charge jusqu'à l'âge de 22 ans exclusivement.

- (6) «Frais non couverts» désigne les frais engagés suivants qui en aucun cas ne constituent des frais couverts :
 - a) soins et fournitures remboursés en totalité ou en partie par un régime d'assurance-maladie ou par tout autre régime de l'État;
 - b) soins et fournitures dont le remboursement n'est pas permis par un gouvernement ou un organisme gouvernemental;
 - c) soins et fournitures reçus au service dentaire ou médical de la Société, d'une société mutuelle, d'un syndicat ou de tout organisme analogue;
 - d) soins et fournitures requis à la suite d'une blessure volontaire ou qui résultent directement d'une guerre, déclarée ou non, ou de la participation à une émeute ou à une insurrection;
 - e) soins et fournitures nécessaires à l'établissement d'un régime alimentaire prévenant la carie et la plaque dentaires, ou accompagnant les instructions d'hygiène buccale, ou servant à corriger une malformation congénitale ou évolutive;

- f) soins et fournitures nécessaires principalement à des fins d'esthétique, y compris, mais sans s'y limiter, le garnissage de couronnes ou de pontiques postérieurs aux deuxièmes prémolaires;
 - g) soins et fournitures nécessaires à la reconstitution de l'arcade dentaire, à la correction de la dimension verticale ou à la correction d'un dysfonctionnement de l'articulation temporo-maxillaire;
 - h) traitement dentaire qui n'est pas encore reconnu par l'Association dentaire canadienne ou qui est, de toute évidence, effectué à titre expérimental;
 - i) remplacement de prothèses égarées ou volées;
 - j) honoraires pour rendez-vous manqué par le client ou pour remplir les formulaires de règlement demandés par l'organisme de service;
 - k) traitement dentaire qui ne répond pas à la définition de «traitement nécessaire» toutefois, il est convenu que le présent Régime prévoit le remboursement des frais couverts (répondant à la définition des «frais raisonnables et courants») de tout traitement de remplacement considéré comme «traitement nécessaire»;
 - l) soins et fournitures énumérés à la clause «Restrictions générales B », à l'article 3 du présent appendice.
- (7) «Aide-dentiste» désigne toute personne dûment qualifiée pour fournir les soins voulus et comprend tout hygiéniste dentaire ou toute autre personne de même compétence.
- (8) «Mécanicien-dentiste» désigne toute personne
- a) qui est dûment qualifiée pour fournir les soins voulus, soit un denturothérapeute, un denturologiste, ou toute autre personne de même compétence, et
 - b) qui exerce sa profession dans une province ou un État où elle est habilitée à traiter directement avec le public.
- (9) «Dentiste» et «chirurgien buccal » désignent toute personne dûment qualifiée et habilitée à pratiquer la dentisterie au Canada ou aux États-Unis dans les limites de sa compétence selon son accréditation professionnelle.
- (10) «Médecin» désigne toute personne dûment habilitée à pratiquer la médecine au Canada ou aux États-Unis;
- (11) «Chirurgien» désigne tout médecin diplômé dûment autorisé à pratiquer la médecine chirurgicale au Canada ou aux États-Unis;

- (12) «*Montant maximum*» désigne le montant maximum payable en vertu de la disposition contractuelle pour toute employée admissible ou toute personne à charge au cours d'une année civile et est le montant maximum annuel indiqué au tableau des prestations en regard du type de protection dont bénéficie l'employée admissible. La première année civile de l'assurance dentaire est la période allant du 17 mai 1986 au 31 décembre 1986.
- (13) «*Province participante*» désigne, aux fins de la disposition C des «*Restrictions générales*» de l'article 3 du présent appendice, le terme «*province participante*» défini dans la Loi sur les soins médicaux du Canada.
- (14) «*Frais raisonnables et courants*» désigne les frais habituellement facturés pour les soins et fournitures dans les cas de même nature et de même gravité que le cas traité et qui sont conformes aux honoraires du barème officiel et aux prix indiqués au tableau des prestations.
- (15) «*Traitement nécessaire*» désigne une série de soins essentiels, de pratique courante en dentisterie, qui s'impose :
- a) pour la prévention de maladies ou de malformations dentaires, dans les limites, le cas échéant, des soins et fournitures énumérés dans la liste des frais couverts,
 - b) pour la correction de malformations dentaires, le traitement de maladies dentaires ou de blessures accidentelles aux dents.
- pourvu qu'il s'agisse de pratique généralement acceptée.
- (16) «*Période de traitement*» désigne la période, indiquée dans le plan de traitement, pendant laquelle une série de soins doivent être donnés en vue de soigner définitivement une maladie dentaire, des blessures accidentelles ou de corriger une déformation quelconque;
- (17) «*Plan de traitement*» désigne un rapport rédigé par la médecin traitante après l'examen de la patiente et qui donne les renseignements suivants :
- a) le traitement proposé en vue de soigner définitivement une maladie dentaire ou une blessure accidentelle, ou de corriger définitivement une déformation quelconque;
 - b) la durée du traitement proposé, et
 - c) le coût approximatif des soins et des appareils jugés nécessaires.

**ARTICLE 2 - DISPOSITION CONTRACTUELLE : ASSURANCE DENTAIRE
POUR LES EMPLOYÉES ADMISSIBLES ET LES PERSONNES A LEUR
CHARGE**

Clause des risques couverts

Sous réserve des autres clauses de la présente disposition contractuelle, lorsqu'une employée admissible engage des frais couverts alors, relativement aux frais

- a) occasionnés par un traitement nécessaire, ou
- b) pendant qu'elle est couverte par la présente disposition contractuelle quant à la personne pour qui les frais sont engagés,

couverts engagés pour cette employée admissible ou pour une personne à sa charge au cours d'une même année civile, ces frais couverts sont remboursés selon le règlement proportionnel (indiqué au tableau des prestations) jusqu'à concurrence de(des) montant(s) maximum(s) indiqué(s) au tableau des prestations.

Plan de traitement

Une employée admissible doit, avant le début d'un traitement dont le coût est évalué à 300 \$ ou plus, soumettre à l'organisme de service un plan de traitement, mais seulement aux fins de la détermination des prestations et non comme condition préalable au remboursement des frais. L'organisme de service communique par la suite à l'employée admissible le montant des frais remboursés en vertu de la présente disposition contractuelle pour le traitement prévu dans le plan de traitement, en se fondant sur l'estimation donnée dans ce plan.

Franchises

Franchise par année civile - Il est par les présentes stipulé :

- (1) que la franchise individuelle n'est affectée qu'une seule fois à une série de soins pour lesquels un plan de traitement a été présenté, conformément à la disposition visant le plan de traitement, si le traitement a effectivement été donné au cours de la période de traitement prévu au plan de traitement, et si le traitement s'est poursuivi au-delà de l'année civile au cours de laquelle il a commencé;
- (2) que la franchise applicable par année civile aux frais couverts de l'employée admissible et des personnes à sa charge ne peut dépasser le montant de la franchise familiale (indiquée au tableau des prestations);
- (3) qu'aux fins de la présente disposition, la première année civile est la période allant du 17 mai 1986 au 31 décembre 1986.

Dispositions diverses

- (1) Les frais couverts sont réputés avoir été engagés à la date où les soins ont été administrés ou à la date d'achat des fournitures.
- (2) Les frais couverts sont subordonnés à la coordination des prestations, telle qu'elle est définie dans la présente assurance dentaire.

ARTICLE 3 - RESTRICTIONS GÉNÉRALES

- A. Aucune prestation n'est versée dans les cas suivants :
- i) une blessure accidentelle aux dents attribuable à l'exercice d'une activité lucrative autre qu'une activité reliée à l'emploi de l'employée admissible auprès de la Société, ou
 - ii) une blessure accidentelle aux dents d'une personne à charge attribuable à l'exercice d'une activité lucrative, ou
 - iii) une maladie ouvrant droit à une indemnité en vertu d'une loi sur les accidents du travail ou de toute loi analogue à l'égard de la personne que la demande de règlement concerne.
- B. Les frais engagés pour les services suivants ne sont pas remboursés :
- i) services reçus dans un hôpital public du Canada ou des États-Unis, à moins que l'employée admissible ou la personne à charge ne soient tenues de payer pour ces services, ou
 - ii) services couverts par un régime d'assurance-maladie ou d'assurance-hospitalisation de la province auquel l'employée admissible ou la personne à charge sont admissibles, ou
 - iii) services offerts gratuitement en vertu d'une loi quelconque ou qui n'auraient pas entraîné de frais si l'employée admissible ou la personne à charge n'avaient pas été assurés.
- C. Aucune prestation n'est versée en vertu des dispositions de la présente assurance dentaire relativement à des frais engagés pour des frais couverts par le régime d'assurance-maladie de la province participante où la personne assurée habite ou a habité.

ARTICLE 4 - MONNAIE DE RÈGLEMENT

Tout règlement relatif à la présente assurance dentaire est effectué en monnaie légale du Canada.

**ARTICLE 5 - COORDINATION DES PRESTATIONS OFFERTES PAR LA
PRÉSENTE ASSURANCE ET CELLES PRÉVUES PAR D'AUTRES RÉGIMES**

A. Prestations visées par la présente disposition

Toutes les prestations garanties dans la présente assurance dentaire sont assujetties à la présente disposition.

B. Définitions

(1) «*Régime*» désigne tout régime prévoyant le versement de prestations ou l'administration de soins en vue d'un traitement médical ou dentaire, et garantis par :

- a) un contrat collectif ou de type collectif tel
 - i) une police d'assurance,
 - ii) un contrat à versements anticipés,
 - iii) un régime d'assurance automobile;
- b) tout régime fiduciaire établi conjointement par la Société et les salariées, tout régime d'assistance sociale établi par un syndicat, tout régime établi par un employeur, ou tout régime établi par les salariées;
- c) tout régime de l'État donnant droit à des prestations ou à des soins et toute garantie qu'exige ou prévoit une loi quelconque;
- d) toute police d'assurance-automobile individuelle.

«*Contrat de type collectif*» désigne toute police, contrat ou régime

- i) auquel le public en général ne peut souscrire, et
- ii) auquel une personne peut souscrire uniquement parce qu'elle fait partie d'un groupe ou d'une société,

indépendamment de l'utilisation possible de formules de police individuelles ou de la désignation de la police comme «*contrat ouvert*», «*police globale*» ou autre.

