



Dossier : 2122-829-3

Le 16 avril 2020

## **DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC-SEPC À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES (SCP)**

### **OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 14 avril, après moins de trois mois de négociation, l'AFPC a réussi à conclure une entente de principe avec la Société canadienne des postes. Notre équipe recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

L'équipe de négociation a travaillé fort pour parvenir à cette entente, qui améliorera les conditions de travail de nos membres à plus d'un égard. Elle a mené une ronde de négociation accélérée en pleine pandémie de COVID-19. Fait important à souligner, l'entente prévoit de modestes améliorations à certains articles, mais pas de concession ni de recul des droits prévus dans la convention collective.

### **FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**

La convention collective de quatre ans viendra à échéance le 31 août 2024. Elle prévoit les augmentations suivantes :

- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 : 2 %
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 : 2 %
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 : 2 %
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 : 2 %

De plus, nous avons révisé le libellé sur le salaire de base des compteurs de volume pour consolider les changements apportés lors de la dernière ronde, en vertu desquels l'échelon 2 de la classification A1 devient l'échelon minimum des compteurs de volume.

Voici d'autres améliorations importantes apportées à votre convention collective :

#### **Article 2 – Définitions**

Amélioration du sous-alinéa 2.01 y) iv) en vertu duquel une employée nommée pour une période déterminée qui occupe le même poste pendant une période cumulative de trois ans est nommée à ce poste pour une période indéterminée. Le nouveau libellé prévoit que l'employée nommée pour une période déterminée obtiendra un poste permanent après trois ans de service pour la Société, peu importe le poste occupé.

### **Article 19.17 – Liste des arbitres**

Les noms de Michel Doucet et Lorraine P. Lafferty (Atlantique) et d'Amal Garzouzi (Québec et Montréal) s'ajoutent à la liste pour remplacer les arbitres qui ne sont plus disponibles.

### **Article 31.13 – Indemnité de vie chère**

Nouvelles dates pour la durée de la convention collective qui expire le 31 août 2024.

### **Article 37.04 – Régime de soins médicaux, d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins dentaires**

Nouvelles dates pour l'application du barème des tarifs de soins dentaires jusqu'à l'expiration de la convention collective le 31 août 2024.

### **Article 42.02 – Congé de deuil**

Mise à jour de l'alinéa 42.02 a) sur la durée du congé pour tenir compte des nouvelles dispositions du *Code canadien du travail*, qui prévoit trois jours de congé payé.

### **Article 42.07 – Congé parental non payé**

Les employées n'auront plus à justifier six mois d'emploi continu pour être admissibles au congé.

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

Les employées n'auront plus à écouler leurs jours de congé pour raisons personnelles pour avoir droit aux deux jours de congé payé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, conformément aux alinéas 42.03 a) et b).

### **Article 43 – Invalidité de courte durée**

Améliorations apportées au paragraphe 43.07 – Processus d'appel :

1. Le deuxième niveau du processus d'appel est aboli.
2. Le délai pour fournir les documents/renseignements au gestionnaire de cas passe de 30 à 40 jours.
3. Le délai pour s'entendre sur la nomination d'une spécialiste en santé du travail indépendante passe de 15 à 20 jours.

### **43.09 – Congé en cas de mise en quarantaine (NOUVEAU)**

Rétablissement du congé payé en cas de mise en quarantaine, qui avait été supprimé de la convention collective lors de l'avant-dernière ronde.

### **Renouvellement des annexes suivantes et révision des dates :**

Annexe K – Programmes de prime de rendement d'équipe et de prime de rendement individuel

Annexe M – Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement

Annexe I – Fonds d'éducation du syndicat

Annexe O – Régime de soins médicaux complémentaires, régime de soins de la vue et de l'ouïe et régime d'assurance-dentaire

Annexe R – Employées excédentaires affectées à l'extérieur de l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC

Annexe T – Fonds international des postes et communications

Annexe X – Employées excédentaires

Annexe Z – Primes de départ sous l'alinéa 28.01(k)(ii)

Votre équipe de négociation :

Denise Tremblay

Brian Collins

Joey De La Fontaine

Andrea Rankin

François Paradis

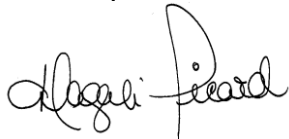
Hassan Hussein (négociateur de l'AFPC)

Louise Birdsell Bauer (agente de recherche de l'AFPC)

recommande à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

En toute solidarité.

La vice-présidente exécutive nationale,



Magali Picard

c. c. Conseil national d'administration

Lino Vieira, agent régional d'action politique et de communications (Ontario)

Section des négociations

Amarkai Laryea, directeur par intérim, Représentation et services juridiques

Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux

Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif

Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif

Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue d'une grève

Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres

**TENTATIVE AGREEMENT**

**REACHED BETWEEN**

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE  
OF CANADA**

**AND**

**THE CANADA POST CORPORATION**

**WHEREAS** the parties are currently negotiating to renew the collective agreement expiring on August 31, 2020;

**WHEREAS** the parties have reached a tentative agreement regarding the renewal of this collective agreement;

**WHEREAS** this tentative agreement is conditional on the Alliance obtaining ratification of the agreement from its membership;

**IT IS EXPRESSLY AGREED THAT:**

1. The preamble forms an integral part of this tentative agreement.
2. All the provisions of the collective agreement expiring on August 31, 2020, which have not been amended shall be renewed for the duration of the new collective agreement expiring August 31, 2024.
3. The only amendments to the collective agreement expiring on August 31, 2020 shall be those found in the contractual language, appendices or agreements signed

**ENTENTE DE PRINCIPE**

**INTERVENUE ENTRE**

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

**ET**

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE  
DES POSTES**

**ATTENDU QUE** les parties ont entamé des négociations en vue du renouvellement de la convention collective expirant le 31 août 2020;

**ATTENDU QUE** les parties ont conclu une entente de principe en vue du renouvellement de la convention collective;

**ATTENDU QUE** l'entente de principe est intervenue sous réserve de sa ratification par les membres de l'Alliance ;

**IL EST EXPRESSÉMENT CONVENU  
DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Toutes les dispositions de la convention collective expirant le 31 août 2020 qui ne sont pas modifiées sont renouvelées pour la durée de la nouvelle convention collective expirant le 31 août 2024.
3. Les seules modifications apportées à la convention collective expirant le 31 août 2020 sont celles constatées dans les textes contractuels, annexes ou ententes

or initialled by the parties during negotiations, which are to be included in the new collective agreement.

signés ou paraphés par les parties durant les négociations, lesquels sont intégrés à la nouvelle convention collective.

4. The working conditions outlined in the collective agreement expiring on August 31, 2020 shall be maintained by the Corporation until the Alliance's membership has voted on the ratification of this tentative agreement.

4. Les conditions de travail prévues à la convention collective expirant le 31 août 2020 sont maintenues par la Société jusqu'à ce que les membres de l'Alliance se prononcent sur la ratification de la présente entente de principe.

5. In the event that the Alliance's membership votes to accept this tentative agreement, the working conditions set out in the collective agreement expiring on August 31, 2020 shall be maintained by the Corporation until the signing of the new collective agreement, which must take place within fifteen (15) days following such acceptance.

5. Advenant l'acceptation par les membres de l'Alliance de la présente entente de principe, les conditions de travail prévues à la convention collective expirant le 31 août 2020 sont maintenues par la Société jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, laquelle doit intervenir dans les quinze (15) jours suivant son acceptation.

**SIGNED in Ottawa on the 15 day of April 2020.**

**FAIT à Ottawa, le 15 avril 2020.**

Canada Post Corporation / Société canadienne des postes

Public Service Alliance of Canada / Alliance de la Fonction publique du Canada



Paul Mekis



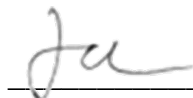
Hassan Hussein



Christopher Watchorn



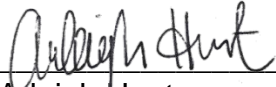
Brian Collins



Hannah Currie

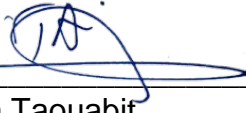


Joey De La Fontaine



---

Arleigh Hunt



---

Adam Taouabit



---

François Paradis



---

Andrea Rankin



---

Denise Tremblay



---

Louise Birdsell Bauer

## ARTICLE 2

### INTERPRETATIONS AND DEFINITIONS

#### 2.01\* Definitions

For the purpose of this Agreement:

[...]

(y)\*\* "*term employee*" means:

[...]

(iv)\*\* **Effective [date of signing],** when a term employee described in subparagraph (y)(i) has been employed ~~in the same term position~~ **at the Corporation and performed work in the bargaining unit** for a cumulative working period of three (3) years without a break in service longer than sixty (60) consecutive calendar days, ~~the Corporation will appoint the employee she shall become an~~ **indeterminately employee to the position.** The Corporation will not frustrate the intent of this paragraph by artificially creating a break in service for the sole purpose of preventing the employee from becoming indeterminate. For greater clarity, term positions described in subparagraphs (y)(ii) and (y)(iii) shall not be counted in the three (3) year period.

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

#### 2.01\* Définitions

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

[...]

y)\*\* « *employée à terme* » désigne:

[...]

(iv)\*\* **En vigueur le [date de la signature]** ~~Lorsqu'une employée nommée pour une période déterminée visé au sous-alinéa (y)(i) a été employée au même poste avec la Société et a effectué du travail dans l'unité de négociation~~ pour une période de travail cumulative de trois (3) ans sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, ~~la Société nommera l'employée pour une période elle deviendra une employée nommée pour une période~~ **indéterminée au poste.** La Société ne contrecarrera pas l'intention de ce paragraphe en créant artificiellement une interruption de service dans le seul but d'empêcher l'employée de devenir indéterminé. Pour plus de précision, les postes à terme décrits aux sous-alinéas (y) (ii) et (y) (iii) ne sont pas comptabilisés dans la période de trois (3) ans.

