



NÉGOCIATIONS 2012

avec

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

PROPOSITIONS SYNDICALES

27 Septembre 2012

Sous réserve

Suivent les propositions du syndicat en vue de modifier la convention collective entre la Société canadienne des postes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de modifier et de retirer ses propositions en tout temps durant la négociation collective.

Les ~~ratures~~ dénotent les suppressions. **RÉSERVER** signifie que le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions à une date ultérieure. Les erreurs et omissions sont exceptées.

Lorsque les deux parties ne présentent pas de proposition relative à une disposition ou un article particulier, celle-ci ou celui-ci est renouvelé.

Le syndicat demande à l'employeur de lui communiquer les changements proposés de l'organisation ou des lieux de travail qui peuvent toucher la présente ronde de négociation, et se réserve le droit de présenter des propositions supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

Le syndicat n'entend pas engager de négociation avec concession.

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

Modifier en ces termes :

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 non-avenus~~ sont renouvelés à moins d'indication contraire.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier en ces termes :

xx) « jour » désigne un jour civil, à moins d'indication contraire;

xx) « la proche famille » se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, 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 ou tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

(e) RÉSERVER

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION

Modifier en ces termes :

4.03 Rémunérations 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 ~~travaillées ou prévues~~ à leur horaire, selon le nombre le plus élevé, par rapport à celles des employées à temps plein, sauf que :

4.04 Employées à terme

a) 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

comptant six (6) mois ou moins d'emploi continu, quelles soient à plein temps ou à temps partiel.

- b) *La Société s'engage à ne pas imposer d'interruption arbitraire de service aux employées nommées pour une période déterminée de façon à les empêcher de bénéficier des droits et avantages sociaux énoncés à l'alinéa a) ci-dessus.*

ARTICLE 6 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

ARTICLE 7 - TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Modifier en ces termes :

7.01 Travail dans l'unité de négociation

- a) *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 cet employée. De même, à moins de dispositions contraires dans la convention, une employée de l'unité de négociation ne peut être tenue d'exécuter des fonctions à l'extérieur de celle-ci.~~*
- b) *La Société s'engage à ne pas offrir en sous-traitance le travail accompli par les employées de l'unité de négociation.*

ARTICLE 8 - COTISATIONS SYNDICALES

L'administration de la remise des cotisations syndicales est un problème chronique. Le syndicat souhaite surtout discuter des articles 8.01 et 8.07 compte tenu des erreurs fréquentes qui se produisent dans la perception des cotisations des compteurs et compteuses de volume. Le syndicat se réserve le droit de déposer d'autres propositions au terme de telles discussions.

ARTICLE 9 - INFORMATION

9.01 Listes d'employées

La Société convient de fournir *sous forme électronique*, deux fois par an, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les dates du 1^{er} janvier et du 1^{er} juillet :

- a) *à la section locale, une liste comprenant le nom, la classification, l'adresse courriel au travail 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.

De plus, la Société accepte de fournir à la présidente nationale de l'Élément le nom complet et l'adresse postale actuelle de chaque employée de l'unité de négociation. Ces renseignements sont fournis tous les ans sous forme électronique dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le 1^{er} janvier.

ARTICLE 10 – NOMINATION DES REPRESENTANTES SYNDICALES

ARTICLE 14 - PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

Modifier en ces termes :

14.01 Énoncé de politique

Les parties reconnaissent le droit des employées de travailler dans un milieu exempt de harcèlement fondé sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, *l'identité sexuelle, l'expression sexuelle*, la couleur, la religion, l'âge, l'état civil, la situation de famille, la déficience et l'état d'une personne graciée. Les parties reconnaissent également qu'il s'agit d'un objectif commun et conviennent de consentir tout effort pour prévenir et corriger les situations ou les conduites susceptibles de porter atteinte à ce droit.

14.03 (d) Abus de pouvoir

En vertu du présent article, l'abus de pouvoir est considéré être du harcèlement. Il y a « abus de pouvoir » lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi d'une employée, miner son rendement, mettre son moyen de subsistance en danger ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.

14.07 Droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

L'employée qui croit avoir subi du harcèlement ou de la violence imputable à la discrimination peut en tout temps déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Toutefois, le fait qu'une employée n'a pas exercé ce recours celui-ci ne peut lui être reproché de quelque façon

que ce soit. De même, le dépôt d'une plainte auprès de la Commission ne peut priver l'employée des droits établis dans la présente convention.