Le terme «*entente*» doit s'interpréter distinctement relativement à la police, au contrat ou à toute autre disposition prévoyant des prestations ou des soins, et distinctement relativement (i) à toute partie de la police, du contrat ou de toute autre disposition qui traite de la coordination des prestations ou soins assurés en vertu d'autres régimes dans le calcul des prestations à verser et (ii) à toute autre partie des éléments ci-dessus qui n'en fait pas état.

- (2) «*La présente entente*» désigne la partie de la présente assurance dentaire qui prévoit les prestations assujetties à la présente disposition.
- (3) «*Frais couverts*» désigne les frais raisonnables et courants qui sont remboursables en partie ou en totalité par au moins l'une des ententes protégeant la personne qui a reçu les soins ou qui fait l'objet de la demande de règlement.

La définition de «*frais couverts*», lorsqu'il y a remboursement en vertu d'un régime de l'État, se limite aux frais d'hospitalisation, aux frais médicaux et aux frais chirurgicaux que ce régime peut couvrir.

Lorsqu'une entente accorde des prestations en nature au lieu de prestations en espèces, les soins fournis sont considérés comme faisant partie des «*frais couverts*» et comme un paiement de prestations.

- (4) «*Période de référence des prestations*» désigne une année civile, mais la première de ces périodes de référence des prestations va du 17 mai 1986 au 1^{er} décembre 1986.

C. Effets sur le montant des prestations

- (1) La présente disposition s'applique lors du calcul des prestations auxquelles a droit une employée admissible assurée en vertu de la présente entente au cours d'une période de référence des prestations si, pour les frais couverts engagés pour cette employée admissible ou les personnes à sa charge au cours de la période en question, la somme des prestations suivantes dépasse les frais couverts :
 - a) les prestations qui seraient exigibles en vertu de la présente entente, en l'absence de la présente disposition, et
 - b) les prestations qui seraient exigibles en vertu d'autres ententes, en l'absence de dispositions semblables aux présentes.
- (2) Relativement à toute période de référence des prestations à laquelle s'applique la présente disposition, les prestations qui seraient exigibles, aux termes de la présente entente et en l'absence de la présente disposition, en remboursement des frais couverts engagés à l'égard de l'employée admissible et des personnes à sa charge au cours de la période en question, sont réduites de façon que la somme (a) des prestations réduites et (b) des prestations payables relativement aux frais couverts en vertu des autres ententes, sauf selon le point (3) de la présente clause C, ne dépasse pas le total des frais couverts. Les prestations payables en vertu d'une autre entente comprennent les prestations qui auraient été servies en exécution d'une telle entente.
- (3) Dans le calcul des prestations payables en vertu de la présente entente, il n'est pas tenu compte des prestations servies en vertu d'une autre entente :

- a) si cette autre entente est visée par le point (2) de la présente clause C et qu'elle contient des dispositions de coordination voulant que les prestations de la présente entente soient calculées avant celles de l'entente en question;
 - b) si, d'après les règles du point (4) de la présente clause C, les prestations payables en vertu de la présente entente doivent être calculées avant celles de toute autre entente.
- (4) Aux fins du point (3) de la présente clause C, les règles régissant l'ordre de détermination des prestations sont les suivantes :
- a) les prestations payables en vertu d'une entente assurant la personne faisant l'objet de la demande de règlement autrement que comme une personne à charge sont déterminées avant celles d'une entente qui assure la personne précitée comme une personne à charge;
 - b) les prestations payables déterminées les premières sont celles en vertu d'une entente assurant la personne faisant l'objet de la demande de règlement comme une personne à la charge du conjoint dont le jour et le mois de naissance (peu importe l'année) tombent les premiers dans l'année civile. Si les deux conjoints sont nés le même jour du même mois, les prestations sont établies au prorata entre les deux régimes en proportion des montants qui auraient été versés en vertu de chaque régime, si ce seul régime avait fourni la couverture;
 - c) lorsque les règles (a) et (b) ne permettent pas d'établir l'ordre de détermination des prestations, les prestations payables en vertu de l'entente par laquelle la personne faisant l'objet de la demande de règlement a été assurée le plus longtemps sont déterminées avant celles d'une entente par laquelle la personne a été couverte moins longtemps.

Aux fins de déterminer la durée pendant laquelle une personne a été assurée en vertu d'une entente donnée, deux ententes successives établies pour un groupe de personnes donné sont assimilées à une seule entente, pourvu que l'ayant droit ait été admissible à l'assurance dans les 24 heures qui ont suivi l'expiration de l'entente précédente. C'est ainsi que ni un changement dans le montant ou l'étendue des prestations garanties par une entente, ni le transfert de l'entente à une autre compagnie d'assurance, ni le remplacement d'une entente par une autre (par exemple le remplacement de l'entente d'un employeur unique par une entente de plusieurs employeurs, ou vice versa) n'est considéré marquer la prise d'effet d'une nouvelle entente.

Si l'assurance de l'ayant droit en vertu d'une entente donnée prend effet après la date à laquelle la compagnie a établi l'entente pour le groupe de personnes en question, la durée de l'assurance de l'ayant droit en vertu de cette entente est calculée à compter de la prise d'effet de son assurance, à moins d'indications contraires précises.

Si l'assurance de l'ayant droit en vertu d'une entente donnée prend effet à la date à laquelle la compagnie a établi l'entente pour le groupe de personnes en question, cette compagnie demande au groupe de personnes concernées de lui communiquer la date à laquelle l'ayant droit a été couvert pour la première fois en vertu de toute entente précédente qui a pu être établie pour ce groupe de personnes. S'il est impossible d'obtenir ce renseignement aisément, la date à laquelle l'ayant droit a adhéré pour la première fois au groupe sert au calcul de la durée pendant laquelle une personne a été assurée en vertu de cette entente.

- (5) Quand la présente disposition a pour effet de réduire le montant total des prestations autrement payables à une employée admissible ou à une personne à sa charge couverts par la présente entente pendant une période de référence des prestations, toute prestation qui serait payable en l'absence de la présente disposition est réduite proportionnellement, et le montant ainsi réduit est soustrait de toute prestation maximale qui s'applique en vertu de la présente entente.

D. Accès aux dossiers

Aux fins de déterminer l'applicabilité des dispositions de la présente entente, ou de dispositions semblables de toute autre entente, et aux fins de la mise en vigueur de ces dispositions, l'organisme de service peut, sans obtenir de consentement ni donner de préavis, communiquer à toute compagnie d'assurance, organisme ou personne, ou recevoir de ces derniers, tout renseignement sur une personne que l'organisme de service peut juger nécessaire à l'exécution des présentes dispositions. Toute employée admissible qui réclame des prestations en vertu de la présente entente doit fournir à l'organisme de service tous les renseignements nécessaires à l'application des présentes dispositions.

E. Délai de règlement

Les prestations sont servies sans délai lorsque l'enquête effectuée en vue de déterminer si l'employée admissible ou la personne à charge sont couverts par plus d'une entente aux fins de la coordination des prestations dure plus de soixante (60) jours. Si le règlement est effectué conformément aux dispositions de la première entente en raison de l'insuffisance de renseignements pour le faire en vertu de la deuxième entente, l'organisme de service se réserve le droit de recouvrer les prestations payées en trop conformément à la clause intitulée «*Droit de recouvrement*».

F. Droit de remboursement

Lorsque des paiements qui auraient été faits aux termes de la présente entente ont été versés en vertu d'une autre entente, l'organisme de service peut, à son gré, rembourser à l'organisme ayant effectué les paiements tout montant qu'il juge nécessaire pour garantir l'exécution des présentes dispositions. Le montant ainsi remboursé est réputé être un paiement de prestations selon la présente entente et l'organisme de service, de ce fait, est libéré de ses obligations en vertu de la présente entente, jusqu'à concurrence du montant du paiement.

G. Droit de recouvrement

Lorsque l'organisme de service a fait des paiements, en remboursement de frais couverts, dont le total dépasse le montant maximum alors nécessaire pour garantir l'exécution des présentes dispositions, l'organisme de service a le droit de recouvrer les prestations payées en trop de toute personne, organisme ou compagnie d'assurance qui a reçu des paiements.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Demandes de règlement

Les formulaires de demande de règlement doivent être remis à l'organisme de service dans les douze (12) mois suivant la date où des frais couverts par l'assurance dentaire ont été engagés.

Les formulaires de demande de règlement présentés au-delà des douze (12) mois suivant la date où les frais couverts par l'assurance dentaire ont été engagés ne seront pas admissibles pour remboursement.

Examens médicaux

L'organisme de service peut, à ses frais, faire passer des examens médicaux à l'employée admissible ou à une personne à sa charge aussi souvent qu'il le juge nécessaire pendant l'étude de la demande de règlement.

ARTICLE 7 - TABLEAU DES PRESTATIONS

Le présent tableau des prestations n'a aucune signification en soi et doit être interprété de pair avec les autres dispositions de la présente assurance dentaire.

Tableau des prestations

Date d'entrée en vigueur : le 17 mai 1986

Assurance dentaire Employées admissibles et personnes à charge selon le type de protection

Frais couverts Voir la «Disposition contractuelle»

Barème des frais de soins dentaires

- applicable au Canada

Barème des honoraires pour soins dentaires applicable aux soins reçus au Canada en vigueur à la date et dans la province où les soins sont donnés, jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

- applicable aux soins reçus à l'extérieur du Canada

Barème des honoraires pour soins dentaires en vigueur dans la province où habite l'employée admissible et à la date où les soins sont donnés, jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

Franchise par année civile
- (applicable à tous les frais de soins dentaires couverts)

Franchise individuelle

Soins ordinaires, extraordinaires et orthodontiques

50 \$

Franchise familiale

Soins ordinaires, extraordinaires et orthodontiques

80 \$

Règlement proportionnel

Frais de soins ordinaires

80 %

Frais de soins extraordinaires

70 %

Frais de soins orthodontiques

50 %

Montant maximum annuel par personne

Soins ordinaires

1 000 \$

Soins extraordinaires

1 500 \$

Montant maximum par enfant au cours d'une vie

Soins orthodontiques

2 000 \$

Montant maximum rajusté

Soins ordinaires

500 \$

Soins extraordinaires

750 \$

APPENDICE «G»

OBJET: RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉES DE GESTION

La présente a pour objet de vous confirmer que les employées incluses dans l'unité de négociation conformément à la décision de la Commission canadienne des relations de travail du 19 novembre 1993, qui faisaient anciennement partie du groupe des cadres et exempts, continueront d'être couvertes par l'actuel régime d'assurance-vie des employées de gestion, tel qu'il peut être modifié de temps à autre, dans la même mesure et selon les mêmes conditions que celles qui s'appliquaient au moment de la signature de la présente convention collective.