**ARTICLE 2**

**INTERPRETATIONS AND DEFINITIONS**



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ARTICLE 2**

**INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date



**ARTICLE 19**

**GRIEVANCE PROCEDURE**

**19.01 Definitions**

In this procedure:

[...]

- (f) "Urgent Complaint" is any matter involving safety and health, discharge or suspension and matters which cannot be corrected retroactively including a failure to receive proper pay cheques.



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ARTICLE 19**

**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES  
GRIEFS**

**19.01 Définitions**

Aux fins de la présente procédure,  
l'expression :

[...]

- 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 la paie appropriées.



---

Hassan Husseini  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

**ARTICLE 19**

**GRIEVANCE PROCEDURE**

**19.17 List of Arbitrators**

- (g) The following is a list of agreed upon sole arbitrators for each geographical area to whom grievances may be referred.

Atlantic

~~P. Darby~~

~~J.A. MacLellan~~

~~Peter Barton~~

**Michel Doucet**

**Lorraine P. Lafferty**

Québec and Montréal

~~Jean-Guy Clément~~

~~Claude Foisy~~

~~André Rousseau~~

~~André Bergeron~~

~~Huguette Gagnon~~

**Amal Garzouzi**

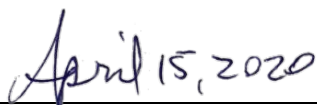
[...]



---

Paul Mekis

Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes



---

Date

**ARTICLE 19**

**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES  
GRIEFS**

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

- 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~~

**Michel Doucet**

**Lorraine P. Lafferty**

Québec et Montréal

~~Jean-Guy Clément~~

~~Claude Foisy~~

~~André Rousseau~~

~~André Bergeron~~

~~Huguette Gagnon~~

**Amal Garzouzi**

[...]



---

Hassan Hussein

Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

---

15 avril 2020

Date

**ARTICLE 31**

**PAY ADMINISTRATION**

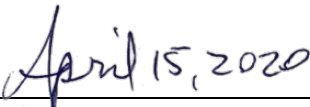
**31.05 ~~Pay-day on a Day of Rest~~**

~~When the regular pay day of an employee falls on her day of rest, she shall be paid on the working day preceding the day of rest provided that her regular pay cheque is available for distribution.~~



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes



---

Date

**ARTICLE 31**

**RÉMUNÉRATION**

**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 paie normal soit disponible pour distribution.~~



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

## ARTICLE 31

### PAY ADMINISTRATION

#### **31.13 Cost of Living Allowance**

Effective ~~November 2012~~ **September 1st, 2020** the cost-of-living allowance based on the Consumer Price Index Canada, all items (~~1992~~ **2002** = 100) shall be paid quarterly to all indeterminate and term employees (who complete more than six (6) months of continuous employment).

(a) The quarters referred to in Clause 31.13 are as follows:

~~November 1, 2012~~ **September 1, 2020**  
to ~~January 31, 2013~~ **November 30, 2020**  
~~February 1, 2013~~ **December 1, 2020** to  
~~April 30, 2013~~ **February 28, 2021**  
~~May 1, 2013~~ **March 1, 2021** to ~~July 31, 2013~~  
**May 31, 2021**  
~~August 1, 2013~~ **June 1, 2021** to ~~October 31, 2013~~  
**August 31, 2021**  
~~November 1, 2013~~ **September 1, 2021**  
to ~~January 31, 2014~~ **November 30, 2021**  
~~February 1, 2014~~ **December 1, 2021** to  
~~April 30, 2014~~ **February 28, 2022**  
~~May 1, 2014~~ **March 1, 2022** to ~~July 31, 2014~~  
**May 31, 2022**  
~~August 1, 2014~~ **June 1, 2022** to ~~October 31, 2014~~  
**August 31, 2022**  
~~November 1, 2014~~ **September 1, 2022**  
to ~~January 31, 2015~~ **November 30, 2022**  
~~February 1, 2015~~ **December 1, 2022** to  
~~April 30, 2015~~ **February 28, 2023**  
~~May 1, 2015~~ **March 1, 2023** to ~~July 31, 2015~~  
**May 31, 2023**  
~~August 1, 2015~~ **June 1, 2023** to ~~October 31, 2015~~  
**August 31, 2023**

## ARTICLE 31

### RÉMUNÉRATION

#### **31.13 Indemnité de vie chère**

À partir du ~~1<sup>er</sup> novembre 2012~~ **septembre 2020**, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'Indice d'ensemble des prix à la consommation au Canada (~~1992~~ **2002** = 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<sup>er</sup> novembre 2012~~ **septembre 2020**  
au ~~31 janvier 2013~~ **30 novembre 2020**  
du ~~1<sup>er</sup> février 2013~~ **décembre 2020** au ~~30~~  
~~avril 2013~~ **28 février 2021**  
du ~~1<sup>er</sup> mai 2013~~ **mars 2021** au ~~31 juillet~~  
~~2013~~ **31 mai 2021**  
du ~~1<sup>er</sup> août 2013~~ **juin 2021** au ~~31 octobre~~  
~~2013~~ **31 août 2021**  
du ~~1<sup>er</sup> novembre 2013~~ **septembre 2021**  
au ~~31 janvier 2014~~ **30 novembre 2021**  
du ~~1<sup>er</sup> février 2014~~ **décembre 2021** au ~~30~~  
~~avril 2014~~ **28 février 2022**  
du ~~1<sup>er</sup> mai 2014~~ **mars 2022** au ~~31 juillet~~  
~~2014~~ **31 mai 2022**  
du ~~1<sup>er</sup> août 2014~~ **juin 2022** au ~~31 octobre~~  
~~2014~~ **31 août 2022**  
du ~~1<sup>er</sup> novembre 2014~~ **septembre 2022**  
au ~~31 janvier 2015~~ **30 novembre 2022**  
du ~~1<sup>er</sup> février 2015~~ **décembre 2022** au ~~30~~  
~~avril 2015~~ **28 février 2023**  
du ~~1<sup>er</sup> mai 2015~~ **mars 2023** au ~~31 juillet~~  
~~2015~~ **31 mai 2023**  
du ~~1<sup>er</sup> août 2015~~ **juin 2023** au ~~31 octobre~~  
~~2015~~ **31 août 2023**  
du ~~1<sup>er</sup> novembre 2015~~ **septembre 2023**  
au ~~31 janvier 2016~~ **30 novembre 2023**  
du ~~1<sup>er</sup> février 2016~~ **décembre 2023** au ~~30~~

## ARTICLE 31

### PAY ADMINISTRATION

~~November 1, 2015~~ **September 1, 2023**  
to ~~January 31, 2016~~ **November 30,**  
**2023**

~~February 1, 2016~~ **December 1, 2023** to  
~~April 30, 2016~~ **February 29, 2024**  
~~May 1, 2016~~ **March 1, 2024** to ~~July 31,~~  
~~2016~~ **May 31, 2024**

**June 1, 2024 to August 31, 2024**

(b) The allowance will be paid on a cumulative basis of one (1) cent per hour for each full zero point zero eight (0.08) of a point increase above the adjusted Consumer Price Index.

(c) The allowance will be evaluated on a yearly basis.

(i) The first payment for the period ~~November 1st,~~ **September 1, 2020** to ~~October 31st, 2013~~ **August 31, 2021** shall become effective when the C.P.I. reaches that index number which is the index published for ~~October~~ **August 2020** increased by the adjustment factor of seven (7%) percent. For the first payment the index published at the end of a quarter shall be compared with the adjusted index (that is the ~~October 2012~~ **August 2020** Index increased by an adjustment factor of seven (7%) percent) and the payment will be effective from the first of the month for which the published index exceeds the adjusted Index and paid in accordance with paragraph 31.13(b) above.

(ii) The first payment for

## ARTICLE 31

### RÉMUNÉRATION

~~avril 2016~~ **29 février 2024**  
du ~~1<sup>er</sup> mai 2016~~ **mars 2024** au ~~31 juillet~~  
~~2016~~ **mai 2024**  
du ~~1<sup>er</sup> juin 2016~~ **1<sup>er</sup> juin 2024** au ~~31 août 2016~~ **31 août 2024**

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<sup>er</sup> novembre~~ **septembre 2020** au ~~31 octobre~~ **31 août 2021** doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour ~~octobre 2012~~ **août 2020**, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent. Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté – celui de ~~octobre 2012~~ **d'août 2020** augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent – 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

## ARTICLE 31

### PAY ADMINISTRATION

the period ~~November 1st, 2013~~**September 1, 2021** to ~~October 31st, 2014~~**August 31, 2022** shall become effective when the C.P.I. reaches that index number which is the index published for ~~October 2013~~**August 2021** increased by the adjustment factor of seven (7%) percent. For the first payment the index published at the end of a quarter shall be compared with the adjusted index (that is the ~~October 2013~~**August 2021** Index increased by an adjustment factor of seven (7%) percent) and the payment will be effective from the first of the month for which the published index exceeds the adjusted Index and paid in accordance with paragraph 31.13(b) above.

(iii) The first payment for the period ~~November 1st, 2014~~**September 1, 2022** to ~~October 31st, 2015~~**August 31, 2023** shall become effective when the C.P.I. reaches that index number which is the index published for ~~October 2014~~**August 2022** increased by the adjustment factor of seven (7%) percent. For the first payment the index published at the end of a quarter shall be compared with the adjusted index (that is the ~~October 2014~~**August 2022** Index increased by an adjustment factor of seven (7%) percent) and the payment will be effective from the first of the month for which the published index exceeds the adjusted Index and paid in accordance with paragraph 31.13(b) above.

