

Contre-offre du syndicat à l'offre globale de l'employeur

Le 27 septembre 2017



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

L'AFPC se réserve le droit de présenter, de modifier ou de retirer des revendications, de même que de présenter des contre-propositions aux propositions et contre-propositions de l'employeur.

1. Taux de rémunération

À compter du 1 ^{er} septembre 2016	2,5 %
À compter du 1 ^{er} septembre 2017	2,5 %
À compter du 1 ^{er} septembre 2018	2,5 %
À compter du 1 ^{er} septembre 2019	2,5 %

APPENDICE AA

Le syndicat propose que les compteurs de volume soient rémunérés à l'échelon 5 ou plus.

2. Administration de la paye

Paie en arrérage : le syndicat accepte si l'employeur retire ses concessions.

Articles 31.04 et 31.07 : le syndicat maintient sa proposition du 19 octobre 2016.

Rémunération d'intérim : le syndicat propose une lettre d'entente sur le calcul de cette rémunération sur le modèle de la lettre d'entente conclue entre l'employeur et l'ACMPA.

3. Soins médicaux des personnes retraitées

Article 37.07 – Le syndicat maintient sa proposition du 19 octobre 2016.

4. Régimes de soins de santé, d'assurance-hospitalisation et de soins dentaires

Le syndicat accepte la proposition de l'employeur et maintient sa proposition du 17 mai 2017.

5. 28.01 Congé de deuil

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 ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employée, l'enfant (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant**

nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employée, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence; ~~comme le père, la mère, (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employée), l'enfant propre de l'employée, l'enfant du conjoint (y compris l'enfant du conjoint de droit commun) ou l'enfant en tutelle de l'employée, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, le petit-fils, la petite-fille 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 famille décède, l'employée est admissible à un congé de deuil payé. Cette période de ce congé, que détermine l'employée, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

1. À la demande de l'employée, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
2. Quand l'employée demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 1. La première doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit commencer dans les deux (2) jours suivant le décès; et
 2. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 3. L'employée peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

~~Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée a, à des fins de deuil, droit à un congé payé d'une période maximale de quatre (4) jours consécutifs incluant le jour des funérailles. Nonobstant ce qui précède, si la Société en est avisée dans un délai raisonnable, un de ces jours de congé peut être utilisé à un autre moment pour des fins religieuses ou cérémoniales associées au décès. En outre, l'employée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.~~

b) Autres parents

L'employée a droit à un congé payé d'un (1) jour en cas de décès ~~d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, ou d'une belle-sœur~~ **ou de grands-parents par alliance.**

c) Congé de deuil parallèlement à un autre congé

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

d) Prolongation du congé

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

6. Congés annuels pour les nouvelles employées

40,02 Le syndicat maintient sa position du 19 octobre 2016.

40.15 (b) Le syndicat maintient sa position du 19 octobre 2016.

7. Congé pour violence conjugale

Le syndicat maintient sa position du 19 octobre 2016. Nouvelle lettre d'entente.

8. Programme d'invalidité de courte durée (PAICD)

Le syndicat maintient la contre-offre à la lettre d'entente du 27 juillet 2017 sur le PAICD.

APPENDICE « U »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
ET
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/
 SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET DES COMMUNICATIONS**

**AU SUJET D'UN PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ
 DE COURTE DURÉE**

Ce document décrit l'entente mutuelle intervenue entre les parties.

Les politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, tel qu'il est modifié de temps à autre, reste en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

Les parties conviennent que la Société ne modifiera pas unilatéralement les définitions d'« accident » et d'« hospitalisation » énoncées dans les politiques et procédures du PAIC pendant la durée de la présente convention collective.

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

ARTICLE I – JOURS DE CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES :

1. Les jours de congé pour raisons personnelles sont alloués et utilisés en conformité avec la clause 42.11 de la convention collective.

ARTICLE II – ADMISSIBILITÉ

1. Toutes les employées nommées pour une période indéterminée seront admissibles aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée à compter de leur date d'embauche.