***APPENDICE «H»**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

Madame Erna Post
Négociatrice en chef
SEPC-AFPC
233, rue Gilmour
Ottawa ON K2P 0P1

OBJET : FONDS POUR LA GARDE D'ENFANTS

La présente vous informe que la Société convient de poursuivre le comité mixte de garde d'enfants mandaté pour fournir les mêmes installations de garderie ou subventions aux employées de la SCP représentées par le SEPC/AFPC et le STTP. La Société canadienne des postes convient ce qui suit :

- 1.** La Société versera dans le fonds un montant unique de 75 000 \$ dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.
2. La Société continuera à verser dans le fonds un montant additionnel correspondant à un dixième (1/10) des sommes payables au fonds en fiducie, conformément à l'accord conclu entre la Société et le STTP au sujet du fonds pour la garde d'enfants. La SCP versera la somme appropriée dans le fonds quinze (15) jours après la fin de chaque trimestre.
3. Pour plus de clarté, la Société convient de verser de la part du SEPC dans le fonds une somme équivalente à dix pour cent (10 %) de la formule définie aux paragraphes 5, 6 et 7 de l'annexe relatif au Fonds pour la garde d'enfants de la convention collective entre la SCP et le STTP.
4. Tout document distribué par le SEPC/AFPC décrivant le Fonds doit porter la mention que le Fonds est négocié par le Syndicat et financé par la Société.

Cordialement vôtre,


Rob McCullagh
Director, Relations du travail

APPENDICE «1»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

OBJET: FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

L'Alliance de la Fonction publique du Canada/le Syndicat des employés des postes et communications, ci-après l'AFPC/SEPC, et la Société canadienne des postes, ci-après la Société, conviennent de ce qui suit :

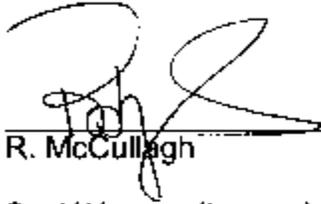
Les parties conviennent que le fonds d'éducation du Syndicat sera maintenu, conformément à ce qui suit :

1. La Société canadienne des postes convient de verser dans le fonds d'éducation du syndicat de l'AFPC/SEPC (le Fonds), de la façon décrite au paragraphe 3 ci-dessous, un montant égal à trois cents (0,03 \$) pour toutes les heures de travail effectuées par toutes les employées.
2. Le Fonds servira exclusivement à éduquer les employées de la Société membres de l'AFPC/SEPC sur tous les aspects touchant au syndicalisme.
- 3.* Les sommes seront versées trimestriellement dans un fonds en fiducie établi et administré par l'AFPC/SEPC à la seule fin de dispenser le genre d'éducation syndicale décrite ci-dessus. Le versement des sommes prévues pour les trimestres commençant le 5 octobre 2008, le 1^{er} janvier, le 5 avril, le 5 juillet, le 4 octobre 2009, le 1^{er} janvier, le 4 avril, le 4 juillet, le 3 octobre 2010, le 1^{er} janvier, le 3 avril, le 3 juillet, le 2 octobre 2011 et le 1^{er} janvier, le 1^{er} avril et le 1^{er} juillet 2012 sera effectué soixante (60) jours après la fin de chacun des trimestres susmentionnés.
4. L'AFPC/SEPC tiendra un registre de tous les montants reçus ainsi que des sommes déboursées par le Fonds. L'AFPC/SEPC veillera à ce que des dispositions soient prises pour que tous les registres et toutes les transactions financières soient vérifiés par une firme de comptables agréés. La Société sera autorisée à s'enquérir des détails relatifs aux dépenses effectuées au titre du Fonds et l'AFPC/SEPC veillera à ce que les déboursés soient conformes à l'objet décrit au paragraphe 2 ci-dessus, faute de quoi les obligations convenues en vertu de la présente convention deviendront caduques.
5. Dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'exercice comptable pour le Fonds, l'AFPC/SEPC remettra à la Société un état financier

certifiant que toutes les dépenses effectuées dans le Fonds sont conformes à l'objet de ce dernier et n'ont servi qu'à l'éducation syndicale des employées de l'AFPC/SEPC.

6. Le dernier versement sera effectué dans le courant du trimestre débutant le 1^{er} juillet, 2012, sauf accord contraire par les parties.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, March 24, 2009.



R. McCullagh

Société canadienne des postes



E. Post

Alliance de la Fonction publique du
Canada

APPENDICE «J»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

OBJET: COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX

1. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, les parties mettent sur pied un comité appelé « Comité consultatif des avantages sociaux » composé de quatre (4) représentants choisis par les syndicats et de quatre (4) représentants nommés par la Société. Le Syndicat des employés des postes et communications (SEPC) et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) désignent chacun une (1) personne pour les représenter au sein du Comité. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes désigne deux (2) personnes pour le représenter au sein du Comité. Si le SEPC ou l'ACMPA choisissent de ne désigner aucune personne pour les représenter au sein du Comité, le STTP se désignera un représentant additionnel.
2. Chaque partie peut remplacer son représentant au sein du Comité à quelque moment que ce soit.
3. Le Comité aura pour mandat de consulter et de faire des recommandations facultatives à la Société sur diverses questions concernant les régimes d'assurance (les « régimes ») indiqués aux clauses 37.01, 37.03, 37.04 et 37.05 de la convention collective entre la Société et le SEPC. Ces questions sont les suivantes :
 - a) une manière adéquate de s'assurer que toutes les employées sont informées sur les avantages sociaux auxquels elles ont droit en vertu des régimes et sur la marche à suivre en ce qui concerne les processus des demandes et de la révision des décisions;
 - b) les améliorations et les changements qui pourraient être apportés aux régimes;
 - c) toute question ou doléance autre que celles concernant les demandes ou le processus de révision des décisions, soumise par une employée ou les parties.
4. Pour l'aider à s'acquitter de son mandat, le Comité aura à sa disposition l'information financière des exercices 1997-1998 et suivants en ce qui concerne l'administration des régimes et les réclamations effectuées.

5. Le Comité établit ses propres procédures.
6. Chaque partie assume le salaire ou les allocations de ses représentantes au sein du Comité.
7. Le Comité se réunit une fois par trimestre, ou plus souvent si telle est sa volonté.

Pour le Syndicat des employés des postes et communications

Original signé par

Theresa Johnson

Pour la Société canadienne des postes

Original signé par

Mark MacDonell

Date : le 10 Septembre, 1999

APPENDICE « K »

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA / LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

**OBJET : PROGRAMMES DE PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE ET DE PRIME
DE RENDEMENT INDIVIDUEL**

Les conditions du Programme de prime de rendement d'équipe et du Programme de prime de rendement individuel visant le personnel éligible au sein de la Société s'appliquent aux membres de l'Alliance qui sont des employés de la Société nommés pour une période indéterminée.

Le Programme de prime de rendement d'équipe offrira au personnel la possibilité de gagner une prime maximale de quatre pour cent (4 %) 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 quatre pour cent (4 %) quand les objectifs fixés par la Société auront été dépassés, et qu'elle soit inférieure à quatre pour cent (4 %) quand les objectifs fixés par la Société n'auront pas été atteints.

Le Programme de prime de rendement individuel débutera le 1^{er} janvier 2005 et offrira la possibilité de gagner une prime maximale de trois pour cent (3 %) par année financière. Les employés qui sont éligibles pour l'obtention d'une prime de rendement individuel et qui obtiennent les cotes de rendement ci-dessous lors de leurs évaluations, reçoivent à chaque année financière, une prime calculée en pourcentage de leur salaire régulier (poste d'attache) en fonction de ce qui suit :

Niveau 3 - Exceptionnel: 3 %

Niveau 2 - Louable: 2 %

Niveau 1 - Amélioration requise: 0,5 %

Les employés à temps partiel auront droit à des paiements de rémunération au rendement en vertu du Programme de prime de rendement d'équipe et du Programme de prime de rendement individuel selon la proportion des heures de travail réelles effectuées au taux régulier, par rapport aux heures prévues à l'horaire normal de travail.

Nonobstant les conditions des programmes de prime de rendement de la Société, les employés nommés pour une période déterminée seront admissibles au paiement d'une prime de rendement d'équipe en vertu de ce même programme et auront droit à des paiements selon la proportion des heures de travail réelles effectuées au taux régulier à la condition qu'elles soient des employés actives à

la date du 31 décembre et à la date du paiement, telle que déterminée par la Société, et qu'elles satisfassent à toutes les autres exigences indiquées dans le présent appendice et dans le programme de prime de rendement d'équipe.

La Société peut modifier n'importe laquelle des conditions du Programme de prime de rendement d'équipe et du Programme de prime de rendement individuel ou la grille des cotes de l'appréciation du rendement pour l'année financière alors en cours ou pour l'année financière suivante ou les années financières suivantes, après avoir consulté l'Alliance à l'échelon national au moins soixante (60) jours avant la mise en œuvre des modifications en question.

Aux fins des évaluations et des primes de rendement, l'«année financière» ou l'«exercice financier» de la Société désignera la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, le 6 avril, 2005.

Original signé par

B. Zdanski

Société canadienne des postes

Original signé par

T. Johnson

Alliance de la Fonction publique du
Canada

APPENDICE «L»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

Madame Theresa Johnson
Chef négociatrice
SEPC / AFPC
233, rue Gilmour
Ottawa ON K1P 0P1

OBJET : COMITÉ NATIONAL DES POSTES NOUVELLEMENT CRÉÉS

La présente a pour objet de vous aviser que, en reconnaissance du rôle de l'Alliance en tant qu'agent de négociation unique de toutes les employées visées par le certificat émis par le Conseil canadien des relations du travail le 18 juillet 1993, et modifié le 19 novembre 1993, la Société accepte de créer, suivant les modalités définies ci-après, un comité national composé de représentantes des deux parties pour tenir des consultations sur les postes nouvellement créés de niveau 1 ou moins et (ou) sur les postes existants de niveau 1 ou moins lorsque ces postes ont fait l'objet de changements importants :

1. Le Comité national sera constitué d'au plus trois (3) représentantes de la direction nommées par la Société et au plus trois (3) représentantes du syndicat nommées par l'AFPC/SEPC.
2. Trente (30) jours après la signature de la convention collective, les parties se communiqueront l'une à l'autre la liste de leurs représentantes respectives au sein du Comité national.