(iv) The first payment for

## ARTICLE 31

### RÉMUNÉRATION

la période du 1<sup>er</sup> ~~novembre 2013~~**septembre 2021** au ~~31 octobre 2014~~**31 août 2022** doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour ~~octobre 2013~~**août 2021**, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent. Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté – celui de ~~octobre 2013~~**d'août 2021** augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent – 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<sup>er</sup> ~~novembre 2014~~**septembre 2022** au ~~31 octobre 2015~~**31 août 2023** doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour ~~octobre 2014~~**août 2022**, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent. Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté – celui de ~~octobre 2014~~**d'août 2022** augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent – 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

## ARTICLE 31

### PAY ADMINISTRATION

the period ~~November 1st, 2015~~**September 1, 2023** to ~~July 31st, 2016~~**August 31, 2024** shall become effective when the C.P.I. reaches that index number which is the index published for ~~October, 2015~~**August 2023** increased by the adjustment factor of seven (7%) percent. For the first payment the index published at the end of a quarter shall be compared with the adjusted index (that is the ~~October, 2015~~**August 2023** index increased by an adjustment factor of seven (7%) percent) and the payment will be effective from the first of the month for which the published index exceeds the adjusted index and paid in accordance with paragraph 31.13(b) above.

(d) For the remaining payment(s) the index published at the end of a quarter will be compared with the index published at the end of the previous quarter and paid in accordance with paragraph 31.13(b) above. The final payment will be made for the period up to and including ~~July 31st, 2016~~**August 31, 2024**.

(e) All payments shall be made as a lump sum and paid in arrears as set out in paragraph 31.13(b) above. Any allowance paid shall not be incorporated into the basic wage rates and shall not affect any premium rates or superannuation, but shall be included in computing pay for statutory holidays and paid leave.

(f) If there is a decrease in the index at the end of any given quarter to an index

## ARTICLE 31

### RÉMUNÉRATION

pour la période du ~~1er novembre 2015~~**1<sup>er</sup> septembre 2023** au ~~31 juillet 2016~~**31 août 2024** doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour ~~octobre 2015~~**août 2023**, augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent. Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté – celui ~~de octobre 2015~~**d'août 2023** augmenté d'un facteur d'ajustement de sept (7%) pour cent – 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 2016~~**31 août 2024** 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

**ARTICLE 31**

**PAY ADMINISTRATION**

point level that is less than the index point level that gave rise in the previous quarter to an allowance, the allowance shall be adjusted downward by one (1) cent for each full zero point zero eight (0.08) of a point decrease.

(g) No adjustment, retroactive or otherwise, shall be made as a result of any revision by way of correction which subsequently may be made to the index by Statistics Canada.

(h) In the event that Statistics Canada ceases to publish the monthly Consumer Price Index and/or initiates any change that will affect the foregoing method of computing the allowance, such change will be subject to amending the above terms of reference.



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ARTICLE 31**

**RÉMUNÉRATION**

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.



---

Hassan Husseini  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date



## ARTICLE 37

### HEALTH CARE, HOSPITAL INSURANCE AND DENTAL PLAN

#### **37.04 Dental Plan**

- (a) The dental plan agreed upon by the parties shall form part of this collective agreement and shall remain in full force and effect for the term of this Agreement. The Corporation's contribution to the Dental Plan shall be ninety-five (95%) percent and the contribution of the employee shall be five (5%) percent. Notwithstanding Appendix "F" Article III item 1, all indeterminate employees will be covered by the Dental Plan.
- (b) Effective **January 1, 2020**~~March 26, 2018~~, the **2019**~~2016~~ dental fee guide shall apply
- (c) Effective January 1, **2021**~~2018~~, the **2020**~~2017~~ dental fee guide shall apply.
- (d) Effective January 1, **2022**~~2019~~, the **2021**~~2018~~ dental fee guide shall apply
- (e) Effective January 1, **2023**~~2020~~, the **2022**~~2019~~ dental fee guide shall apply.

## ARTICLE 37

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

#### **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 (95 %) pour cent et celle de l'employée est de cinq (5 %) pour cent. Nonobstant l'Annexe « F » Article III item 1, les employées nommées pour une période indéterminée seront couvert par le Régime d'assurance-dentaire.
- b) À partir du **1<sup>er</sup> janvier 2020**~~26 mars 2018~~, le barème des tarifs de soins dentaires de **2019**~~2016~~ s'applique.
- c) À partir du 1<sup>er</sup> janvier **2021**~~2018~~, le barème des tarifs de soins dentaires de **2020**~~2017~~ s'applique.
- d) À partir du 1<sup>er</sup> janvier **2022**~~2019~~, le barème des tarifs de soins dentaires de **2021**~~2018~~ s'applique.
- e) À partir du 1<sup>er</sup> janvier **2023**~~2020~~, le barème des tarifs de soins dentaires de **2022**~~2019~~ s'applique.

**ARTICLE 37**

**HEALTH CARE, HOSPITAL  
INSURANCE AND DENTAL PLAN**

- (f) **Effective January 1, 2024, the  
2023 dental fee guide shall  
apply.**



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ARTICLE 37**

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

- f) **À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le  
barème des tarifs de soins  
dentaires de 2023 s'applique.**



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

## ARTICLE 42

### OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY

#### **\*42.02 Bereavement Leave With Pay**

For the purpose of this clause, immediate family is defined as father, mother (or alternatively stepfather, stepmother, or foster parent), brother, sister, spouse, (including common-law spouse resident with the employee), child (including child of common-law spouse), stepchild or ward of the employee, father-in-law, mother-in-law, grandparents, grandparents of employee's spouse, grandchildren, and any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.

#### **(a) Duration of Leave**

Where a member of an employee's immediate family dies, she shall be entitled to leave with pay for a period of up to four (4) consecutive days and must include the day of the funeral for purposes relating to the bereavement. **A minimum of three (3) of the four (4) consecutive days must be working days.** Notwithstanding the forgoing, on reasonable notice to the Corporation, one of the four (4) days may be taken by the

## ARTICLE 42

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### **\*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, les grands-parents de la conjointe ou du conjoint, 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. **Au moins trois (3) des quatre (4) jours consécutifs doivent être des jours ouvrables.** Nonobstant ce qui précède, si la Société en est avisée dans un délai

**ARTICLE 42**

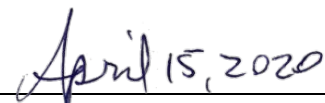
**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT  
PAY**

employee at a time that is not consecutive to others, when it is for religious or ceremonial purposes related to the death. In addition, the employee may in addition, be granted up to three (3) days' leave for the purpose of travel related to the death.



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes



---

Date

**ARTICLE 42**

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON  
PAYÉS**

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.



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

**ARTICLE 42**

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT  
PAY**

**42.07\* Parental Leave Without Pay**

(a)\* Eligibility for Parental Leave

An employee who has completed six (6) months of continuous employment shall be granted a leave of absence without pay of up to sixty-three (63) weeks where the employee has or will have the actual care and custody of the newborn child.



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ARTICLE 42**

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON  
PAYÉS**

**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 soixante-trois (63) semaines si elle a ou si elle aura le soin réel et la garde du nouveau-né.



---

Hassan Husseini  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

## ARTICLE 42

### OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY

#### **42.11 Leave With Pay for Family-Related Responsibilities**

- (a) For the purpose of this paragraph, family is defined as spouse, (including common-law spouse resident with the employee), dependent children (including children of legal or common-law spouse), parents (including step-parents or foster-parents), grandparents, grandchildren, and any relative residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.
- (b) The Corporation shall grant leave with pay under the following circumstances:
  - (i) to take a dependent family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies;
  - (ii) for the temporary care of a sick member of the employee's family.
- (c) Employees shall be granted Personal Days with pay as set out below, and employees who

## ARTICLE 42

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### **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) Les employées bénéficieront de jours de congé pour raisons personnelles comme il est indiqué

**ARTICLE 42**

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT  
PAY**

have exhausted their Personal Days, may be granted under paragraph 42.11(b) above and ~~paragraph 42.03(a) and (b)~~ a maximum of two (2) days in any one fiscal year **from July 1 to June 30.**

Personal Days

~~Sub-paragraphs (i) to (viii) shall apply as of July 1, 2019.~~

~~For the period up to June 30, 2019 employees shall refer to the terms and conditions as set out in Appendix "CC" with respect to the below sub-paragraphs.~~



Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

April 15, 2020  
Date

**ARTICLE 42**

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON  
PAYÉS**

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-dessous ~~et aux alinéas 42.03 a) et b)~~ au cours de n'importe quelle année financière **du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin.**

Jours de congé pour raisons  
personnelles :

~~Les sous-alinéas i) à viii) s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.~~

~~Pour la période jusqu'au 30 juin 2019, les employées consulteront les modalités, telles qu'elles sont établies à l'appendice « CC », en ce qui concerne les sous-alinéas ci-dessous.~~



Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020  
Date

**ARTICLE 43\***

**SHORT TERM DISABILITY  
PROGRAM**

**43.07\* Appeal Process**

(a)\* An appeal is a written request from an Employee to revisit the decision on her file. The appeal process is designed to provide an objective review of the decision made and provide the Employee with the opportunity to provide additional medical information.

If an employee avails herself of her right to appeal, she will be entitled to short term disability benefits during the time it takes to come to a determination at first **level** appeal (~~level 1 appeal~~). If the appeal is denied, the Corporation shall recover any overpayment from the employee's pay, but such recovery shall not exceed ten (10%) percent of the employee's pay in each pay period, until the entire amount is recovered. Notwithstanding the foregoing, in the event that employment ceases, any overpayment still outstanding may be recovered in full from the final pay.

(b)\* **First Level 1-Appeal**

The employee must submit a written intent to appeal to the Disability Management Provider within seven (7) calendar days of the original decision having been communicated to the employee.