2. Les employées à terme de plus de six (6) mois seront admissibles aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée.

3. Une employée ne sera pas admissible aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée dans les situations suivantes :

- a) toute période où elle est emprisonnée;
- b) toute maladie ou blessure résultant de la perpétration ou de la tentative de perpétrer une agression ou un autre acte criminel (sujet à une condamnation dans une cour de justice);
- c) toute maladie ou blessure liée à un abus d'alcool ou d'autres drogues, à moins que l'employée ne consente à recevoir des soins médicaux actifs et continus jugés appropriés pour traiter son problème médical.

(nouveau1) Si une employée s'absente du travail en raison d'une maladie, d'une urgence, d'un accident non lié au travail ou d'une hospitalisation, et fournit les renseignements demandés par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité :

i) dans les seize (16) premiers jours civils, elle maintient son salaire régulier. Si la réclamation de l'employée est approuvée, celle-ci sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable;

ii) après seize (16) jours civils, elle maintient son salaire régulier pour les premiers seize (16) jours civils, après quoi elle sera en congé non payé jusqu'au moment où les renseignements médicaux requis soient fournis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité. Si la réclamation de l'employée est approuvée, celle-ci sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable;

(nouveau2) Il est entendu que si la réclamation de l'employée est refusée, le salaire régulier que celle-ci a touché au cours de son absence sera recouvré de sa paie. Il est également entendu que si la réclamation de l'employée est approuvée, le salaire régulier que celle-ci a touché au cours de son absence sera assujetti au rapprochement applicable. Dans le deux cas, le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.

ARTICLE III – PRESTATIONS D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

1. Une employée peut recevoir des prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à concurrence de trente (30) semaines après la date de la maladie ou de la blessure.

2. L'admissibilité aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée est établie par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. Pour être admissible aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée, l'employée doit être soignée par un médecin et suivre le traitement prescrit par ce médecin et jugé approprié pour la maladie ou la blessure par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

L'employée doit fournir tous les renseignements médicaux exigés au fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

3. La période d'attente pour devenir admissible aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée s'établit comme suit :

- a. Accident : 0 jour
- b. Hospitalisation : 0 jour
- c. Maladie : 7 jours civils

4. Si une employée doit être hospitalisée avant la fin de la période d'attente, les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à compter de la date d'hospitalisation.

5. En cas de maladie, une employée peut utiliser ses jours de congé pour raisons personnelles jusqu'au début du paiement des prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée, soit le huitième (8^e) jour suivant la première journée d'absence du travail pour cause de maladie. Si l'employée a épuisé ses jours de congé pour raisons personnelles, ou lorsque cela se produit, et à condition que le fournisseur de gestion des cas d'invalidité approuve la demande d'indemnité de l'employée, cette dernière peut utiliser, durant la période d'attente, ses crédits de congés de maladie accumulés au 31 décembre 2009. Le 1^{er} janvier 2010, les crédits de congé de maladie accumulés jusqu'au 31 décembre 2009 seront convertis en « crédits de majoration » heure pour heure.

6. Les employées dont la demande d'indemnité au programme d'assurance-invalidité de courte durée est acceptée recevront les prestations suivantes :

a. Durant les 15 premières semaines de maladie ou de blessure (excluant la période d'attente de 7 jours civils, le cas échéant), elles recevront des prestations équivalant à 70 % de leur salaire. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 100 % de leur salaire.

b. Durant le reste de la période de 30 semaines de maladie ou de blessure, elles recevront des prestations équivalant à la différence entre 70 % de leur salaire et

leurs prestations d'assurance-emploi. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 95 % de leur salaire.

7. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 95 % de leur salaire. La formule de calcul pour majorer les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée sera d'une (1) heure de majoration pour chaque heure nécessaire pour majorer les prestations d'assurance- invalidité de courte durée de 70 % du salaire de l'employée à 100 % ou 95 %, le cas échéant. Par exemple, une employée à plein temps utiliserait 2,25 heures pour majorer son salaire à 100 %.