3. Par la suite, la SCP avisera l'AFPC/SEPC de tout poste nouvellement créé et (ou) de tout poste existant dont les tâches ont été modifiées de manière importante, et dont les titulaires pourraient effectuer des tâches identiques à celles qui sont exécutées par des employées représentées par l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC. L'avis sera communiqué dans les trente (30) jours de la date effective de création du ou des postes et (ou) de la modification de manière importante des tâches du ou des postes. La description de fonction et le profil d'emploi du ou des postes, s'ils sont disponibles, seront joints. L'avis devra également porter mention des motifs pour lesquels, le cas échéant, la SCP a décidé de ne pas inclure le ou les postes concernés dans l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC.
4. Si l'AFPC/SEPC est d'avis qu'un ou des postes nouvellement créés, ou qu'un ou des postes dont les tâches ont été modifiées de manière importante, devraient être inclus dans l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC, elle en avisera par écrit les représentantes de la Société au sein du Comité national dans les quinze (15) jours suivant réception par écrit de la demande et de l'avis de réunion du Comité national aux fins de consultation sur le ou les postes susmentionnés. Le Comité national se réunira dans les trente (30) jours suivant réception de la demande du syndicat.
5. À défaut d'une résolution de la part du Comité national, l'AFPC/SEPC peut, conformément aux dispositions de la convention collective, introduire un grief en contestation de l'exclusion du ou des postes susmentionnés de l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC.

Fait à Ottawa, Ontario, le 10 septembre 1999.

Original signé par

Mark MacDonell
Conseiller Principal
Relations du travail

***APPENDICE «M»**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE ET DE
L'INNOVATION ET DU CHANGEMENT**

1. LE MANDAT

- 1.1 La Société et l'Alliance reconnaissent que la création d'emplois dépend du succès de la Société dans ses efforts pour satisfaire sa clientèle, générer de nouvelles occasions d'affaires et gérer ses opérations de manière compétitive. Les parties reconnaissent également que les efforts déployés par les employés et par la direction constituent un facteur important en vue de satisfaire ces exigences. Les parties conviennent d'unir leurs efforts en vue de trouver des moyens d'accroître la satisfaction de la clientèle, générer des nouveaux revenus, et identifier des occasions d'affaires viables susceptibles de mener à la création de postes additionnels.
- 1.2 Les parties conviennent en outre, conformément aux dispositions de la partie 6 de la présente appendice, que l'une ou l'autre peut présenter des projets susceptibles d'entraîner provisoirement la modification, l'adaptation ou la suspension de certaines dispositions de la convention collective.
- 1.3 La Société et l'Alliance reconnaissent aussi que ces nouvelles occasions d'affaires peuvent ou non exiger l'acquisition de compétences nouvelles ou accrues.
- 1.4 La Société et l'Alliance conviennent donc de créer le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (le « Comité ») en lui confiant le mandat suivant :
- a) cerner les propositions donnant lieu à la création de nouveaux emplois;
 - b) cerner les initiatives d'innovation et de changement, décrites à la Partie 6, visant à améliorer les conditions d'exploitation;
 - c) appuyer les propositions de perfectionnement des aptitudes;
 - d) trouver des moyens d'accroître le degré de satisfaction de la clientèle, d'élargir la gamme de services actuels et de générer de nouveaux revenus et de nouvelles occasions d'affaires;
 - e) cerner le potentiel de croissance des fonctions dont les titulaires sont actuellement représentés par l'agent négociateur;
 - f) cerner les propositions qui permettraient de faire effectuer par les membres de l'unité de négociation du travail qui n'est pas actuellement effectué par des employés de la Société;

- g) cerner les propositions susceptibles d'améliorer le service et d'accroître les revenus;
- h) prévoir le nombre de postes qui pourraient être créés dans le cadre des propositions susmentionnées;
- i) étudier l'incidence sur les recettes, les services, et les coûts des initiatives de création d'emplois;
- j) décrire, élaborer et surveiller la mise en oeuvre des projets pilotes qui serviront à vérifier la viabilité des propositions susmentionnées, ainsi que la qualité de l'amélioration du service, et confirmer ou modifier le nombre de postes que ces projets pilotes sont susceptibles de générer.
- k) évaluer les projets pilotes en vue d'établir si ces projets peuvent se poursuivre de façon autonome ou autrement. À cette fin, le Comité, à la demande d'un membre, demande à la fonction financière des Ressources humaines de la Société d'évaluer les projets pilotes susmentionnés afin d'établir si les postes associés aux projets identifiés et mis à l'essai peuvent être maintenus avantageusement, c'est-à-dire s'ils génèrent suffisamment d'économie ou de revenus pour couvrir les coûts inhérents à ces postes, y compris les coûts de main-d'oeuvre et tous les autres coûts nets supplémentaires, ou s'ils peuvent être par ailleurs avantageux pour les employés et la Société.

2. TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.1 Puisqu'il est de l'intention de la Société que ses employés accomplissent la plus grande partie possible du travail, le Comité se voit confier le mandat de s'occuper de la question de la sous-traitance du travail normalement et régulièrement accompli par les employés membres de l'unité de négociation. Le Comité s'acquitte de son mandat de la manière qui suit :
- a) Toutes les propositions visant à confier en sous-traitance du travail normalement et régulièrement accompli par les employés membres de l'unité de négociation font l'objet de consultations avec le Comité au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date prévue de mise en oeuvre de la proposition.
 - b) La Société convient que les représentantes de l'Alliance recevront toutes les données pertinentes et notamment les analyses coûts-avantages effectuées concernant le projet de sous-traitance. Sous réserve des clauses 5.5 et 5.6 de la partie 5 ci-dessous, ces données sont fournies dans le seul but de permettre au Comité d'accomplir son travail.
 - c) Les représentantes de l'Alliance auront l'occasion, après avoir reçu de la Société les données pertinentes, de présenter des mémoires et d'effectuer des représentations afin que le travail continue d'être effectué par les membres de l'unité de négociation.

- d) Le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement est mandaté pour évaluer les propositions de la Société, ainsi que les mémoires et les représentations de l'Alliance, et pour formuler à l'intention de la Société les recommandations qu'il juge appropriées dans les circonstances, compte tenu de la rentabilité commerciale et financière des propositions, mémoires et représentations en cause.

3. PERFECTIONNEMENT DES APTITUDES

3.1 Afin d'appuyer les propositions de perfectionnement des aptitudes professionnelles qui aideront les employées à se prévaloir des possibilités offertes par les nouveaux projets ou des possibilités d'emplois déjà présentes au sein de l'unité de négociation et pour favoriser l'acquisition de ces compétences, le Comité se verra confier le mandat de réviser les exigences en matière de compétences et de collaborer à l'élaboration de programmes visant à s'assurer que les exigences en question sont satisfaites.

3.2 Le Comité est également mandaté pour :

- a) étudier les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail qui tombe actuellement dans le champ de compétence de l'unité de négociation et qui prépare les employées à changer d'emploi, à avancer dans leur carrière ou à améliorer leurs aptitudes générales;
- b) étudier les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail qui tombe dans le champ de compétence de l'unité de négociation par suite de nouvelles occasions d'affaires ou de tout autre changement au sein de la Société;
- c) étudier les aptitudes nécessaires aux projets décrits à la clause 1.4 ci-dessus et établir de quelle manière ces aptitudes pourront être acquises;
- d) étudier les possibilités de coopération notamment, mais sans s'y restreindre, les programmes gouvernementaux de formation ou de subventions et les efforts communautaires en collaboration avec d'autres employeurs;
- e) s'assurer que les programmes de perfectionnement des aptitudes sont offerts aux employées qui pourraient désirer se prévaloir des nouvelles occasions d'affaires associées au programme.

3.3 Le Comité s'enquiert aussi des aptitudes générales, notamment en ce qui concerne, mais sans s'y restreindre, l'aptitude à lire et à écrire, l'obtention du diplôme d'études secondaires, les études postsecondaires, les aptitudes en informatique, etc.

4. CRÉATION DU COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE ET DE L'INNOVATION ET DU CHANGEMENT

- 4.1 Le Comité est constitué d'un Comité directeur et d'un Comité de travail.
- 4.2 Le Comité directeur est constitué de deux (2) représentantes nommées par l'Alliance, deux (2) représentantes nommées par la Société et d'une conseillère indépendante choisie par les deux parties.
- 4.3 La Société convient qu'une (1) de ses membres au sein du comité directeur est une représentante de la haute direction. L'Alliance convient qu'une (1) de ses membres au sein du comité directeur est une représentante principale de l'Alliance. Il est également entendu que les représentantes principales des parties prennent une part active aux travaux du Comité.
- 4.4 La conseillère indépendante choisie par les parties demeure en fonction jusqu'à son remplacement. Son rôle est d'aider le Comité directeur dans ses travaux et d'agir en qualité de présidente dudit Comité avec droit de vote sur toutes les propositions qui relèvent du mandat du Comité.
- 4.5 Si la conseillère indépendante doit être remplacée et que les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'une personne, chaque partie nomme dans les cinq (5) jours une procureure indépendante dont le mandat est de s'entendre avec la procureure de l'autre partie pour désigner la conseillère indépendante dans les dix (10) jours.
- 4.6* Le Comité de travail est constitué de deux (2) représentantes nommées par l'Alliance et deux (2) représentantes nommées par la Société. Chacune des parties aura droit à une somme à même le fonds établi en vertu de la présente, jusqu'à concurrence de cent vingt mille dollars (120 000 \$) par année pour couvrir les coûts des salaires et bénéfiques. Les deux (2) représentantes de l'Alliance et une (1) représentante de la Société s'occupent à plein temps de mener à bien les mandats qui leur sont confiés par le Comité directeur. Si les représentantes de l'Alliance ont besoin d'un congé, celui-ci leur est accordé.
- 4.7 Chaque partie peut remplacer ses membres au sein du Comité directeur et du Comité de travail en tout temps.
- 4.8 Le Comité directeur et le Comité de travail décident de leur propre mode de fonctionnement.
- 4.9 Le Comité directeur et le Comité de travail se réunissent aussi souvent qu'ils le jugent nécessaire pour accomplir leur mandat mais au moins deux fois par mois.
- 4.10 Sauf disposition contraire dans le présent appendice, toutes les décisions sont prises par voie de consensus.
 - a) En l'absence d'un consensus au sein du Comité directeur, la décision est arrêtée sur un vote à la majorité simple.