The employee must provide to the Case Manager ~~with~~ any additional medical

**ARTICLE 43\***

**PROGRAMME D'ASSURANCE  
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

**43.07\* Processus d'appel**

a)\* 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 (10 %) pour cent 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.

b)\* **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 sept (7) jours civils de la décision initiale qui lui a été communiquée.

L'employée doit fournir au gestionnaire de cas tout renseignement médical



**ARTICLE 43\***

**SHORT TERM DISABILITY PROGRAM**

information that the employee wishes to submit or that has been requested by the Case Manager within thirty (30) calendar days from the notice to appeal.

The Case Manager will review the additional medical information with the Disability Management Provider's Medical Consultant to clarify the diagnosis, prognosis and treatment plan.

The Case Manager will review the Employee's list of barriers and medical information with the Disability Management Provider's Claims Specialist.

The Disability Management Provider's Claims Specialist will provide a decision and recommendations.

(c)\* ~~Level 2 Appeal~~

~~If the employee disagrees with the decision of the Disability Management Provider's Claims Specialist and continues to present medical barriers or wishes to present further medical information, the following process will be followed:~~

~~The employee must submit a written intent to appeal to the decision of the Disability Management Provider's Claims Specialist within seven (7)~~

**ARTICLE 43\***

**PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

supplémentaire qu'elle souhaite soumettre ou qui a été demandé par le gestionnaire de cas dans les trente (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.

e)\* ~~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~~

## ARTICLE 43\*

### SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

~~calendar days of the decision having been communicated to the employee.~~

~~The Case Manager will follow the process outlined in paragraph (b) above, and review with the Case Manager Supervisor for further determination.~~

(d)\* Independent Final Review

Once an employee has been advised in writing that their ~~second~~ appeal has been denied, ~~the Alliance representative on behalf of the employee~~ has ten (10) working days to advise the case manager, in writing, of the intent to appeal. The claim documents will include a release that the employee must sign to authorize ~~the Union representative~~ **the Union representative** to represent the employee's interests during this final review.

An independent occupational health specialist shall be provided with each party's submissions in the form of written briefs and documents in an expedient manner. The Alliance will have ~~thirty (30)~~ **forty (40)** working days, after receipt of the entire case file from the case manager, to provide further information to the case manager. Upon receipt, the case manager will then provide these submissions to the independent occupational health specialist. Failure to provide a submission will not delay the decision made by the independent occupational

## ARTICLE 43\*

### PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

~~du fournisseur en gestion des cas d'invalidité, dans le sept (7) jours civils de la décision qui lui a été communiquée.~~

~~Le gestionnaire de cas suivra le processus décrit au paragraphe b) ci-dessus et prendra une décision de concert avec le superviseur des gestionnaires de cas.~~

d)\* Révision finale par une spécialiste indépendante :

Une fois que l'employée est informée par écrit du rejet de son appel à la ~~deuxième~~ **deuxième** étape, ~~le représentant de l'Alliance au nom de l'employée~~ dispose de dix (10) jours ouvrables pour informer par écrit le gestionnaire de cas de son intention de faire appel à cette dernière décision. Les documents d'appel doivent comprendre un formulaire que l'employée doit signer pour autoriser ~~une représentante d'union~~ **une représentante d'union** à défendre ses intérêts dans cette dernière révision.

Une spécialiste en santé du travail indépendant devra recevoir les soumissions de chaque partie sous forme de communications et de documents écrits sans tarder. L'Alliance disposera de ~~trente (30)~~ **quarante (40)** jours ouvrables, après réception de l'intégralité du dossier du gestionnaire de cas, pour fournir de plus amples informations au gestionnaire de cas. Dès réception, le gestionnaire de cas fournira ces soumissions au spécialiste en santé du travail indépendant. Le défaut de produire une soumission ne retardera pas la décision du spécialiste en santé du travail

**ARTICLE 43\***

**SHORT TERM DISABILITY  
PROGRAM**

health specialist unless mutually agreed to by both parties. The independent occupational health specialist shall render their decision based solely on the information provided by the parties.

The occupational health specialist shall have the authority to hold a hearing.

If the parties are unable to agree on an independent occupational health specialist within ~~fifteen (15)~~ **twenty (20)** working days from the notice to appeal, either party can make a request to the Union's National Office and the Corporation's designated representative at Head Office for the appointment of an occupational health specialist to make a final review and determination. At the national level, the parties are to agree on the appointment of an occupational health specialist within seven (7) calendar days of the request.

The decision of the independent occupational health specialist shall be final and binding upon both parties, without creating a precedent, and shall not be subject to the grievance procedure under the collective agreement.

The fees and expenses of the independent occupational health specialist, including the costs of the hearing if any, shall be shared equally between the parties.

**ARTICLE 43\***

**PROGRAMME D'ASSURANCE  
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

indépendant à moins d'une entente mutuelle des deux parties. Le spécialiste en santé du travail indépendant rendra sa décision en s'appuyant uniquement sur les renseignements fournis par les parties.

La spécialiste de santé du travail aura l'autorité pour tenir une audition.

Si, dans un délai de ~~quinze (15)~~ **vingt (20)** 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 bureau national du Syndicat et à la représentante désignée de la Société au siège social de nommer la spécialiste en santé du travail qui devra effectuer la révision et prendre une décision. À l'échelle nationale, les parties doivent s'entendre sur la nomination d'une spécialiste en santé du travail dans un délai de sept (7) jours civils suivant la date de la demande.

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 partis, notamment les couts liés à l'audition s'il y en a, doivent être partagés en parts égales par les deux parties.

**ARTICLE 43\***

**SHORT TERM DISABILITY  
PROGRAM**



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ARTICLE 43\***

**PROGRAMME D'ASSURANCE  
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

**ARTICLE 43**

**SHORT TERM DISABILITY PROGRAM**

**43.09 No Loss for Quarantine**

An employee is entitled to leave with pay for time lost due to quarantine where she is unable to work as certified by a qualified medical practitioner and granted leave without charge to leave credits.



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*  
Date

**ARTICLE 43**

**PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ  
DE COURTE DURÉE**

**43.09 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.



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020  
Date

**ARTICLE 55**

**DURATION**

**55.01 Duration**

Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this collective agreement are effective from the date on which the collective agreement is signed until August 31, ~~2024~~2020.



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**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 ~~2024~~2020.



---

Hassan Husseini  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

## APPENDIX "A"

### RATES OF PAY

1. Effective ~~October 31, 2016~~**September 1, 2020**, all the rates of pay stipulated in Appendix "AA" will be increased by an amount equal to ~~one point five (1.5%)~~**two (2%)** percent.
2. Effective ~~October 31, 2017~~**September 1, 2021**, all the rates of pay stipulated in Appendix "AA" will be increased by an amount equal to ~~one point five (1.5%)~~**two (2%)** percent.
3. Effective ~~October 31, 2018~~**September 1, 2022**, all the rates of pay stipulated in Appendix "AA" will be increased by an amount equal to ~~one point seven-five (1.75%)~~**two (2%)** percent.
4. Effective ~~October 31, 2019~~**September 1, 2023**, all the rates of pay stipulated in Appendix "AA" will be increased by an amount equal to ~~one point eight (1.8%)~~**two (2%)** percent.
5. Effective August 31, 2008, the rate of pay of employees who were on strength as indeterminate employees on November 1, 2004, and have completed twenty-eight (28) years of indeterminate service shall be increased by one percent (1%).

## APPENDIX « A »

### TAUX DE RÉMUNÉRATION

1. Le ~~31 octobre 2016~~**1 septembre 2020**, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalent à ~~un virgule cinq (1,5%)~~**deux (2%)** pour cent.
2. Le ~~31 octobre 2017~~**1 septembre 2021**, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalent à ~~un virgule cinq (1,5%)~~**deux (2%)** pour cent.
3. Le ~~31 octobre 2018~~**1 septembre 2022**, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalent à ~~un virgule sept-cinq (1,75%)~~**deux (2%)** pour cent.
4. Le ~~31 octobre 2019~~**1 septembre 2023**, tous les taux de rémunération stipulés à l'Appendice AA seront majorés d'un montant équivalent à ~~un virgule huit (1,8%)~~**deux (2%)** pour cent.
5. À compter du 31 août 2008, le taux de salaire des employés qui faisaient partie des effectifs en qualité d'employées nommées pour une période indéterminée le 1<sup>er</sup> novembre 2004 et ayant complété vingt-huit (28) ans d'emploi indéterminé, est majoré de un pour cent (1%).

APPENDIX "A"

RATES OF PAY

Notwithstanding the above, employees who are entitled to full severance by virtue of completing twenty-eight (28) years of service as of December 31, 2004, shall not be eligible for the one percent (1%) increase.

6. ~~Effective March 26, 2018, Volume Counters will be paid at a minimum step 2 of the A1 classification in Appendix "AA". Any Volume Counter who is receiving a higher rate of pay on March 26, 2018 may continue receiving the same rate until the end of their current term.~~



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

APPENDIX « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION

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%).

6. ~~En vigueur le 26 mars 2018, Les compteurs de volumes seront payés au minimum à l'étape 2 de la classification A1 à l'Annexe « AA ». Tout compteur de volume qui reçoit un taux de rémunération plus élevé à le 26 mars 2018 peut continuer à recevoir le même taux jusqu'à la fin de son mandat actuel.~~



---

Hassan Husseini  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date



**APPENDIX "I"\***

**UNION EDUCATION FUND**

LETTER OF AGREEMENT  
BETWEEN  
CANADA POST CORPORATION  
AND  
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF  
CANADA / UNION OF POSTAL  
COMMUNICATIONS EMPLOYEES

**RE: UNION EDUCATION FUND**

The Public Service Alliance of Canada/Union of Postal Communications Employees, hereinafter referred to as PSAC/UPCE, and Canada Post Corporation, hereinafter referred to as the Corporation, hereby agree to the following:

The parties agree that the Union Education Fund will continue, in accordance with the following:

1. Canada Post Corporation agrees to pay, in the manner described in paragraph 3 below, into the PSAC/UPCE Union Education Fund (The Fund) an amount equal to three cents (\$0.03) on all hours worked by all employees during the quarter described in paragraph 3 below.
2. The Fund will be used exclusively for the purpose of the education in all aspects of trade unionism of employees of the Corporation who are members of PSAC/UPCE.