8. Si l'incapacité se prolonge au-delà de 15 semaines, l'employée devra présenter une demande d'assurance-emploi. Si la demande d'assurance-emploi est acceptée, l'employée recevra des prestations conformément à la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* (actuellement 55 % de son salaire, jusqu'à concurrence de ~~435 \$~~ par semaine **du maximum prévu dans la Loi**). Les prestations seront majorées conformément aux dispositions de l'alinéa 6 b) ci-dessus.

9. Toutes les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée versées à une employée sont considérées comme un revenu aux fins d'imposition.

10. Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée seront réduites si elle retire un revenu des sources suivantes :

a. Revenu d'un autre emploi, à moins que l'employée ne puisse prouver que cet emploi était antérieur à la maladie ou à la blessure;

b. Prestations payables en vertu d'un programme d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;

c. Prestations payables en vertu d'un programme d'assurance gouvernemental sans égard à la responsabilité ou d'un programme d'assurance automobile, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;

d. Toute autre prestation d'assurance-invalidité ou de retraite, indemnité de départ ou continuation du salaire lié à l'emploi.

11. Là où la loi le permet, toutes les employées seront assujetties au droit de subrogation de Postes Canada, conformément aux modalités du document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.

12. Les employées doivent respecter et participer à tout programme de réadaptation recommandé par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité afin

de continuer à recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée. Un programme de réadaptation peut comprendre un horaire adapté ou des tâches modifiées dans le cadre du poste de l'employée, ou toute autre solution de rechange raisonnable proposée par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

13. Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à une employée prendront fin à la première des dates suivantes :

- a. La date à laquelle l'employée n'est plus invalide;
- b. La date à laquelle l'employée participe à une activité rémunératrice autre qu'une activité rémunératrice approuvée aux fins de réadaptation;
- c. La date à laquelle l'employée est incapable de fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'elle est toujours invalide;
- d. La date à laquelle l'employée refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou d'entreprendre un emploi de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

14. Toutes les sommes payables en vertu du programme d'assurance-invalidité de courte durée seront payées en dollars canadiens.

ARTICLE IV – RÉCIDIVE

1. Toute récidive de maladie ou de blessure sera traitée conformément aux modalités du programme d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE V – CESSATION DES PRESTATIONS

1. Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée cesseront si elle ne respecte pas une des exigences du programme, telles que décrites dans le document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE VI – PROCESSUS D'APPEL

1. L'appel est une demande écrite d'une employée de réviser la décision rendue dans son dossier. Le processus d'appel est conçu pour réviser la décision de façon objective et pour donner l'occasion à l'employée de soumettre des renseignements médicaux supplémentaires.

Si une employée se prévaut de son droit d'appel, elle a droit aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée aussi longtemps qu'il le faut pour qu'une décision soit rendue au premier niveau du processus d'appel. Si l'appel est rejeté, la Société déduit tout paiement en trop de la paie de l'employée, mais le

recouvrement effectué ne doit pas excéder dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie de l'employée jusqu'à concurrence de l'intégralité de la somme à recouvrer. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement en trop en suspens peut être prélevé du solde de rémunération de l'employée.

2. Premier niveau du processus d'appel

L'employée doit informer par écrit le fournisseur en gestion des cas d'invalidité de son intention d'en appeler dans les 7 jours civils de la décision initiale qui lui a été communiquée.

L'employée doit fournir au gestionnaire de cas tout renseignement médical supplémentaire qu'elle souhaite soumettre ou qui a été demandé par le gestionnaire de cas dans les 30 jours civils de la date de l'avis d'appel.

Le gestionnaire de cas révisera les renseignements médicaux supplémentaires, de concert avec le conseiller médical du fournisseur en gestion des cas d'invalidité afin de préciser le diagnostic, le pronostic et le plan de traitement.

Le gestionnaire de cas révisera la liste d'obstacles et les renseignements médicaux de l'employée avec le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité.

Le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité rendra sa décision et ses recommandations.