- b) En l'absence d'un consensus au sein du Comité de travail, la question est renvoyée devant le Comité directeur qui tranche.
- 4.11 Sauf indication contraire dans le présent appendice et malgré les dispositions de la clause 4.10 ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut, si ses représentantes sont unanimes, renvoyer un mandat au Comité de travail. Cependant, le Comité de travail ne doit pas, en aucun temps, se voir renvoyer plus de trois (3) mandats par les représentantes d'une seule partie. La présente disposition ne limite en rien l'aptitude du Comité directeur à renvoyer des mandats au Comité de travail par un vote à la majorité simple.
- 4.12 La représentante principale de l'une ou l'autre des parties au sein du Comité directeur peut, au besoin, convoquer une conférence téléphonique avec la présidente et tout autre membre de l'un des deux comités pour résoudre un problème que le Comité de travail rencontre dans l'exécution d'un mandat.

5. TRAVAIL DU COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE ET DE L'INNOVATION ET DU CHANGEMENT

- 5.1 Sauf disposition contraire du présent appendice et afin de remplir ses mandats tels que décrits à la partie 1 ci-dessus, le Comité directeur a le pouvoir de lancer des projets pilotes, de fournir les fonds nécessaires à la mise en oeuvre des projets pilotes et au paiement des salaires des postes reliés aux projets pilotes pendant leur durée et le pouvoir d'utiliser le budget décrit ci-après. Il est également convenu que les postes créés, dans le cadre de projets pilotes qui génèrent suffisamment de revenus supplémentaires pour couvrir les coûts inhérents aux postes en question, y compris les coûts de main-d'oeuvre et tous les autres coûts nets supplémentaires, tel qu'établi par une évaluation financière indépendante, seront transférés au budget opérationnel approprié.
- 5.2 Le Comité directeur :
- a) recueille les sommes versées par la Société tel qu'il est prévu aux présentes, et dépose ces sommes dans le compte décrit aux présentes;
 - b) tient des registres financiers sur les sommes reçues et dépensées;
 - c) prend les arrangements nécessaires pour que tous les registres financiers et toutes les opérations soient vérifiées par une firme de comptables agréés choisie par le Comité directeur;
 - d) prépare des rapports périodiques faisant état des activités du Comité de travail et soumet ces rapports à la Société et à l'Alliance;
 - e) s'assure que toutes les dépenses sont engagées conformément aux politiques énoncées dans la présente entente, ainsi qu'aux politiques et procédures particulières à être élaborées par le Comité directeur;

- f) exécute toute autre fonction que le Comité directeur juge appropriée pour s'acquitter de son mandat;
- g) le Comité directeur n'est pas habilité à contracter des dettes ou des dettes éventuelles remboursables après la fin du premier trimestre suivant l'expiration de la convention collective. Les sommes (des dettes ou des dettes éventuelles) ne doivent pas dépasser quatre cent mille dollars (400 000 \$).

5.3 Le Comité de travail :

- a) s'acquitte des mandats qui lui sont confiés par le Comité directeur;
- b) remet ses recommandations au Comité directeur relativement aux mandats qui lui sont confiés;
- c) fait appel à toutes les ressources nécessaires approuvées par le Comité directeur pour s'acquitter des mandats qui lui sont confiés; de plus, l'une ou l'autre des parties peut dépenser unilatéralement jusqu'à concurrence de cent mille dollars (100 000 \$) par année pour du travail relié au présent appendice;
- d) consacre le temps qu'il faut pour s'acquitter des mandats qui lui sont confiés.

5.4 Toutes les informations pertinentes, y compris les analyses coûts-bénéfices exécutées en regard de toute proposition, sont fournies au Comité directeur et au Comité de travail. Ces informations sont fournies dans le seul but de leur permettre d'accomplir leur travail.

5.5 À la demande de la Société, en vue de protéger les intérêts commerciaux de cette dernière, les représentantes et représentants de l'Alliance s'engagent, au nom de l'Alliance, à garder confidentiel et à ne pas divulguer tout renseignement ou toute proposition appartenant à la Société et à toute entrepreneuse. En l'absence d'un tel engagement, la Société est déchargée de son obligation de fournir ces informations, y compris celles demandées en vertu de la clause 5.4.

5.6 Réciproquement, à la demande de l'Alliance, les représentantes et représentants de la Société prennent l'engagement de maintenir confidentiels et de ne pas divulguer toute proposition ou tout renseignement reçu de l'Alliance.

5.7 Le Comité directeur s'entend pour nommer un arbitre qui pendant toute la durée de la convention collective sera disponible afin de :

- a) décider de la pertinence des demandes d'information, y compris celles mentionnées à l'alinéa 2.1 b) de la partie 2 ci-dessus ou de garder l'information confidentielle conformément aux clauses 5.5 et 5.6 ci-dessus;
- b) prolonger le délai prévu à la clause 2.1 a) de la partie 2 ci-dessus

d'une période maximale de trente (30) jours civils dans des circonstances exceptionnelles;

- c) trancher sur-le-champ toute question relative à ces demandes d'information ou de garder l'information confidentielle.
- 5.8 La compétence de l'arbitre désignée se limite strictement à rendre une décision sur la pertinence de l'information demandée, sur les demandes de confidentialité et sur toute plainte de manquement à un engagement pris en vertu des clauses 5.5 et 5.6 de respecter la confidentialité, et à accorder en conséquence tout redressement ou toute indemnisation qu'elle juge approprié.
- 5.9 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'une arbitre, elles s'adresseront à la ou au ministre du Travail afin qu'elle ou il nomme cette arbitre pour la durée de la convention collective.
- 5.10 Les honoraires et dépenses de l'arbitre mentionnée ci-dessus sont imputés au fonds.
- 5.11 Pour chaque projet pilote envisagé en vertu du présent appendice :
- a) Le comité de travail prépare une analyse de rentabilité conforme aux méthodes d'évaluation et d'établissement des coûts en vigueur à la Société, et la soumet à l'approbation du Comité directeur.
 - b) Si celui-ci donne son approbation et que des fonds sont disponibles, le projet pilote est mis en branle. S'il n'y a pas de fonds disponibles, la date de mise en branle du projet est différée jusqu'à ce que suffisamment de fonds deviennent disponibles.
 - c) Dès qu'un projet pilote est terminé, une évaluation est communiquée au Comité directeur pour décision.
 - d) Au besoin, les projets pilotes sont financés sur la base de l'accroissement net des coûts marginaux, mais ils sont évalués sur la base du coût total.
 - e) Les méthodes mentionnées ci-dessus s'appliquent à l'évaluation d'un projet pilote et, éventuellement, à la décision de le rattacher à un budget d'exploitation.

6. INITIATIVES D'INNOVATION ET DE CHANGEMENT

- 6.1 Les parties reconnaissent qu'elles peuvent approuver des initiatives qui peuvent nécessiter la tenue de projets pilotes. Ces initiatives peuvent nécessiter l'adaptation, la modification ou la suspension de certaines dispositions de la convention collective pour la durée du projet pilote. Ces initiatives ne peuvent être mises en oeuvre que si les conditions exprimées aux paragraphes 6.2 et 6.3 ci-dessous ont été satisfaites. Par conséquence, les parties conviennent des dispositions qui suivent.

- 6.2 L'une ou l'autre partie peut proposer une initiative au Comité directeur. Chaque initiative ainsi proposée est étudiée dès que possible et le Comité directeur détermine les dispositions de la convention collective qui doivent faire l'objet d'une adaptation, d'une modification ou d'une suspension. Il détermine également la durée du projet pilote et l'étendue du financement des initiatives de la Société. Il est entendu que le Comité directeur assume les frais des évaluations d'initiatives de la Société demandées par l'Alliance.
- 6.3 Toute adaptation, modification ou suspension d'une disposition de la convention collective doit ensuite faire l'objet d'une entente entre la Société et l'Alliance et cette entente n'est valable que pour la durée du projet pilote convenue entre les parties; cette entente fait partie intégrante de la convention collective pour la durée du projet pilote.
- 6.4 Lorsque le projet pilote arrive à son terme, l'entente prend fin automatiquement, à moins que l'Alliance et la Société ne conviennent de prolonger le projet de même que l'entente, pour une durée déterminée.
- 6.5 Lorsque le Comité a pris connaissance des résultats du projet pilote, la Société et l'Alliance peuvent convenir d'apporter des changements permanents aux dispositions de la convention collective de façon à assurer la mise en oeuvre définitive de l'initiative.

7. * LE FONDS DE L'EXPANSION DU SERVICE ET DE L'INNOVATION ET DU CHANGEMENT

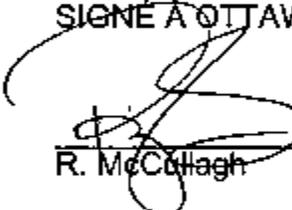
- 7.1 La Société convient de contribuer au fonds de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (le « fonds ») qui sera utilisé conformément aux mandats décrits à la partie I ci-dessus, et ce fonds sera administré par le Comité directeur tel que décrit aux parties 4 et 5 ci-dessus.
- 7.2 Un compte est ouvert pour recevoir les sommes décrites aux présentes qui sont versées à la Société. Le retrait de toute somme ainsi que l'encaissement des chèques ne peuvent se faire qu'avec la signature de deux (2) membres du Comité directeur, soit une (1) représentante de la Société et une (1) représentante de l'Alliance. Cette exigence est définie dans le libellé de l'entente bancaire conclue par le Comité directeur.
- 7.3* À partir du trimestre se terminant en juin 2009 et dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre, la Société dépose la somme de cent cinquante cinq mille dollars (155 000 \$).
- 7.4* Tout solde résiduel du fonds établi en vertu de la convention collective qui expire le 31 août 2008 sera transféré au nouveau fonds établi par les présentes.
- 7.5 Le solde du fonds ne peut dépasser, à quelque moment que ce soit, un million de dollars (1 000 000 \$). Si un versement trimestriel, aux termes du paragraphe 6.3, fait augmenter le solde du fonds à plus de un million de dollars (1 000 000 \$), le versement est réduit de façon à ce que le versement, plus le solde du fonds avant le versement, ne dépasse pas un million de dollars (1 000 000 \$). Si, dans les soixante (60) jours suivant la

réduction du versement trimestriel, le solde du fonds se trouve réduit en raison de débours courants satisfaisant aux objectifs du fonds, une partie ou la totalité des sommes retenues est versée de manière à ce que le solde du fonds soit rétabli à un million de dollars (1 000 000 \$). Après soixante (60) jours, le montant des sommes retenues n'est plus disponible.