**ANNEXE « I »\***

**FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT**

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.

## APPENDIX "I"\*

### UNION EDUCATION FUND

3.\* Such monies will be paid on a quarterly basis into a trust fund established and administered by PSAC/UPCE for the sole purpose of union education described above. Payment for the quarters commencing ~~October 2, 2016~~ **September 27, 2020**, January 1, April ~~24~~, July ~~24~~, October ~~13, 2017~~ **2021**, January 1, April ~~13~~, July ~~13~~, ~~September 30,~~ **2018 October 2, 2022**, January 1, ~~March 31~~ **April 2**, June ~~30~~ **July 2**, ~~September 29,~~ **2019 October 1, 2023**, January 1, ~~March 29~~ **31**, June ~~28~~ **30**, ~~2020~~ **2024** shall be made sixty (60) days after the completion of each of the above noted quarters.

4. PSAC/UPCE shall ensure that arrangements are made to have all financial records and transactions audited by a firm of chartered accountants. The Corporation shall be authorized to question the specifics of an expenditure and PSAC/UPCE shall ensure that all disbursements from the fund conform to the purpose described in paragraph 2 above, failing which all obligations under this Agreement shall terminate.

5. Within sixty (60) days of the end of the Fund accounting year, PSAC/UPCE shall provide the Corporation with a financial statement certifying that all expenditures made from the Fund were in accordance with the purpose of the Fund and used

## ANNEXE « I »\*

### FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

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 ~~2 octobre 2016~~ **27 septembre 2020**, le 1<sup>er</sup> janvier, le ~~24~~ **24** avril, le ~~24~~ **24** juillet, le ~~1<sup>er</sup>3~~ **1<sup>er</sup>3** octobre ~~2017~~ **2021**, le 1<sup>er</sup> janvier, le ~~1<sup>er</sup>3~~ **1<sup>er</sup>3** avril, le ~~1<sup>er</sup>3~~ **1<sup>er</sup>3** juillet, le ~~30 septembre~~ **20182 octobre 2022**, le 1<sup>er</sup> janvier, le ~~31~~ **2** mars ~~2~~ **2** avril, le ~~30 juin~~ **2 juillet**, le ~~29~~ **1<sup>er</sup>** septembre ~~2019~~ **1<sup>er</sup> octobre 2023**, le 1<sup>er</sup> janvier, le ~~29~~ **31** mars, le ~~28~~ **30** juin ~~2020~~ **2024** 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 1<sup>er</sup> 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

**APPENDIX "I"\***

**UNION EDUCATION FUND**

exclusively for PSAC/UPCE union education.

6.\* The final payment shall be made for the quarter commencing June ~~28~~**30**, ~~2020~~**2024**, unless agreed otherwise by the parties.

Date: **[date of signing]**



Paul Mekis  
Canada Post Corporation



Hassan Husseini  
Public Service Alliance of Canada

**ANNEXE « I »\***

**FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT**

dernier et n'ont servi qu'a l'éducation syndicale des employées de l'AFPC/SEPC.

6.\* Le dernier versement sera effectuée dans le courant du trimestre débutant le ~~28~~**30** juin ~~2020~~**2024**, sauf accord contraire par les parties.

Date: **[date de la signature]**



Paul Mekis  
Société canadienne des postes



Hassan Husseini  
Alliance de la Fonction publique du Canada

## APPENDIX K

### **CORPORATE TEAM INCENTIVE AND INDIVIDUAL PERFORMANCE INCENTIVE-AT-RISK PAY**

**Memorandum Of Agreement Between  
Canada Post Corporation And The  
Public Service Alliance Of Canada/  
Union Of Postal Communications  
Employees**

**Re: Corporate Team Incentive And  
Individual Performance Incentive- At-  
Risk Pay**

The terms and conditions of the Corporate Team Incentive Plan and the ~~Individual Performance Incentive Plan~~ **Individual At-Risk Pay Plan** which are applicable to eligible personnel within the Corporation, shall apply to Alliance members who are indeterminate employees of the Corporation.

The Corporate Team Incentive Plan will have an incentive potential of four percent (4%) per fiscal year for meeting Corporate performance targets. Also, there is a potential for earning more than the four (4%) percent if the Corporation exceeds the targets it sets and less than the four (4%) percent if the Corporation does not meet the targets it sets.

\*The Five Point Performance Rating scale for the ~~Individual Performance Incentive Plan~~ **At-Risk Pay Plan** commenced on January 1, 2012 and

## ANNEXE «K»

### **PROGRAMMES DE PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE ET DE PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL RÉMUNÉRATION CONDITIONNELLE INDIVIDUELLE**

**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 Rémunération  
Conditionnelle Individuelle**

Les conditions du Programme de prime de rendement d'équipe et du Programme de ~~prime de rendement individuel~~ **rémunération conditionnelle individuelle** 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 (4 %) pour cent 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 (4 %) pour cent quand les objectifs fixés par la Société auront été dépassés, et qu'elle soit inférieure à quatre (4 %) pour cent quand les objectifs fixés par la Société n'auront pas été atteints.

\*L'échelle d'évaluation en cinq points pour le Programme de ~~prime de rendement individuel~~ **rémunération conditionnelle individuelle** a débuté le

## APPENDIX K

### **CORPORATE TEAM INCENTIVE AND INDIVIDUAL PERFORMANCE INCENTIVE-AT-RISK PAY**

has an incentive potential of up to three (3%) percent per fiscal year. Employees who are eligible for payments of ~~individual performance incentives~~ **at-risk pay** who receive the following ratings on their performance appraisals will receive, for each fiscal year, based on the following percentages of their regular (substantive) salary:

- \*Level 5 – Far Exceeded Expectations: 3.00%
- \*Level 4 – Exceeded Expectations: 2.50%
- \*Level 3 – Met All Expectations: 2.00%
- \*Level 2 – Met Most Expectations: 0.85%
- \*Level 1 – Did Not Meet Expectations: 0% to 0.50%

Part-time employees will be eligible for pro-rated incentive payments under the Corporate Team Incentive Plan and the ~~Individual Performance Incentive Plan~~ **At-Risk Pay Plan** based on actual hours worked, as opposed to scheduled hours.

Notwithstanding the terms of the Corporate Incentive Plans, term employees will be eligible for pro-rated incentive payments under the Corporate Team Incentive Plan based on actual hours worked provided that they are actively employed on December 31, as well as on the date of payout, as

## ANNEXE «K»

### **PROGRAMMES DE PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE ET DE PRIME ~~DE RENDEMENT INDIVIDUEL~~ RÉMUNÉRATION CONDITIONNELLE INDIVIDUELLE**

1er janvier 2012 et offre la possibilité de gagner une prime maximale de trois (3 %) pour cent par année financière. Les employés qui sont éligibles pour l'obtention d'une prime ~~de rendement individuel~~ **de rémunération conditionnelle** 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 5 – Attentes grandement dépassées: 3.00 %
- \*Niveau 4 – Attentes dépassées : 2.50 %
- \*Niveau 3 – Attentes toutes satisfaites : 2.00 %
- \*Niveau 2 – Plupart des attentes satisfaites : 0.85%
- \*Niveau 1 – Attentes non satisfaites : 0% à 0.50%

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~~ **rémunération conditionnelle individuelle** 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

## APPENDIX K

### **CORPORATE TEAM INCENTIVE AND INDIVIDUAL PERFORMANCE INCENTIVE-AT-RISK PAY**

determined by the Corporation, and meet all of the other requirements for payment as outlined in this Appendix and in the Corporate Team Incentive Plan.

The Corporation may modify any of the terms and conditions of the Corporate Team Incentive Plan and the Individual Performance Incentive Plan **At-Risk Pay Plan** or modify the performance appraisal rating scale for the then current or subsequent fiscal year(s) following consultation with the Alliance at the National level at least sixty (60) days prior to the implementation of such changes.

For the purposes of performance appraisals and incentives, the Corporation's "fiscal year" shall mean the period from January 1 to December 31 of each year.

Date: March 26, 2018

Original signed by

---

Katharine Price-Raas  
Canada Post Corporation

## ANNEXE «K»

### **PROGRAMMES DE PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE ET DE PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL RÉMUNÉRATION CONDITIONNELLE INDIVIDUELLE**

de travail réelles effectuées au taux régulier à la condition qu'elles soient des employées 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 **rémunération conditionnelle individuelle** 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 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Date: le 26 mars 2018

Original signé par

---

Katharine Price-Raas  
Société canadienne des postes

**APPENDIX K**

**CORPORATE TEAM INCENTIVE AND  
INDIVIDUAL PERFORMANCE  
INCENTIVE-AT-RISK PAY**

Original signed by

\_\_\_\_\_  
Hassan Hussein  
Public Service Alliance of Canada



\_\_\_\_\_  
Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*  
\_\_\_\_\_  
Date

**ANNEXE «K»**

**PROGRAMMES DE PRIME DE  
RENDEMENT D'ÉQUIPE ET DE PRIME  
DE RENDEMENT INDIVIDUEL  
RÉMUNÉRATION CONDITIONNELLE  
INDIVIDUELLE**

Original signé par

\_\_\_\_\_  
Hassan Hussein  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada



\_\_\_\_\_  
Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020  
\_\_\_\_\_  
Date

APPENDIX “M”

SERVICE EXPANSION AND  
INNOVATION AND CHANGE  
COMMITTEE

[...]