3. Deuxième niveau du processus d'appel

Si l'employée n'est pas d'accord avec la décision rendue par le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité et que les obstacles médicaux sont encore présents ou qu'il souhaite soumettre des renseignements médicaux supplémentaires, il appliquera le processus suivant :

L'employée doit informer par écrit le fournisseur de gestion des cas d'invalidité de son intention de faire appel de la décision du spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité, dans les 7 jours civils de la décision qui lui a été communiquée.

Le gestionnaire de cas suivra le processus décrit au paragraphe 2 ci-dessus et prendra une décision de concert avec le superviseur des gestionnaires de cas.

4. Révision finale par une spécialiste indépendante

Une fois que l'employée est informée par écrit du rejet de son appel à la deuxième étape, elle ou son représentant autorisé dispose de 10 jours ouvrables

pour informer par écrit le gestionnaire de cas **et l'Alliance** de son intention de porter cette décision en appel. ~~Une spécialiste en santé du travail indépendante examinera la demande, ainsi que tout autre renseignement qui puisse lui être fourni. Les documents d'appel doivent comprendre un formulaire que l'employée peut signer pour autoriser une représentante du syndicat à défendre ses intérêts dans cette dernière révision.~~ **Pour accéder à la dernière étape, l'employée signe une décharge autorisant le Syndicat à représenter ses intérêts durant la révision.**

L'Alliance dispose de 30 jours ouvrables, à compter de la réception du dossier complet, pour fournir des renseignements complémentaires au gestionnaire de cas.

Une spécialiste en santé du travail indépendante examinera la demande, ainsi que tout autre renseignement qui puisse lui être fourni. La spécialiste de santé du travail aura l'autorité pour tenir une audition. 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.

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

~~Si, dans un délai de 15 jours ouvrables après l'avis d'appel, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la spécialiste en santé du travail indépendante à qui faire appel, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer la spécialiste en santé du travail qui devra effectuer la révision et prendre une décision.~~

~~La décision de la spécialiste en santé du travail est finale et lie les deux parties, mais elle ne crée pas de précédent et ne peut être soumise à la procédure de règlement de grief en vertu de la convention collective.~~

Les frais et les honoraires de la spécialiste en santé du travail sont partagés par les deux parties, notamment les coûts liés à l'audition s'il y en a, doivent être partagés en parts égales par les deux parties.

Si, dans un délai de 15 jours ouvrables après l'avis d'appel, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la spécialiste en santé du travail indépendante à qui faire appel, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer la spécialiste en santé du travail qui devra effectuer la révision et prendre une décision.

9. CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES

- En principe, le syndicat est d'accord.
- Le syndicat propose les modifications suivantes au paragraphe 42.11.

- Le syndicat retire sa revendication sur le paragraphe 42.22 -- Congé de bénévolat.
- Article 42.11 (Jours de congé pour raisons personnelles) : le syndicat maintient sa proposition du 19 octobre 2016.

42,11 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme **le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier)**, le conjoint **ou la conjointe** (y compris le conjoint **ou la conjointe** de droit commun qui demeure avec l'employée), ~~les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun)~~, **l'enfant (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employée, le beau-père et la belle-mère, 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 ou de tout autre parent avec qui l'employée est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employée.**
- b) La Société accorde un congé payé selon les modalités suivantes :
- 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;
 - pour des soins temporaires à un membre malade de la famille.
- c) Les employées bénéficient de jours de congé pour raisons personnelles comme il est indiqué ci-dessous. ~~Les employées qui ont épuisé leurs jours de congé pour raisons personnelles peuvent se voir accorder~~ **Elles ont aussi droit à** 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.

10. Sécurité d'emploi

- Le syndicat rejette la proposition de l'employeur sur la sécurité d'emploi.
- En échange, le syndicat propose de régler le problème des employées excédentaires par le biais d'une lettre d'entente hors convention collective.
- Le syndicat est prêt à retirer ses propositions concernant l'élimination des systèmes à deux niveaux.
- Article 28.01 : le syndicat maintient sa proposition du 19 octobre 2016.

11. Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement

- Le syndicat rejette la proposition de l'employeur puisqu'elle se rattache à l'article sur la sécurité d'emploi.
- Le syndicat est prêt à discuter de modifications à l'Appendice concernant le fonds prévu dans l'Appendice, y compris la possibilité d'en utiliser une partie pour régler les problèmes de personnel excédentaire.
- Article 7.01 : le syndicat maintient sa proposition du 19 octobre 2016.

12. Durée de la convention

Proposition acceptée par le syndicat.

13. Choix d'une offre finale

Proposition rejetée par le syndicat.

14. Classification FI

Le syndicat l'étudie.

15. Dotation

Proposition rejetée par le syndicat.

Article : 27,14 : le syndicat modifie la proposition qu'il a déposée le 19 octobre 2016 comme suit :

27,14 Exigence relative à l'occupation d'un poste

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

b) **Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, la restriction ne s'applique pas aux employées qui sont promues à un autre poste. Aux fins du présent article, le mot promotion signifie « décrocher un poste d'un niveau supérieur » ou**

« passer de temps partiel à temps plein » ou encore « passer de temporaire à permanent ».

16. Listes d'employées

Le syndicat est d'accord.

17. Listes de dotation

Le syndicat est d'accord.

18. Ancienneté

- Le syndicat accepte de supprimer l'alinéa 24.06 c).
- Le syndicat accepte le nouveau paragraphe 24.08 à condition que l'employeur ajoute la phrase suivant à la fin :

La Société convient de ne pas faire échec au but de cette clause en créant artificiellement des interruptions de service touchant les membres affectées à l'extérieur de l'unité de négociation.

- Article 24.09 : rejeté par le syndicat puisqu'il porte sur la sécurité d'emploi.
- Article 24 : le syndicat propose d'ajouter le paragraphe suivant :

**24,12 Ancienneté comme facteur déterminant
Pour départager les employées, l'employeur leur assigne un numéro de classement aléatoire.**

19. Frais d'inscription

- Le syndicat accepte de supprimer les désignations.
- Alinéa 52,01 b) : proposition rejetée par le syndicat.

20. Modifications d'ordre administratif

Le syndicat les accepte à l'exception des articles suivants, qui font présentement l'objet d'un examen :

- 29,03
- 36.01 b)
- Divers #1
- Divers #2 (le syndicat attend la liste de l'employeur)

21. Autres congés payés ou non payés

En principe, le syndicat est d'accord, mais doit voir le libellé.

22. Nouveau plan d'évaluation des emplois

En principe, le syndicat est d'accord, mais doit voir le libellé.

23. Disponibilité

Appendice E : accepté par le syndicat

Article 34.02 a) : le syndicat retire sa proposition du 19 octobre 2016.

24. Programmes de prime de rendement d'équipe et de prime de rendement individuel

Appendice K : le syndicat est d'accord avec la modification suivante :

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

25. Droits de la personne et conflit en milieu de travail

Le syndicat rejette la proposition de l'employeur telle que déposée et propose de renouveler l'Appendice « S ».

26. Appendices

Le syndicat approuve le renouvellement des appendices suivants :

- B
- C
- G
- H
- I, tel que modifié
- J, tel que modifié
- N, tel que modifié
- O, avec la modification à l'article 37 proposée par le syndicat le 17 mai 2017.
- P
- Q

- R, renouveler sans les modifications de l'employeur
- T
- V
- W

Appendices en suspens :

- A
- AA
- D
- E
- F
- K
- L
- M
- S
- U

27. Appendice à l'Annexe

Le syndicat est d'accord.

28. Pension

Le syndicat maintient sa proposition du 23 février 2017.

29. Pratiques établies

Le syndicat étudie la lettre de l'employeur datée du 18 octobre 2016.

30. Définitions

Alinéa 2.01 iv) : le syndicat maintien sa proposition du 19 octobre 2016.

31. Propositions retirées par le syndicat

- 15.02 b) ix)
- 35,02
- 35,4

32. Garderie au travail

Le syndicat souhaite en discuter avec l'employeur.