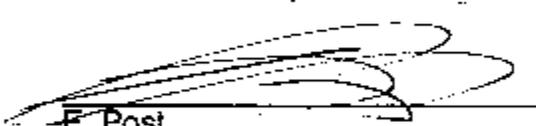
Pour assurer le bon fonctionnement du fonds de l'Appendice « M », le montant du paiement trimestriel effectué en vertu du paragraphe 7.5 est déterminé en fonction du solde du fonds (valeur marchande) moins toutes dépenses encourues mais non payées.

- 7.6 L'intérêt accumulé est réinvesti dans le fonds.
- 7.7 Les parties conviennent que le fonds, les sommes qui y sont versées (y compris, mais sans s'y restreindre, l'intérêt couru) et les sommes provenant du fonds sont structurés de la façon la plus avantageuse possible pour les employés.
- 7.8 Le présent appendice arrive à échéance à l'expiration de la convention collective. Si l'appendice n'est pas renouvelé, les sommes prévues à la clause 7.3 ci-dessus cessent d'être versées. Cependant, les sommes non dépensées continuent d'être administrées par le Comité directeur, conformément aux mandats décrits dans les présentes, et ce, jusqu'à la fin du premier trimestre suivant l'expiration de la convention collective, date à laquelle toute somme non dépensée (moins les créances en souffrance) est remise à la Société et le comité est dissous.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, le March 27 2009.


R. McCullagh

Société canadienne des postes


E. Post

Alliance de la Fonction publique du
Canada

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

**OBJET : APPENDICE M – COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE ET DE
L'INNOVATION ET DU CHANGEMENT (Perfectionnement des aptitudes des
employées excédentaires)**

Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention collective expirant le 31 août 2012, le mandat du Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement est étendu aux programmes suivants :

***A – Programme d'orientation des employées excédentaires**

La Corporation et l'Alliance conviennent que le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement a le mandat de gérer un programme d'orientation destiné à aider les employées excédentaires, ou qui ont été formellement avisées que leur position sera déclarée excédentaire. Ce programme d'orientation a notamment pour objectif d'aider les employées excédentaires :

- d'aider les employées excédentaires à mieux comprendre les rapports entre le processus de dotation et leur statut d'employées excédentaires;
- de les aider dans la préparation de leur curriculum vitae; réseautage et techniques d'entrevue;
- de définir les besoins individuels de formation de base requis;

ainsi que d'examiner toutes autres questions que, d'un commun accord, les parties conviennent de traiter.

***B – Programme de formation des employées excédentaires**

Les parties conviennent que le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement a le mandat :

- de définir un processus d'auto-identification des employées excédentaires intéressées à participer à des programmes de formation;
- d'identifier des possibilités de formation pouvant permettre de mener à bien les objectifs définis à la partie 3.2 de l'appendice M;

ainsi que d'examiner toutes autres questions que, d'un commun accord, les parties jugent nécessaires de traiter.

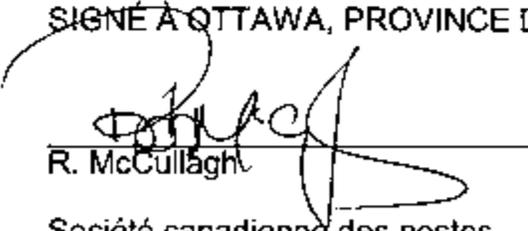
Les parties conviennent que toute employée qui consent à participer à un programme de formation doit conserver le poste auquel elle est éventuellement nommée ou affectée, excluant la période de formation, pendant au moins douze (12) mois ou pendant la durée de la nomination ou de l'affectation (y compris les prolongations) si celle-ci est plus courte que la période de douze (12) mois.

Les parties conviennent que l'atteinte des objectifs définis dans la présente lettre d'entente peut occasionnellement exiger l'adaptation, la modification ou la suspension de l'article 27 et/ou de l'article 28 de la convention collective.

*Financement des nouveaux programmes

La Société versera dans le fonds le 30 avril 2009, le 30 avril 2010, le 30 avril 2011 et le 30 avril 2012 la somme de vingt mille dollars (20 000 \$) allouée pour le programme d'orientation des employées excédentaires et la somme de trois cent mille dollars (300 000 \$) le 30 avril 2009, le 30 avril 2010, le 30 avril 2011, et le 30 avril 2012 allouée pour le programme de formation des employées excédentaires. Les sommes additionnelles indiquées dans la présente lettre d'entente ne pourront être utilisées que pour les programmes pour lesquels elles ont été accordées. Si une partie des sommes accordées n'a pas été dépensée à la fin d'un exercice financier, elle sera soustraite des sommes versées pour l'exercice suivant. Toute somme non dépensée à l'expiration de la convention collective (moins les engagements en cours), le cas échéant, sera retournée à la Société.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, le March 07 2009.


R. McCullagh

Société canadienne des postes


E. Post

Alliance de la Fonction publique du
Canada



SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
2701 PROMENADE RIVERSIDE
OTTAWA ON K1A 0B1

Madame Theresa Johnson
Négociatrice en chef
AFPC/SEPC
233, rue Gilmour
OTTAWA ON K2P 0P1

OBJET: Appendice "M" – Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement

La Société propose que les sujets énumérés ci-dessous soient examinées dans le cadre du comité de l'appendice "M". L'une ou l'autre partie peut, conformément aux dispositions de l'appendice "M", proposer d'autres sujets à examiner :

Création d'emplois – examen des possibilités de création de postes additionnels en sus de ceux créés en vertu de l'appendice "P". Cette initiative est la première qu'examinera le Comité.

Services de traduction – recherche de possibilités d'assurer à l'interne.

Services de paie – recherche de possibilités d'assurer des services de paie à des sociétés sœurs de la SCP.

Services du gouvernement fédéral – recherche de possibilités d'assurer des services par l'entremise des centres de contact avec la clientèle pour :

- 1-800 Oh Canada
- Élections Canada

Service d'assistance technique de la vente

CANADA POST CORPORATION
2701 RIVERSIDE DR
OTTAWA ON K1A 0B1

Ms. Theresa Johnson
Chief Negotiator
UPCE/PSAC
233 Gilmour
OTTAWA ON K2P 0P1

RE: Appendix "M" Service Expansion and Innovation and Change Committee

The Corporation is proposing the following items for review through the Appendix "M" Committee. Either party may, in accordance with the provisions of Appendix "M", propose other items for review:

Job Creation - review the potential for the creation of additional positions, over and above those created through Appendix "P". This will be the first initiative reviewed by the Committee.

Translation Services - review for opportunities to in-source.

Payroll Services - review for opportunities to provide payroll services for CPC sister companies.

Government of Canada Services - review for opportunities to provide services through the Customer Contact Centres for:

- 1-800 Oh Canada
- Elections Canada

Retail Help-line - review for opportunities to in-

au détail – recherche de possibilités d'assurer ce service à l'interne par l'intermédiaire de centres de contact avec la clientèle. Également, examiner possibilités de service à destination de l'extérieur et appels de suivi aux comptoirs postaux.

Services de tierce partie à l'intention des entreprises canadiennes – recherche de possibilités d'offrir des services de centres de contact avec la clientèle à d'autres entreprises.

Service d'appel à la clientèle – recherche de possibilités de faire des appels « proactifs » auprès d'une clientèle de groupes 1 et 2. Grâce au nouveau GRC et aux menus contextuels, l'historique des comptes fournira des occasions d'offrir proactivement des services à des clients clés par l'intermédiaire de centres de contact avec la clientèle.

Bien à vous,

source this service through the Customer Contact Centres. Also review opportunities for outbound service and follow-up calls to Retail Postal Outlets.

3rd Party Services for Corporate Canada - review for opportunities to provide Customer Contact Centre services for other corporations.

Outbound Customer Service - review for opportunities to make outbound "proactive" customer service calls to Tier 1 & 2 customers. As a result of the new CRM and pop-up screens, customer account history will provide opportunities to provide proactive service to our key customers through the Customer Contact Centres.

Yours truly,

Original signed by / Original signé par

Mark MacDonell,
Directeur, Relations du travail / Director, Labour Relations

APPENDICE "N"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

OBJET : SÉCURITÉ D'EMPLOI

Il est spécifiquement entendu entre les parties que la clause 28.01 ne s'applique pas aux employées sur la liste de rappel.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, le 6 avril, 2005.

Original signé par

B. Zdanski

Original signé par

T. Johnson

Société canadienne des postes

Alliance de la Fonction publique du
Canada

***APPENDICE «O»**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA / SYDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

**RÉGIME DE SOINS MÉDICAUX COMPLÉMENTAIRES,
RÉGIME DE SOINS DE LA VUE ET DE L'OUÏE ET
RÉGIME D'ASSURANCE-DENTAIRE**

Les parties conviennent d'apporter au régime de soins médicaux complémentaires, au régime de soins de la vue et de l'ouïe et au régime d'assurance-dentaire, en vue de leur entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, les modifications suivantes :

Régime de soins médicaux complémentaires :

- 1.* Le montant maximum de dépenses paramédicales admissible par année civile pour les
 - massothérapeutes - 400 \$,
 - ostéopathes - 500 \$,
 - Psychologue - 1 000\$
 - Orthophoniste - 600\$
 - Chiropraticien - 600\$
 - naturopathes - 600 \$
 - podiatres ou podologues - 500 \$
2. Les avantages garantis concernant les prothèses auditives s'appliqueront également aux enfants nouveau-nés admissibles.
3. Les dépenses paramédicales pour des services de sages-femmes seront assurées pour un montant maximum de 400 \$ par année civile et par personne assurée. Cette disposition ne s'applique que dans les provinces où ces services sont réglementés.

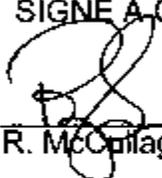
Régime de soins de la vue et de l'ouïe :

4. Les avantages garantis concernant les soins de l'ouïe engloberont maintenant le remboursement des frais d'achat de piles nécessaires au fonctionnement des prothèses auditives prescrites par un oto-rhino-laryngologiste.