6. INNOVATION  
AND CHANGE INITIATIVES

[...]

6.4 When the pilot project ends, the agreement shall automatically end, unless the Alliance and the Corporation agree to extend the project and the agreement for a specified period.

[...]

7. THE SERVICE  
EXPANSION AND INNOVATION AND  
CHANGE FUND

[...]

7.4\* Any residual amounts in the fund established under the collective agreement expiring on August 31, ~~2020~~**2024**, will be transferred into the new fund established herein.

[...]



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

APPENDIX « M »

COMITÉ DE L'EXP ANSION DU  
SERVICE ET DE L'INNOVATION ET DU  
CHANGEMENT

[...]

6. INITIATIVES  
D'INNOVATION ET DE CHANGEMENT

[...]

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.

[...]

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

[...]

7.4\* Tout solde résiduel du fonds établi en vertu de la convention collective qui expire le 31 août ~~2020~~**2024** sera transféré au nouveau fonds établi par les présentes.

[...]



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada



**APPENDIX "M"**

**SERVICE EXPANSION AND  
INNOVATION AND CHANGE  
COMMITTEE**

*April 15, 2020*  
Date

---

**APPENDIX « M »**

**COMITÉ DE L'EXP ANSION DU  
SERVICE ET DE L'INNOVATION ET DU  
CHANGEMENT**

15 avril 2020  
Date

---

LETTER OF UNDERSTANDING  
BETWEEN  
CANADA POST CORPORATION  
AND  
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF  
CANADA / UNION OF POSTAL  
COMMUNICATIONS EMPLOYEES

RE: APPENDIX M – SERVICE  
EXPANSION AND INNOVATION AND  
CHANGE COMMITTEE (Skill  
Enhancement for Surplus Employees)

\*The parties agree that for the duration of the collective agreement expiring on August 31, ~~2020~~**2024**, the Service Expansion and Innovation and Change Committee's mandate shall be expanded to include the following programs:

A – Surplus Orientation Program

The Corporation and the Alliance agree that it shall be the mandate of the Service Expansion and Innovation and Change Committee to manage the orientation program aimed at assisting any employee who is surplus, or who has received formal notice that her position will be declared surplus. The goal of the orientation program shall include such areas as:

- of the staffing process as it relates to surplus employees;
- resume writing, networking and interviewing skills;
- assistance in the development of a personal training plan that includes identification of required basic individual training needs;

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 ~~2020~~**2024**, 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;

and any other area which the parties have identified and mutually agree to pursue.

#### B – Surplus Training Program

The parties agree that it shall be the mandate of the Service Expansion and Innovation and Change Committee to:

- assist employees who have self-identified as interested in participating in training programs;
- identify training opportunities that would further the goals identified under part 3.2 of Appendix M;

and any other area which the parties have identified and mutually agree to pursue.

The parties agree that any employee who agrees to participate in a training program shall be required, after the completion of the training, to remain in any resulting appointment or assignment for a period of twelve (12) months, or the duration of the appointment or assignment (including extensions) if lesser than twelve (12) months.

The parties agree that the accomplishment of the goals identified in this Letter of Understanding may require the occasional agreement to adapt, change or suspend Article 27 and/or Article 28 of the collective agreement.

- 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.

\*Funding for the New Programs

The Corporation shall pay into the fund twenty thousand dollars (\$20,000.00) on April 30, ~~2017~~**2021**, April 30, ~~2018~~**2022**, April 30, ~~2019~~**2023** and April 30, ~~2020~~**2024** which shall be dedicated to the Surplus Orientation Program and three hundred thousand dollars (\$300,000.00) on April 30, ~~2017~~**2021**, April 30, ~~2018~~**2022**, April 30, ~~2019~~**2023** and April 30, ~~2020~~**2024** which shall be dedicated to the Surplus Training Program. The additional funds described in this letter of understanding shall only be used in relation to the program for which they have been dedicated. In the event that all of the dedicated funds are not utilized in any given year, the unspent balance shall be deducted against the funds paid out for the subsequent year. Any unspent amount at the expiry of the collective agreement (minus any outstanding liabilities) shall be returned to the Corporation.

Date: **[date of signing]**



Paul Mekis  
Canada Post Corporation



Hassan Husseini  
Public Service Alliance of Canada

\*Financement des nouveaux programmes

La Société versera dans le fonds le 30 avril ~~2017~~**2021**, le 30 avril ~~2018~~**2022**, le 30 avril ~~2019~~**2023** et le 30 avril ~~2020~~**2024** 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 ~~2017~~**2021**, le 30 avril ~~2018~~**2022**, le 30 avril ~~2019~~**2023** et le 30 avril ~~2020~~**2024** 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.

Date: **[date de la signature]**



Paul Mekis  
Société canadienne des postes



Hassan Husseini  
Alliance de la Fonction publique du Canada

## APPENDIX O

### EXTENDED HEALTH CARE PLAN, CORPORATE VISION AND HEARING CARE PLAN AND DENTAL PLAN

#### **Memorandum Of Agreement Between Canada Post Corporation And The Public Service Alliance Of Canada/ Union Of Postal Communications Employees**

The parties agree to the following amendments to the Extended Health Care Plan, the Corporate Vision and Hearing Care Plan and the Dental Plan, to be effective from January 1, 2009:

#### Extended Health Care Plan:

1. The maximum eligible amount for Paramedical expenses in any one calendar year for

massage therapist: \$400.00  
osteopath: \$500.00  
naturopath: \$600.00, and  
~~podiatrist or chiropodist: \$500.00~~  
chiropractor: \$600.00  
speech therapist: \$600.00  
**podiatrist and chiropodist: \$500.00**  
~~psychologist: \$1,000.00~~**\$2000.00**

2. The current hearing aids coverage will apply to newborn/infant eligible children.

3. Paramedical expenses for midwife services, to a maximum eligible amount

## ANNEXE « O »

### RÉGIME DE SOINS MÉDICALS COMPLÉMENTAIRES, RÉGIME DE SOINS DE LA VUE ET DE L'OUÏE ET RÉGIME D'ASSURANCE-DENTAIRE

#### **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**

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 1er 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 \$  
**naturopathes – 600 \$**  
~~psychologue – 1 000 \$~~  
**chiropraticien – 600 \$**  
orthophoniste – 600 \$  
~~chiropraticien – 600 \$~~  
~~naturopathes – 600 \$~~  
podiatres et podologues – 500 \$  
**psychologue – 2 000 \$**

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

**APPENDIX O**

**EXTENDED HEALTH CARE PLAN,  
CORPORATE VISION AND HEARING  
CARE PLAN AND DENTAL PLAN**

of \$400.00 for each covered person in any one calendar year will be provided. This benefit is available only in provinces where these services are regulated.

**Corporate Vision and Hearing Care Plan:**

4. Coverage for Hearing care will be extended to include reimbursement of charges for the purchase of batteries for hearing aids that have been prescribed by an ear, nose and throat specialist.

**Dental Plan:**

5. Covered Expenses (Basic Expenses only) shall be extended to include replacement fillings, in accordance with the Service Organization's policy respecting replacement fillings.

Signed in Ottawa, province of Ontario, this **[date of signing]**.



Paul Mekis  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

**ANNEXE « O »**

**RÉGIME DE SOINS MÉDIC AUX  
COMPLÉMENTAIRES, RÉGIME DE  
SOINS DE LA VUE ET DE L'OUÏE ET  
RÉGIME D'ASSURANCE-DENTAIRE**

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 otorhinolaryngologiste.

**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 **[date de la signature]**.



Hassan Husseini  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

**APPENDIX "R"\***

**SURPLUS EMPLOYEES ASSIGNED  
OUTSIDE THE PSAC/UPCE  
BARGAINING UNIT**

LETTER OF AGREEMENT  
BETWEEN  
CANADA POST CORPORATION  
AND  
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF  
CANADA / UNION OF POSTAL  
COMMUNICATIONS EMPLOYEES

**RE: SURPLUS EMPLOYEES  
ASSIGNED OUTSIDE THE PSAC/UPCE  
BARGAINING UNIT**

As a result of discussions during the collective bargaining process for the renewal of the collective agreement which expired on October 31, 2004, the parties have agreed to the following with respect to the surplus employees assigned outside of the PSAC/UPCE bargaining unit:

1. Corporate Team Incentive (CTI):

The Corporation agrees that it shall waive the relevant eligibility requirements of the CTI Plan with respect to employees who are assigned outside of the bargaining unit provided they were eligible for participation in the CTI plan at the time that they were assigned outside of the bargaining unit and that they are not also eligible for CTI as part of their terms and conditions of employment in the other bargaining unit.

**ANNEXE « R »\***

**EMPLOYÉES EXCÉDENT AIRES  
AFFECTÉES À L'EXTÉRIEUR DE  
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE  
L'AFPC/SEPC**

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: EMPLOYÉES EXCÉDENT  
AIRES 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.

## APPENDIX "R"\*

### SURPLUS EMPLOYEES ASSIGNED OUTSIDE THE PSAC/UPCE BARGAINING UNIT

The Corporation shall pay the Corporate Team Incentive at the same rate, and on the same day, as all other employees in the PSAC/UPCE bargaining unit.

Notwithstanding the aforementioned, in the event that the employee's straight time earnings from the work assignment(s) outside the bargaining unit surpass the regular earnings to which she would be entitled from her substantive position, the Corporation shall deduct from the CTI payment an amount equal to the difference. For clarity, the employee shall not be entitled to be placed in a better financial position than she would have been in had she remained in the bargaining unit.