14.08 Interdiction de représailles

Il est interdit d'user de représailles contre l'employée du fait qu'elle a déposé une plainte ou un grief en vertu des articles 13 ou 14.

ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le syndicat souhaite discuter de la santé psychologique au travail, un enjeu critique. Il veut aussi discuter de la nécessité de formuler un plan détaillé pour faire en sorte que le milieu de travail soit psychologiquement sain. Le syndicat se réserve le droit de déposer des propositions au terme de telles discussions.

15.02 (b) Le syndicat souhaite discuter en profondeur de l'objet du présent alinéa et se réserve le droit de déposer des propositions au terme des discussions.

ARTICLE 19 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Modifier en ces termes :

19.04 (h) Utilisation de locaux

La Société met à la disposition du syndicat une salle de conférences ou un bureau privé et sécurisé où l'employée peut discuter avec sa déléguée syndicale de l'Alliance d'une plainte ou d'un grief déposé en vertu du présent article et des articles 13 et 14.

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

19.17 (g) Liste d'arbitres

RÉSERVER

ARTICLE 24 - ANCIENNETÉ

24.05 Droits d'ancienneté

Le syndicat souhaite discuter de la pratique courante se rapportant aux alinéas 24.05 (a) et 24.05 (b). Le syndicat se réserve également le droit de déposer des propositions au terme de ces discussions.

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 à long terme d'une personne âgée et* 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. L'ancienneté ne s'accumule que durant les trois (3) premiers mois de ce congé.~~
- 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: Dans les cas suivants où la période de congé dépasse trois (3) mois, l'employée accumule l'ancienneté pendant les trois (3) premiers mois et conserve son ancienneté pour la durée d'un tel congé autorisé :~~

- a) Clause 42.13 (Congé non payé pour les obligations personnelles)
- b) Clause 42.14 (Congé non payé *pour les soins à long terme d'une personne âgée et* 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).

ARTICLE 25 - DURÉE DU TRAVAIL

Modifier en ces termes :

25.XX Pauses-repas payées

Les employées ont droit à la rémunération d'une demi-heure (1/2) pour :

- a) chaque pause-repas prévue au paragraphe 25.03;
- b) chaque pause-repas prévue aux alinéas 25.04 a), b) et c) ainsi qu'aux paragraphes 25.10 et 26.12.

25.04 Quarts de travail

- 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 ce 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 *taux double* (2).

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

- (b) Le syndicat souhaite discuter de l'application de la présente clause et se réserve le droit de déposer des propositions au terme de ces discussions.

25.10 Durée de travail pour les employées à temps partiel

- a) Les clauses 25.01, 25.02, 25.04 e), 25.04 f), 25.04 g), 25.05 a), 25.05 b) 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 quarante-huit (48) 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 quarante-huit (48) heures à compter de l'heure d'effet de ce changement, est rémunérée à taux et demi (1½) pour le premier quart effectué à la suite d'un tel changement. Les quarts qu'elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont~~

~~rémunérés 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.~~

En application de la présente disposition, 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 l'alinéa 25.05 b) de la présente clause. L'employée à temps partiel a le droit de refuser les heures de travail supplémentaires qui s'ajoutent à ses heures d'horaire.

- c) Les employées à temps partiel travaillant plus de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures consécutives ont le droit à une période de repas ~~non payée~~ d'un minimum d'une demi-heure (1/2). *Les employées touchent la rémunération d'une demi-heure (1/2) pour la pause-repas.*
- (h) *Les employées à temps partiel et les employées nommées pour une période déterminée, dont l'horaire de travail normal prévoit au moins vingt-cinq (25) heures de travail par semaine à la date de signature de la présente convention collective, ne verront pas leurs heures de travail réduites de plus de cinq (5) heures par semaine au cours d'une période de douze (12) mois.*

ARTICLE 26 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier en ces termes :

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. *Les employées sont rémunérées pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes d'heures supplémentaires effectuées :*

- a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par la Société ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;

et/ou
- b) quand l'employée ne peut contrôler la durée du travail supplémentaire.

ARTICLE 27 - DOTATION

Modifier en ces termes :

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

- j) « Qualifiée » s'entend de l'employée qui remplit les critères énoncés à l'alinéa 27.04 a).