Assurance-dentaire :

5. Les avantages garantis (soins ordinaires seulement) comprendront maintenant les obturations remplacées, en accord avec la politique de l'organisme de service en matière d'obturations de remplacement.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, le Heck 27 2009


R. McCallagh

Société canadienne des postes


E. Post

Alliance de la Fonction publique du
Canada

****APPENDICE «P»**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

Objet : Programme Coop

Nonobstant la clause 27.03, la Société pourrait pourvoir certains postes avec des étudiantes participant à un programme coop mis en place en collaboration avec des établissements canadiens reconnus d'enseignement postsecondaire, qui offrent, dans le cadre de leurs programmes, la possibilité d'acquérir de l'expérience professionnelle. Les participantes à ce programme sont choisies en fonction du principe du mérite énoncé à la clause 27.01 et doivent faire des études dans un domaine connexe à celui du poste que la Société a estimé qu'elle devra pourvoir. Les postes s'insérant dans le programme coop sont offerts de temps à autre pour une durée maximale de quatre (4) mois, période après laquelle on s'attend à ce que l'étudiante poursuive ses études.



Appendix / Appendice Q
ELIGIBILITY LIST / LISTE D'ADMISSIBILITE

Location - Lieu		Competition No. - No de compétition		Tenure of Appointment - Durée de la nomination Indeterminate Specified Period <input type="checkbox"/> Indeterminée <input type="checkbox"/> Période déterminée	
Position Title - Titre du poste			Classification		Language Requirements - Exigences linguistiques
Rank Rang	Name & Employee No. Nom et No d'employé		Mailing Address Adresse postale		Position No. No de poste
					Date of Appointment Date de nomination
<p>• List examined and authorized by - Liste revue et approuvée par</p>					
Responsible Staffing Officer - Agent de dotation responsable			Title - Titre		Location - Lieu

Address – Adresse	Telephone No. - No de téléphone	Signature
Effective Date of List - Date d'entrée de vigueur de la liste (year - année) (month - mois) (date - jour)	Termination Date of List - Date d'expiration de la liste (year - année) (month - mois) (date - jour)	Date

Employee Selection & Assessment (2000-10-11)
Sélection et évaluation des employés (2000-10-11)

APPENDICE "R"

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA / SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

**OBJET: EMPLOYÉES EXCÉDENTAIRES AFFECTÉES À L'EXTÉRIEUR DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE L'AFPC/SEPC**

Suite aux discussions lors de la ronde de négociations pour le renouvellement de la convention collective expirée depuis le 31 octobre 2004, les parties ont convenu de ce qui suit en ce qui a trait aux employées excédentaires affectées à l'extérieur de l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC :

1. Prime de rendement d'équipe :

La Société convient de renoncer aux conditions pertinentes d'éligibilité du programme de prime de rendement d'équipe pour les employées affectées à l'extérieur de l'unité de négociation dans la mesure où elles étaient admissibles à participer à celui-ci au moment où elles ont été affectées à l'extérieur de l'unité de négociation et qu'elles ne sont pas admissibles également pour ladite prime sous les conditions d'emploi dans l'autre unité de négociation.

La Société convient de payer la prime de rendement d'équipe au même taux et à la même date que toutes les autres employées dans l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où les revenus normaux à taux simple qu'elle reçoit dans le cadre de son affectation à l'extérieur de l'unité de négociation sont supérieurs aux revenus normaux auxquels elle aurait droit si elle était demeurée à son poste de base, la Société déduit de la prime de rendement d'équipe un montant équivalent à la différence entre les deux revenus. Pour clarté, l'employée n'a pas droit d'être placée dans une meilleure situation financière que si elle avait demeurée dans l'unité de négociation.

2. Retour dans l'unité de négociation :

Nonobstant les dispositions des clauses 27.03 et 28.10 f) et g), la Société convient d'offrir par ordre d'ancienneté, aux employées excédentaires affectées à l'extérieur de l'unité de négociation, des opportunités pour être réaffectées dans des affectations d'une durée de plus de 3 mois au même niveau ou à un niveau de classification inférieur, à l'intérieur d'un

rayon de 40 kilomètres du lieu de travail actuel de l'employée pour lequel l'employée est qualifiée ou pour lequel elle possède des aptitudes et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation.

3. **Programme de formation des employées excédentaires :**
La Société convient que les employées excédentaires affectées à l'extérieur de l'unité de négociation ont le droit d'être considéré pour la participation au programme de formation des employées excédentaires tel qu'établi à l'appendice M.

Les conditions énumérées dans cette lettre expirent le 31 août 2008 et ne sont pas renouvelées à moins que les parties ne conviennent spécialement de les extensionner ou de les renouveler.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO,
le 6 avril, 2005.

Original signé par

B. Zdanski

Société canadienne des postes

Original signé par

T. Johnson

Alliance de la Fonction publique du
Canada

***APPENDICE "S"**

Le x janvier 2009

January X, 2009

Richard Des Lauriers
Président national
Syndicat des employés des postes
et communications
233, rue Gilmour
Bureau 701
Ottawa ON K2P 0P1

Richard Des Lauriers
National President
Union of Postal Communications
Employees
233 Gilmour Street
Suite 701
Ottawa ON K2P 0P1

OBJET: Droits de la personne et
conflit en milieu de travail

RE: Human Rights and Workplace
Conflict

Monsieur Des Lauriers,

Dear Mr. Des Lauriers,

Cette lettre confirme l'engagement
de la Société à travailler avec le
Syndicat afin de continuer à miser
davantage sur nos objectifs
communs d'instaurer un milieu de
travail libre de conflits et de
renforcer l'application des droits de
la personne.

This letter will serve to confirm the
Corporation's commitment to work with
the Union to continue to further build
on our mutual goals of achieving a
workplace free of conflict and
committed to the strengthening of
Human Rights.

En formulant cet engagement, la
Société confirme sa politique
actuelle en matière de droits de la
personne, d'équité en matière
d'emploi et de prévention et
répression de la violence en milieu
de travail.

In undertaking this commitment, the
Corporation confirms its current
policies on "Human Rights and
Employment Equity in the Workplace"
and "Workplace Violence Prevention
and Protection".

Étant donné que la Société et le
Syndicat ont tous deux manifesté de
l'intérêt dans le renforcement de
leurs engagements mutuels dans
ces domaines, la Société croit que
cela peut se réaliser, en partie, par
la prestation mixte de formation
pour tous les nouvelles employées.

Because the Corporation and the
Union have both expressed interest in
strengthening our mutual commitments
in this area, the Corporation believes
this can be achieved, in part, through
the provision of joint training for all new
employees.

Conséquemment, la Société
aimerait inviter le Syndicat à
collaborer avec elle afin de
continuer à développer et à mettre
en œuvre des modules de formation
d'une demi-journée à
l'intention des nouvelles employées,
qui traiteront des conflits et des

Accordingly, the Corporation wishes to
extend an invitation to the Union to
work together with the Corporation to
continue to develop and implement a
one half-day training module for new
employees that will address Conflict
and Human Rights issues in the
workplace. At the same time, our

droits de la personne en milieu de travail. Du même coup, la collaboration mutuelle dans ce domaine aidera les parties à identifier toute situation en milieu de travail pour laquelle une formation ciblée ou une initiative de prévention pourrait aussi être nécessaire afin de régler des situations spécifiques de droits de la personne et de conflits.

La Société prendra en charge tous les coûts relatifs à la mise en œuvre de ce programme de formation, y compris les coûts du matériel requis et de la préparation par les animatrices.

La formation sera donnée dans les locaux de la Société et pendant les heures de travail des employées et des animatrices.

La formation sera offerte conjointement par des animatrices désignées par le Syndicat et la Société.

Un comité consultatif mixte sur les droits de la personne sera formé afin de mettre en œuvre ce programme de formation et toute autre initiative de prévention. Ce comité sera constitué d'un nombre égale de représentantes de chacune des parties pour un total de six (6) membres. Chacune des parties sera responsable pour le coût de ses représentantes sur le comité.

Le comité se réunira aussi souvent que cela semble nécessaire pour remplir son mandat, mais pas moins de deux fois par an, et la première réunion sera tenue dans les 90 jours de la date de la présente.

Il fournira à chacune des parties des rapports trimestriels sur son travail.

mutual collaboration in this area will serve to assist the parties in identifying situations in the workplace where targeted training or other prevention-related initiatives may also be required to address Human Rights and Conflict in the workplace.

The Corporation will be responsible for all costs for the implementation of this training program, including the costs for materials and preparation by the facilitators.

Training shall be provided in the offices of the Corporation and during the hours of work of employees and facilitators.

Facilitators designated by the Union and the Corporation shall provide the training jointly.

In order to implement this training module and other prevention-related initiatives, a Joint Human Rights Advisory Committee will be created. This Committee will be composed of an equal number of representatives from each party for a combined total of no more than six (6) members unless otherwise agreed. Each party will be responsible for the cost of its representatives on the Committee.

The Committee will meet as frequently as it deems necessary to fulfill its mandate, but not less than twice a year, and the first meeting shall be held within 90 days of the date of this letter.

The Committee will provide quarterly reports on its work to both parties.

Les décisions prises par le comité doivent l'être en accord avec les représentantes des deux parties.

Bien à vous,

Accepted by / Accepté par :

Richard Des Lauriers

Decisions on the Committee shall be taken on the basis of consensus between the representatives of both parties.

Sincerely,

Rob McCullagh
Chief Negotiator / Négociateur en chef

APPENDICE «T»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

OBJET : FONDS INTERNATIONAL DES POSTES ET COMMUNICATIONS

Au cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'Alliance a demandé à la Société de contribuer financièrement à une de leur nouvelle initiative qui a pour but de promouvoir et d'appuyer diverses causes sociales tant au Canada qu'à l'étranger, incluant également la promotion et le développement de l'alphabétisation.

La Société a un engagement soutenu en ce qui a trait à la promotion et au développement de l'alphabétisation tant au Canada qu'à l'étranger.

Les parties reconnaissent qu'il leur est souhaitable de travailler conjointement dans le but d'atteindre leurs objectifs communs.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. La Société convient de contribuer à un Fonds international des postes et communications (« le fonds ») établi et administré par le Syndicat conformément aux dispositions de la présente appendice.
2. Le fonds est utilisé principalement pour permettre la promotion et le développement de l'alphabétisation soit au Canada ou à l'étranger.
3. L'Alliance convient que le fonds ne peut être utilisé pour financer des activités qui pourraient porter préjudice à la Société ou ternir son image.
4. La Société convient de verser au fonds un montant maximum de quarante mille dollars (40 000 \$) dans les soixante (60) jours de la date de signature de la convention collective, et annuellement ci-après.
5. Le solde du fonds ne doit, à aucun moment, excéder le montant total de cinquante mille dollars (50 000 \$). Si un versement doit entraîner un dépassement de cette limite, le montant du versement est réduit en conséquence.