#### 2. Return to bargaining unit:

Notwithstanding the provisions of clauses 27.03 and 28.10(f) and (g), the Corporation agrees that it shall offer in order of seniority to employees assigned outside of the bargaining unit, opportunities to be reassigned with respect to assignments that are greater than 3 months in duration that are at the same or lower classification level, within a 40 kilometer radius of the location in which the employee is presently employed, provided she is qualified or has the capability and may within a reasonable period of training become qualified.

## ANNEXE « R »\*

### EMPLOYÉES EXCÉDENT AIRES AFFECTÉES À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE L'AFPC/SEPC

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 quarante (40) kilomètres du lieu de travail actuel de l'employée pour lequel elle est qualifiée ou pour lequel elle possède des aptitudes et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation.



**APPENDIX "R"\***

**SURPLUS EMPLOYEES ASSIGNED  
OUTSIDE THE PSAC/UPCE  
BARGAINING UNIT**

3. Surplus Training Program:

The Corporation agrees that surplus employees who are assigned outside of the bargaining unit shall be eligible to be considered for participation in the surplus training program established under Appendix M.

\*The terms of this letter shall expire on August 31, ~~2020~~**2024**, and shall not be renewed unless the parties specifically agree to its extension or renewal.

Signed in Ottawa, province of Ontario, this 12th day of May, 2014.

[...]



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*  
Date

**ANNEXE « R »\***

**EMPLOYÉES EXCÉDENT AIRES  
AFFECTÉES À L'EXTÉRIEUR DE  
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE  
L'AFPC/SEPC**

3. Programme de formation des  
employees excedentaires :

La Société convient que les employees excedentaires affectees l'exterieur de l'unite de negociation ont le droit d'etre considers pour la participation au programme de formation des employees excedentaires tel qu'etabli a l'appendice M.

\*Les conditions enumeeres dans cette lettre expirent le 31 août ~~2020~~**2024** et ne sont pas renouvelees mains que les parties ne conviennent specialement de les extensionner ou de les renouveler.

Signé à Ottawa, province de l'Ontario, le 12 mai 2014.

[...]



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020  
Date

**APPENDIX "T"\***

**INTERNATIONAL POSTAL  
COMMUNICATIONS FUND**

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING  
BETWEEN  
CANADA POST CORPORATION  
AND  
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF  
CANADA / UNION OF POSTAL  
COMMUNICATIONS EMPLOYEES

**RE: INTERNATIONAL POSTAL  
COMMUNICATIONS FUND**

During the course of collective bargaining for the renewal of the collective agreement, the Alliance requested funding from the Corporation with respect to a new initiative of the Alliance aimed at promoting and supporting various social causes both in Canada and abroad which includes the promotion and development of literacy.

The Corporation has a long standing commitment to the promotion and development of literacy both in Canada and abroad.

The parties recognize the desirability of working together for the common attainment of their mutual goals.

The parties agree to the following:

1. The Corporation agrees to contribute to the International Postal Communications Fund (the "Fund") which shall be established and

**ANNEXE « T »\***

**FONDS INTERNATIONAL DES POSTES  
ET COMMUNICATIONS**

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 : 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

## APPENDIX "T"\*

### INTERNATIONAL POSTAL COMMUNICATIONS FUND

administered by the Union in accordance with the provisions of this appendix.

2. The Fund shall be used primarily for the purpose of promoting and developing literacy either in Canada or abroad.

3. The Alliance agrees that the Fund shall not be used to sponsor activities that may tarnish the image of the Corporation or be detrimental to it.

4. The Corporation shall, within sixty (60) days of ~~signing the collective agreement, and yearly thereafter~~ **receiving the yearly audited financial statements from the Alliance in accordance with paragraph 7**, deposit a maximum of forty thousand dollars (\$40,000.00) into the Fund.

5. The Fund balance shall not, at any time, exceed the total amount of fifty thousand dollars (\$50,000.00). Should any deposit into the Fund cause it to exceed this amount, that deposit shall be reduced as necessary.

6. The Union shall maintain financial records of monies received and disbursed from the Fund. The Union shall ensure that all financial records and transactions of the Fund are duly audited by a recognized firm of chartered accountants. The Corporation may question the specifics of any expenditure of the Fund and the Union shall ensure that all disbursements from the Fund

## ANNEXE « T »\*

### FONDS INTERNATIONAL DES POSTES ET COMMUNICATIONS

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 le 12 mai 2014 de la convention collective, et annuellement ci-après~~ **suivant la réception des états financiers annuels vérifiés de l'Alliance conformément au paragraphe 7.**

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

APPENDIX "T"\*

INTERNATIONAL POSTAL  
COMMUNICATIONS FUND

conform to the provisions of this appendix.

7. Within thirty (30) days of the end of the Fund accounting year, the Union shall provide the Corporation with duly audited financial statements certifying that all expenditures made from the Fund were in accordance with the purpose of the Fund.

8. The Corporation's obligations under this appendix shall terminate in the event that any of its provisions are breached by the Union.

9.\* This Appendix expires on August 31, ~~2020~~**2024**, and shall not be renewed unless the parties specifically agree to its extension or renewal.

Signed in Ottawa, province of Ontario, this 12<sup>th</sup> day of May, 2014.

[...]



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

ANNEXE « T »\*

FONDS INTERNATIONAL DES POSTES  
ET COMMUNICATIONS

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 ~~2020~~**2024** 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 12 mai 2014.

[...]



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

**APPENDIX “X”\*\***

**SURPLUS EMPLOYEES**

MEMORANDUM OF  
UNDERSTANDING  
BETWEEN  
CANADA POST CORPORATION  
AND  
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF  
CANADA / UNION OF POSTAL  
COMMUNICATIONS EMPLOYEES

**Re: Surplus Employees**

This memorandum of understanding is to give effect to the understanding reached between the parties regarding surplus employees.

The parties agree for the duration of the collective agreement expiring on August 31, ~~2020~~**2024**, to the formation of a Joint Committee to deal with Surplus Employees (the Committee). The Committee shall be comprised of an equal number of Union and Employer representatives, not to exceed four (4) on each side. Each party shall be responsible for the personnel costs associated with placing its designated representatives on the Committee. All reasonable expenses incurred by Committee members shall be funded using the Service Expansion and Innovation and Change Committee funds.

The Committee shall have the following mandate:

(a) To review all outstanding surplus employee cases at Canada Post;

**ANNEXE « X »\*\***

**EMPLOYEES EXCEDENTAIRES**

PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES  
POSTES  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION DU  
CANADA/ LE SYNDICAT DES  
EMPLOYÉS DES POSTES ET  
COMMUNICATIONS

**Objet : Employées excédentaires**

Ce protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre les parties concernant les employées excédentaires.

Les parties conviennent, que pendant la durée de la convention collective expirant le 31 août ~~2020~~**2024**, à la formation d'un comité mixte pour traiter des employées excédentaires (le comité). Le Comité se compose d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Employeur, ne dépassant pas quatre (4) de chaque côté. Chaque partie sera responsable des coûts de personnels associés au placement de ses représentantes désignées au sein du comité. Les coûts raisonnablement associés doivent être financés à l'aide des fonds du Comité de l'expansion des services et du Comité de l'innovation et du changement.

Le comité aura le mandat suivant :

a. Examiner tous les cas d'employées excédentaires en suspens à Postes Canada;

## APPENDIX “X”\*\*

### SURPLUS EMPLOYEES

(b) To review the availability of suitable vacant positions at Canada Post in a timely fashion, so as not to create additional delays in the staffing process;

(c) To review the training needs of surplus employees for the purpose of finding them alternate positions at Canada Post;

(d) Any other work the Committee determines appropriate.

The Committee shall have the power to:

(a) Identify and arrange for compulsory training for surplus employees.

(b) Identify suitable opportunities for offering a voluntary moving incentives to outstanding surplus employees who are willing to relocate to positions outside of their prescribed area of employment.

(c) Identify opportunities to leverage funding through Appendix M for early retirement/separation incentives.

(d) Assign/appoint surplus employees to positions in a higher classification for which the employee is either qualified or can become qualified within a reasonable period of training.

(e) Identify suitable opportunities for offering an alternation process on a case by case basis.

## ANNEXE « X »\*\*

### EMPLOYEES EXCEDENTAIRES

b. Pour revoir la disponibilité de postes vacants appropriés à Postes Canada en temps opportun, afin de ne pas créer de retards supplémentaires dans le processus de dotation;

c. Examiner les besoins de formation des employés excédentaires dans le but de leur trouver d'autres postes à Postes Canada;

d. Tout autre travail que le comité juge approprié.

Le Comité aura le pouvoir de :

a. Identifier et organiser de la formation obligatoire pour employés excédentaires.

b. Identifier les opportunités appropriées pour offrir une Offrir des mesure incitatives de déménagement volontaire aux employés excédentaires restant qui sont disposées à déménager à des postes à l'extérieur de leur domaine d'emploi prescrit.

c. Identifier les occasions d'obtenir un financement au moyen de l'annexe M pour les incitatifs à la retraite anticipée/prime de départ.

d. Attribuer / nommer des employés excédentaires à des postes de niveau supérieur pour lesquels l'employée est qualifié ou peut devenir qualifié dans une période de formation raisonnable.

e. Identifier les opportunités appropriées pour l'offrir un processus d'alternance au cas par cas.

## APPENDIX “X”\*\*

### SURPLUS EMPLOYEES

(f) Identify and recommend any other options to address and resolve a surplus situation.

The funds available under the Service Expansion and Innovation and Change Committee shall be used in proceeding with the options identified under (a), (b) or (c) above. The Committee shall submit a request to the Working Committee for the SEICC for final approval based on the availability of the necessary funds.

In undertaking their mandate, the Committee may identify options that require some provisions of the collective agreement to be temporarily adapted, changed or suspended. In such cases, the Committee shall seek the final approval of the Corporation and the Alliance prior to entering into a Memorandum of Agreement.