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

Supprimer le libellé actuel de l'alinéa 27.04 a) et le remplacer par le suivant :

- 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, *les exigences en matière de scolarité ou d'accréditation et les connaissances ou aptitudes associées*. Les compétences des candidates sont évaluées en fonction des critères suivants :
- (1) *les exigences en matière de scolarité ou d'accréditation du poste;*
 - (2) *les connaissances et aptitudes associées.*
- 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~~ *doit* être remis à l'employée dans un délai de quinze (15) jours.

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.

27.10 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 jusqu'à ce que l'employée soit mutée ou qu'elle raye son nom de la liste.

27.14 Exigence relative à l'occupation d'un poste

Lorsqu'une employée occupe un poste suite à un déplacement volontaire, elle *n'est pas tenue de* ~~doit~~ demeurer à son nouveau poste pendant une période *de temps quelconque 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.~~

27.xx Dotation de postes d'une durée déterminée

Un poste occupé par un ou des employé(e)s à durée déterminée pour un période de douze (12) mois ou plus sera converti en poste à durée indéterminée.

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Modifier en ces termes :

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 période déterminée)~~ qui faisaient partie de l'unité de négociation le 14 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 de son lieu actuel.

28.03 Avis par écrit

L'employée excédentaire en est avisée par écrit et copie de l'avis est envoyée au ~~directeur régional~~ *à la présidente ou au président de la section locale* du Syndicat des employées des postes et communications et au bureau national de l'Élément.

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 :

- e) Le syndicat souhaite discuter de la pratique qu'applique actuellement l'employeur et se réserve le droit de déposer des propositions au terme de ces discussions.
- k) *Aucune employée ne peut se voir refuser la possibilité d'être considérée ou reconsidérée, ou d'être mutée ou nommée à un poste de l'unité de négociation ou encore de postuler un tel poste en raison des tâches attribuées.*

ARTICLE 31 – REMUNERATION

31.07 Postes bloqués

Le syndicat souhaite discuter de la pratique qu'applique actuellement l'employeur et se réserve le droit de déposer des propositions au terme de ces discussions.

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~~ Tout montant payé en trop est *ainsi recouvré* : si le paiement en trop est un montant supérieur à cinquante dollars (50 \$) le bureau de la paie avise l'employée avant de procéder au recouvrement du paiement en trop. ~~Si l'employée informe sa direction locale que le projet du recouvrement lui causerait un préjudice,~~ le recouvrement effectué n'excède pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de

chaque période de paie de l'employée jusqu'à concurrence de l'intégralité de la somme à recouvrer. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme payée en trop à l'employée peut être prélevée du solde de rémunération de celle-ci.

ARTICLE 39 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Modifier en ces termes :

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 autre 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;
- et*

- m) *un congé flottant soit le 2 janvier ou un autre jour prévu en conformité avec les dispositions sur le congé annuel décrites à l'article 40.*

39.02 Rémunération – jour férié

- (a) RÉSERVER
- b) L'indemnité de jour férié d'une employée à temps partiel se fonde sur le nombre moyen d'heures effectuées *ou d'horaire, selon le nombre le plus élevé*, dans la limite de huit (8) heures durant les cinq (5) jours où elle était en service immédiatement avant le jour férié.

ARTICLE 40 - CONGÉ ANNUEL

Modifier en ces termes :

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~~ *travaillées ou d'horaire, selon le nombre le plus élevé*, pour 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.
- (c) Tout montant payé en trop du fait de l'application de la clause 40.16 a) *est ainsi recouvré: si 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.*

~~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.~~

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

Modifier en ces termes :

41.09 Congé ~~non~~ payé pour réunions de négociation

- (a) 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 de 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.

(b) **Employées à temps partiel déléguées à un comité de négociation**

Une employée à temps partiel déléguée à un comité de négociation est considérée employée à temps plein aux fins de la clause 41.09 a). Le salaire et les avantages offerts durant le congé dont il est question à la présente clause sont basés sur une semaine de travail de 37,5 heures pour la durée des négociations, telles que décrites au paragraphe 41.09 a). Aucune heure supplémentaire ne vient s'ajouter au salaire et aux avantages.

~~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.~~

41.11 Dirigeantes à temps plein du syndicat

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

41.15 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 à 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 de tels conférences ou séminaires.