6. Le Syndicat maintient une comptabilité des sommes reçues et des sommes déboursées par le fonds. Il lui incombe en outre de veiller à ce que les livres comptables et les transactions du fonds soient dûment vérifiés par un cabinet de comptables agréés reconnus. La Société peut demander des explications sur des dépenses du fonds et le Syndicat doit s'assurer que les débours effectués à même le fonds sont conformes aux dispositions de la présente annexe.
7. Dans les trente (30) jours de la fin de l'exercice du fonds, le Syndicat transmet à la Société des états financiers dûment vérifiés certifiant que toutes les dépenses engagées par le fonds l'ont été en conformité des fins poursuivies par le fonds.
8. Les obligations de la Société en vertu de la présente annexe cessent si le Syndicat déroge à l'une ou l'autre des dispositions qui s'y trouvent.
9. La présente appendice expire le 31 août 2008 et n'est pas renouvelé à moins que les parties ne conviennent spécifiquement de son renouvellement ou de son extension.

SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, le 6 avril, 2005.

Original signé par

B.Zdanski

Société canadienne des postes

Original signé par

T. Johnson

Alliance de la Fonction publique du
Canada

APPENDICE « U »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA / LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

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

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

ARTICLE I – JOURS DE CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES :

1. Les jours de congé pour raisons personnelles sont alloués et utilisés en conformité avec la clause 42.11 de la Convention Collective.

ARTICLE II – ADMISSIBILITÉ

1. Toutes les employées nommées pour une période indéterminée seront admissibles aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée à compter de leur date d'embauche.
2. Les employées à terme de plus de 6 mois seront admissibles aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée.
3. Une employée ne sera pas admissible aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée dans les situations suivantes :
 - a) toute période où elle est emprisonnée;
 - b) toute maladie ou blessure résultant de la perpétration ou de la tentative de perpétrer une agression ou un autre acte criminel (sujet à une condamnation dans une cour de justice);
 - c) toute maladie ou blessure liée à un abus d'alcool ou d'autres drogues, à moins que l'employée ne consente à recevoir des soins médicaux actifs et continus jugés appropriés pour traiter son problème médical.

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

1. Une employée peut recevoir des prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à concurrence de trente (30) semaines après la date de la maladie ou de la blessure.
2. L'admissibilité aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée est établie par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. Pour être admissible aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée, une employée doit être soignée par un médecin et suivre le traitement prescrit par ce médecin et jugé approprié pour la maladie ou la blessure par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. L'employée doit fournir tous les renseignements médicaux exigés au fournisseur de gestion des cas d'invalidité.
3. La période d'attente pour devenir admissible aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée s'établit comme suit :
 - a. Accident : 0 jour
 - b. Hospitalisation : 0 jour
 - c. Maladie : 7 jours civils
4. Si une employée doit être hospitalisée avant la fin de la période d'attente, les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à compter de la date d'hospitalisation.
5. En cas de maladie, une employée peut utiliser ses jours de congé pour raisons personnelles jusqu'au début du paiement des prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée, soit le 8^e jour suivant la première journée d'absence du travail pour cause de maladie. Si l'employée a épuisé ses jours de congé pour raisons personnelles ou lorsque cela se produit, et à condition que le fournisseur de gestion des cas d'invalidité approuve la demande d'indemnité de l'employée, ce dernier peut utiliser, durant la période d'attente, ses crédits de congés de maladie accumulés au 31 décembre 2009. Le 1^{er} janvier 2010 les crédits de congé de maladie accumulés jusqu'au 31 décembre 2009 seront convertis en « crédits de majoration » heure pour heure.
6. Les employées dont la demande d'indemnité au programme d'assurance-invalidité de courte durée est acceptée recevront les prestations suivantes :
 - a. Durant les 15 premières semaines de maladie ou de blessure (excluant la période d'attente de 7 jours civils, le cas échéant), elles recevront des prestations équivalant à 70 % de leur salaire. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 100 % de leur salaire.

- b. Durant le reste de la période de 30 semaines de maladie ou de blessure, elles recevront des prestations équivalant à la différence entre 70 % de leur salaire et leurs prestations d'assurance-emploi. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 95 % de leur salaire.
7. La formule de calcul pour majorer les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée sera d'une (1) heure de majoration pour chaque heure nécessaire pour majorer les prestations d'assurance-invalidité de courte durée de 70 % du salaire de l'employée à 100 % ou 95 %, le cas échéant. Par exemple, une employée à plein temps utiliserait 2,25 heures pour majorer son salaire à 100 %.
8. Si l'incapacité se prolonge au-delà de 15 semaines, l'employée devra présenter une demande d'assurance-emploi. Si la demande d'assurance-emploi est acceptée, l'employée recevra des prestations conformément à la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* (actuellement 55 % de son salaire, jusqu'à concurrence de 435 \$ par semaine). Les prestations seront majorées conformément aux dispositions de l'alinéa 6 b) ci-dessus.
9. Toutes les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée versées à une employée sont considérées comme un revenu aux fins d'imposition.
10. Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée seront réduites si elle retire un revenu des sources suivantes :
 - a. Revenu d'un autre emploi, à moins que l'employée ne puisse prouver que cet emploi était antérieur à la maladie ou à la blessure;
 - b. Prestations payables en vertu d'un programme d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;
 - c. Prestations payables en vertu d'un programme d'assurance gouvernemental sans égard à la responsabilité ou d'un programme d'assurance automobile, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;
 - d. Toute autre prestation d'assurance-invalidité ou de retraite, indemnité de départ ou continuation du salaire lié à l'emploi.
11. Là où la loi le permet, toutes les employées seront assujetties au droit de subrogation de Postes Canada, conformément aux modalités du document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.
12. Les employées doivent respecter et participer à tout programme de réadaptation recommandé par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité afin de continuer à recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée. Un programme de réadaptation peut comprendre un horaire adapté ou des tâches modifiées dans le cadre du poste de l'employée, ou toute

autre solution de rechange raisonnable proposée par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

13. Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à une employée prendront fin à la première des dates suivantes :

- a. La date à laquelle l'employée n'est plus invalide;
- b. La date à laquelle l'employée participe à une activité rémunératrice autre qu'une activité rémunératrice approuvée aux fins de réadaptation;
- c. La date à laquelle l'employée est incapable de fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'il est toujours invalide;
- d. La date à laquelle l'employée refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou d'entreprendre un emploi de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

14. Toutes les sommes payables en vertu du programme d'assurance-invalidité de courte durée seront payées en dollars canadiens.

ARTICLE IV – RÉCIDIVE

1. Toute récidive de maladie ou de blessure sera traitée conformément aux modalités du programme d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE V – CESSATION DES PRESTATIONS

1. Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée cesseront si elle ne respecte pas une des exigences du programme, telles que décrites dans le document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE VI – PROCESSUS D'APPEL

1. L'appel est une demande écrite d'une employée de réviser la décision rendue dans son dossier. Le processus d'appel est conçu pour réviser la décision de façon objective et pour donner l'occasion à l'employée de soumettre des renseignements médicaux supplémentaires.

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

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

2. Premier niveau du processus d'appel :

L'employée doit informer par écrit le fournisseur en gestion des cas d'invalidité de son intention d'en appeler dans les 7 jours civils de la décision initiale qui lui a été communiquée.

L'employée doit fournir au gestionnaire de cas tout renseignement médical supplémentaire qu'elle souhaite soumettre ou qui a été demandé par le gestionnaire de cas dans les 30 jours civils de la date de l'avis d'appel.

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

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

Le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité rendra sa décision et ses recommandations.

3. Deuxième niveau du processus d'appel :

Si l'employée n'est pas d'accord avec la décision rendue par le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité et que les obstacles médicaux sont encore présents ou qu'il souhaite soumettre des renseignements médicaux supplémentaires, il appliquera le processus suivant :

L'employée doit informer par écrit le fournisseur de gestion des cas d'invalidité de son intention de faire appel de la décision du spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité, dans le 7 jours civils de la décision qui lui a été communiquée.

Le gestionnaire de cas suivra le processus décrit au paragraphe 2 ci-dessus et prendra une décision de concert avec le superviseur des gestionnaires de cas.

4. Révision finale par une spécialiste indépendante

Une fois que l'employée est informée par écrit du rejet de son appel à la deuxième étape, elle ou son représentant autorisé dispose de 10 jours ouvrables pour informer par écrit le gestionnaire de son intention de faire appel à cette dernière décision. Une spécialiste en santé du travail indépendante examinera la demande, ainsi que tout autre renseignement qui puisse lui être fourni. Les documents d'appel doivent comprendre un formulaire que l'employée peut signer pour autoriser une représentante du syndicat à défendre ses intérêts dans cette dernière révision.

La spécialiste de santé du travail aura l'autorité pour tenir une audition.

Si, dans un délai de 15 jours ouvrables après l'avis d'appel, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la spécialiste en santé du travail indépendante à qui faire appel, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer la spécialiste en santé du travail qui devra effectuer la révision et prendre une décision.

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

Les frais et les honoraires de la spécialiste en santé du travail sont partagés par les deux parties, notamment les coûts liés à l'audition s'il y en a, doivent être partagés en parts égales par les deux parties.

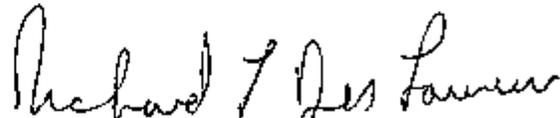
SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, le Mars 27, 2009.

Société canadienne des postes

Alliance de la Fonction publique du
Canada/Syndicat des employés
des postes et communications



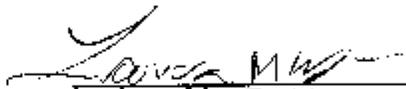
Rob McCullagh



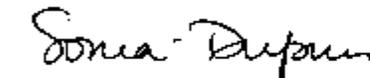
Richard Des Lauriers



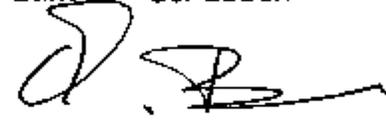
Barry Beadon



Larissa MacFadden



Sonia Dupuis



Andrew Baranowski



Leslie Hine



Renee Fredeen



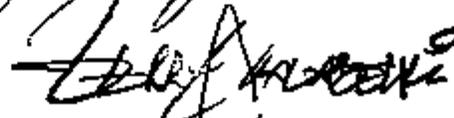
Heather Gillis



Hélène Arbiq



Seth Sazant



Gerry Halabacki



Erna Post