Nothing in this memorandum of understanding shall be construed so as to limit the Corporation’s discretion to offer an incentive under clauses 28.07 or 29.04, or limit any other rights the Corporation or the Alliance may have under the collective agreement to deal with surplus employees.

The Committee shall meet within sixty (60) days of the signing of the collective agreement to commence its work. The Committee shall meet as often as is necessary to complete its work.

Date: March 26, 2018

March 11, 2020

## ANNEXE « X »\*\*

### EMPLOYEES EXCEDENTAIRES

f. Identifier et de recommander toute autre option pour traiter et résoudre une situation excédentaire.

Les fonds disponibles dans le cadre du Comité de l'expansion du service et de l'Innovation et du Changement doivent être utilisés pour procéder aux options identifiées sous a), b) ou c) ci-dessus. Le Comité soumettra une demande au Comité de travail pour le CESIC pour approbation finale en fonction de la disponibilité des fonds nécessaires.

Dans le cadre de son mandat, le Comité peut identifier des options qui exigent que certaines dispositions de la convention collective soient temporairement adaptées, modifiées ou suspendues. Dans de tels cas, le Comité doit demander l'approbation finale de la Société et l'Alliance avant de conclure un protocole d'accord.

Rien dans le présent protocole d'entente ne doit être interprété comme limitant le pouvoir discrétionnaire de la Société d'offrir un incitatif en vertu des clauses 28.07 ou 29.04, ou limiter tout autre droit que la Société ou l'Alliance peut avoir en vertu de la convention collective de traiter avec les employées excédentaires.

Le comité se réunira dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective pour commencer ses travaux. Le Comité se réunit aussi souvent que nécessaire pour achever ses travaux.

Date: le 26 mars 2018

(Appendix X)1

**APPENDIX "X"\*\*\***

**SURPLUS EMPLOYEES**

Original signed by

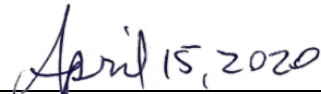
\_\_\_\_\_  
Katharine Price-Raas  
Canada Post Corporation

Original signed by

\_\_\_\_\_  
Hassan Hussein Public Service  
Alliance of Canada



\_\_\_\_\_  
Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes



\_\_\_\_\_  
Date

**ANNEXE « X »\*\***

**EMPLOYEES EXCEDENTAIRES**

Original signé par

\_\_\_\_\_  
Katharine Price-Raas  
Société canadienne des postes

Original signé par

\_\_\_\_\_  
Hassan Hussein Alliance de la  
Fonction publique du Canada



\_\_\_\_\_  
Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

\_\_\_\_\_  
Date



**APPENDIX “Z”\*\***

**DEPARTURE INCENTIVE UNDER  
PARAGRAPH 28.10(k)(ii)**

March 26, 2018

Hassan Hussein  
Negotiator  
Public Service Alliance of Canada  
233 Gilmour Street  
Ottawa, ON K2P 0P1

Re: Departure Incentive Under  
Paragraph 28.10(k)(ii)

Dear Mr. Hussein,

I am writing to provide you with information about the departure incentives offered by the Corporation, pursuant to paragraph 28.10(k)(ii).

The details of each departure incentive are at the Corporation's discretion. However, for the term of this collective agreement, the Corporation makes the following commitments:

- Every such incentive offered by the Corporation will amount to at least eight (8) months regular wages.
- These incentives will vary based on the employee's years of continuous employment.
- These incentives may vary based on other relevant factors, but this discretion will not be exercised arbitrarily or in bad faith.

This letter shall expire upon the renewal of the collective agreement commencing on September 1,

April 8, 2020

**ANNEXE « Z »\*\***

**PRIMES DE DEPART SOUS L'ALINEA  
28.10(K)(II)**

le 26 mars 2018

Hassan Hussein  
Négociateur  
Alliance de la fonction publique du  
Canada  
233, rue Gilmour  
Ottawa, ON K2P 0P1

Objet : Primes de départ sous l'alinéa  
28.10(k)(ii)

Monsieur,

Je vous écris pour vous fournir des renseignements sur les primes de départ offert par la Société, conformément à l'alinéa 28.10k(ii).

Les détails de chaque prime de départ sont à la discrétion de la Société. Cependant, pour la durée de cette convention collective, la Société prend les engagements suivants :

- Chaque prime offerte par la Société équivaldra à au moins huit (8) mois de salaire régulier.
- Ces primes varient en fonction des années d'emploi continu de l'employée.
- Ces primes peuvent varier en fonction d'autres facteurs pertinents, mais ce pouvoir discrétionnaire ne sera pas exercé de manière arbitraire ou de mauvaise foi.

Cette lettre expirera lors du renouvellement de la convention collective à compter du 1er septembre

(Appendix Z)2

**APPENDIX "Z" \*\***

**DEPARTURE INCENTIVE UNDER  
PARAGRAPH 28.10(k)(ii)**

~~2020~~2024.

Sincerely,

Katharine Price-Raas  
Chief Negotiator



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ANNEXE « Z » \*\***

**PRIMES DE DEPART SOUS L'ALINEA  
28.10(K)(II)**

~~2020~~2024.

Sincères salutations,

Katharine Price-Raas  
Négociatrice en chef



---

Hassan Husseini  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

**APPENDIX CC**

**TRANSITION PERIOD FOR  
PERSONAL DAYS**

**\*Delete**



---

Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Canada Post Corporation / Société  
canadienne des postes

*April 15, 2020*

---

Date

**ANNEXE CC**

**PERIODE DE TRANSITION RELATIVE  
AUX JOURS DE CONGES POUR DES  
RAISONS PERSONNELLES**

**\*Supprimer**



---

Hassan Hussein  
Chief Negotiator / Négociateur en chef  
Public Service Alliance of Canada /  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada

15 avril 2020

---

Date

**NOT TO BE INCLUDED IN THE  
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective  
agreement]**

Hassan Hussein  
Chief Negotiator  
Public Service Alliance of Canada  
233 Gilmour Street  
Ottawa, ON K2P 0P1

**Re: Pay Cheques**

Dear Mr. Hussein:

During this round of collective bargaining, the Parties agreed to remove the reference to "pay cheque" in the collective agreement. Despite this change, employees who, on **[the date of signing]**, receive a pay cheque, may continue to do so.

For greater clarity, the following employees will continue to receive a pay cheque:

Pearl Connolly 96725  
Doug Clisch 817147  
Melody Curtis 2474549

unless the employees opt to receive their pay via direct deposit.

Sincerely,



Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA  
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention  
collective]**

Hassan Hussein  
Négociateur en chef  
Alliance de la fonction publique du Canada  
233, rue Gilmour  
Ottawa, ON K2P 0P1

**Objet : Chèques de paie**

Monsieur,

Lors de la présente ronde de négociation, les parties ont convenu de supprimer la référence au « chèque de paie » dans la convention collective. Malgré ce changement, les employés qui, le **[date de signature]** reçoivent un chèque de paie, peuvent continuer à le faire.

Pour plus de clarté, les employés suivants continueront de recevoir un chèque de paie :

Pearl Connolly 96725  
Doug Clisch 817147  
Melody Curtis 2474549

à moins que les employés choisissent de recevoir leur paie par dépôt direct.

Sincères salutations,

**NOT TO BE INCLUDED IN THE  
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective  
agreement]**

Hassan Hussein  
Chief Negotiator  
Public Service Alliance of Canada  
233 Gilmour Street  
Ottawa, ON K2P 0P1

**Re: Psychologist Expenses**

Dear Mr. Hussein:

During this round of collective bargaining,  
the Parties agreed to increase the  
maximum eligible amount for psychologist  
expenses.

Effective September 1<sup>st</sup>, 2019, the  
maximum eligible amount for psychologist  
expenses in any one calendar year is  
\$2,000.

Sincerely,

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA  
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention  
collective]**

Hassan Hussein  
Négociateur en chef  
Alliance de la fonction publique du Canada  
233, rue Gilmour  
Ottawa, ON K2P 0P1

**Objet : Dépenses des psychologues**

Monsieur,

Au cours de cette ronde de négociation  
collective, les parties ont convenu  
d'augmenter le montant maximum  
admissible pour les dépenses des  
psychologues.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, le  
montant maximum admissible pour les  
dépenses des psychologues par année  
civile est de 2000 \$.

Sincères salutations,



Paul Mekis  
Chief Negotiator / Négociateur en chef

**NOT TO BE INCLUDED IN THE  
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective  
agreement]**

Hassan Hussein  
Chief Negotiator  
Public Service Alliance of Canada  
233 Gilmour Street  
Ottawa, ON K2P 0P1

**Re: Short Term Disability Program  
(STDP) Independent Final Review  
Process**

Dear Mr. Hussein:

During this round of collective bargaining, the Parties agreed to refer further discussions regarding the Independent Final Review process to the national joint Disability Management Committee. This committee will review the Independent Final Review process and provide recommendations back to the parties within one hundred twenty (120) days from the signing of the collective agreement.

Sincerely,

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA  
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention  
collective]**

Hassan Hussein  
Négociateur en chef  
Alliance de la fonction publique du Canada  
233, rue Gilmour  
Ottawa, ON K2P 0P1

**Objet : Examen final par un spécialiste  
indépendant du Programme  
d'assurance-invalidité de courte durée  
(PAICD)**

Monsieur,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont convenu de renvoyer au comité responsable de la gestion des cas d'invalidité les discussions supplémentaires concernant le processus d'examen final par un spécialiste indépendant. Ce comité examinera le processus d'examen final par un spécialiste indépendant et fournira des recommandations aux parties dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective.

Sincères salutations,



Paul Mekis

Chief Negotiator / Négociateur en chef