41.17 Maintien des employées sur la liste de paie

Les employées qui acquièrent 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 et *bénéficient d'un congé payé*. ~~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 de l'employée pour la période 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.~~

41.18 Employées à temps partiel

Une employée à temps partiel qui a droit à un congé en vertu des paragraphes, 41.11 (Dirigeantes à temps plein du syndicat), 41.12 (Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Alliance, 41.13 (Cours de formation des représentantes) et 41.16 (Déléguées à des conférences et des séminaires) est considérée employée à temps plein durant ce congé. Le salaire et les avantages offerts durant un tel congé sont basés sur une semaine de travail de 37,5 heures pour la durée du congé. Aucune heure supplémentaire ne vient s'ajouter au salaire et aux avantages.

ARTICLE 42 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Modifier en ces termes :

42.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, 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 ou 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)~~ cinq (5) jours de travail consécutifs, à la discrétion de l'employée à l'exclusion des jours fériés désignés payés, 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, elle 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 de deux (2) jours, en cas de décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou de grands-parents par alliance.

42.07 Congé parental non payé

Le syndicat entend présenter des propositions à l'employeur relatives au paragraphe 42.07, Congé parental non payé, et au supplément de rémunération de 93 %.

42.11 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit *conformément à l'article 2xx sur la « proche famille »* ~~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.~~
- d) Le syndicat souhaite discuter de congés personnels et se réserve le droit de déposer des propositions au terme de ces discussions.

42.13 Congé non payé pour les obligations personnelles

- e) *Pour les trois (3) premiers mois, le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) est compris dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ, de toute augmentation d'échelon de salaire applicable et du congé annuel. La période de congé restante est déduite du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Elle 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

- d) *Pour les trois (3) premiers mois, le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause est compris dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ, de toute augmentation d'échelon de salaire applicable et du congé annuel pour les trois (3) premiers mois. La période de congé restante est déduite du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Elle ne compte pas non plus aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.*

42.16 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- b) *Pour les trois (3) premiers mois, le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause est compris dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ, de toute augmentation d'échelon de salaire applicable et du congé annuel pour les trois (3) premiers mois. La période de congé restante est déduite du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Elle ne compte pas non plus aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.*

42.17 Congé de préretraite

g) *Si, au cours d'une période de congé de préretraite, l'employée :*

a) *bénéficie d'un congé de deuil;*

ou

b) *bénéficie d'un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille;*

ou

c) *bénéficie d'un congé personnel;*

la période de congé de préretraite remplacée est ajoutée à la période de congé de préretraite ou reportée au crédit de l'employée pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 43 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/ PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Le syndicat souhaite discuter du Programme d'assurance-invalidité de courte durée et se réserve le droit de déposer des propositions au terme de ces discussions.

ARTICLE 44 - CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL PAYÉ

Modifier en ces termes :

44.05 Congé de perfectionnement professionnel payé

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. *Les demandes de congé de ce genre ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.* L'employée ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 26 (Heures supplémentaires) et de l'article 35 (Temps de déplacement) pendant son congé de perfectionnement professionnel en application de la présente disposition.

DÉPLACEMENT, PRIME DE BILINGUISME, DÉFINITION DE SECTION DE TRAVAIL, RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

Le syndicat se réserve le droit de présenter des dispositions ou de modifier ses propositions au cours de la négociation dans l'attente de discussion avec l'employeur au sujet des éléments suivants :

- Déplacement, réinstallation et postes isolés
- Prime de bilinguisme
- Définition de section de travail
- Régimes de soins de santé, d'assurance-hospitalisation et de soins dentaires

NOUVEL ARTICLE MESURAGE ET SURVEILLANCE

XX.01 Mesure du travail collectif

Il est reconnu que le mesurage du volume est nécessaire pour obtenir une évaluation objective du rendement d'un groupe, d'une section ou d'un bureau mais il n'y aura pas de mesurage individuel du travail.

XX.02 Surveillance

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

TAUX DE RÉMUNÉRATION ET AUTRES ÉLÉMENTS ÉCONOMIQUES

Le syndicat entend présenter des propositions économiques à l'employeur portant, entre autres, sur les taux de rémunération, les primes, les indemnités, les mesures d'encouragement, les gratifications et le financement des programmes énoncés aux appendices H, I, K et M de la présente convention qu'ont contractée les parties.