



SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES NÉGOCIATIONS 2024

Revendications syndicales globales

Le 30 janvier 2025

Préambule

Le présent document expose les revendications de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) globales en vue de la présente ronde de négociations avec la Société canadienne des postes (SCP). Ces revendications incluent les propositions du Syndicat soumise le 20 août 2024, le 21 novembre 2024 (Revendications syndicales #2) et le 28 janvier 2025 (Revendications syndicales #3). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou des ajouts futurs proposés, et sous réserve de toute erreur ou omission.

S'il y a une quelconque divergence ou conflit entre ce cahier des revendications et celles originales, ces dernières prévaudront.

Membres de l'équipe de négociation:

Jamie Benoit – Nouvelle-Écosse

Lana Van Bradt – Ontario

Trevor Garden – Manitoba

Jocelyne Menard – RCN

BT Nguyen – Ontario

Sylvain Samoisette – Québec

Hassan Hussein, AFPC Négociateur

Christopher Schwartz, AFPC Agent de recherche

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Le syndicat se réserve le droit de redéfinir le terme « section de travail » en attendant qu'il soit clarifié par les parties. Nous demandons à l'employeur de clarifier le sens qu'il entend donner à ce terme dans la disposition 24.05, recopiée ci-dessous.

24.05 Droits d'ancienneté

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

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

ARTICLE 7

TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

7.01 Travail dans l'unité de négociation

Le travail accompli normalement et régulièrement par une employée de l'unité de négociation de l'AFPC, **ou tout travail visé dans le certificat d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations industrielles le 18 juin 1993 et amendé le 19 novembre 1993**, ne peut être accompli ~~de façon régulière~~ par une autre employée de la Société à l'extérieur de l'unité de négociation, ~~à moins que ce travail ne fasse véritablement partie des fonctions de cette employée.~~

ARTICLE 8

COTISATIONS SYNDICALES

8.04 Droit exclusif de l'Alliance aux cotisations des membres

Aucun syndicat tel que défini au paragraphe 3(1), partie I, du *Code canadien du travail*, sauf l'Alliance, n'est autorisé à faire déduire par la Société des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la rémunération des employées faisant partie de l'unité de négociation. **Si la Société retient par erreur des cotisations de la paie du personnel pour un autre syndicat, elle devra rembourser ces cotisations aux membres concernés.**

ARTICLE 9

INFORMATION

9.01 Listes d'employées

La Société convient de fournir ~~deux fois par an~~ **mensuellement**, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant **le premier jour du mois** ~~les dates du 1^{er} janvier et du 1^{er} juillet~~ :

- a) à la section locale, une liste comprenant le nom, la classification et le lieu de travail de chaque employée dans l'unité de négociation;
- b) ~~Au président national de la composante~~ **à une représentante nationale du syndicat**, un ensemble de rapports sur chaque poste de l'unité de négociation, y compris les postes occupés et vacants, qui permettront d'identifier le nom du titulaire, la classification, le numéro du poste, le numéro personnel, le titre du poste, **le classement du titulaire à un autre échelon, l'adresse courriel, l'adresse postale** et le nom ou le poste auquel le titulaire se rapporte;
- c) ~~à la présidente nationale de l'Élément~~ **à une représentante nationale du syndicat**, une liste des postes bilingues par classification, niveau et lieu de travail.

9.02 Exemplaires de la convention collective

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

9.03 Nouvelles employées

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

9.04 Présentation des représentantes syndicales

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

9.05 Représentante à l'extérieur du lieu de travail

Si la représentante syndicale ou sa remplaçante est à l'extérieur du lieu de travail de l'employée, la section locale remet à la Société un avis écrit comprenant le nom, l'adresse, le lieu de travail et le numéro de téléphone de la représentante syndicale. La Société remet à la nouvelle employée ou à l'employée nouvellement mutée une copie de cet avis. **Les dirigeantes syndicales à plein temps, ou les représentantes des sections locales du syndicat, qui ne sont pas en service aux Postes se verront autoriser l'accès aux lieux interdits au public dans une installation postale, pour rencontrer la nouvelle employée ou l'employée nouvellement mutée.**

Les employées qui travaillent à distance ont droit à trente (30) minutes payées au cours de leur première (1) semaine de travail pour rencontrer virtuellement leur représentante syndicale.

9.06 Information sur les employées nouvellement nommées

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

ARTICLE 12 ESPACE SUR TABLEAUX D’AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS

12.01 Tableaux d’affichage

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

ARTICLE 13

DISCRIMINATION

13.01 Aucune discrimination

- a) Les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doivent être respectées. Aucun acte de discrimination ne peut être posé pour quelque motif que ce soit fondé sur la race, la croyance, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'affiliation religieuse, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, **l'identité ou l'expression de genre**, la situation de famille, **les caractéristiques génétiques**, la déficience mentale ou physique, l'état de personne graciée, ou l'appartenance ou l'activité au sein de l'Alliance.

ARTICLE 15

SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 Énoncé de politique

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

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

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

15.05 Droits et obligations de l'employée

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

Elle doit de plus veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité.

NOUVEAU – Protocole d'entente

Durant la ronde de négociations collectives de 2024, l'employeur a été informé de plusieurs problèmes touchant les comités locaux de santé et de sécurité au travail.

Par conséquent, reconnaissant ses obligations en vertu du *Code canadien du travail*, l'employeur convient de ce qui suit :

Dans tous les locaux où l'Alliance représente vingt (20) employées ou plus, l'employeur doit, d'ici le DATE, mettre à jour les mandats des comités mixtes de santé et de sécurité au travail pour qu'au moins un (1) représentant soit nommé par la section locale de l'Alliance. De plus, l'employeur doit veiller à ce que les mandats des comités de santé et de sécurité au travail soient mis à jour pour préciser que toutes les employées sont visées par le travail des comités et par leurs responsabilités, y compris, sans s'y limiter, les inspections et les enquêtes.

Le modèle de libellé ainsi que tous les mandats mis à jour des comités de santé et de sécurité au travail seront fournis à la présidence nationale de l'Élément d'ici le DATE.

Les représentants de l'Alliance auront les mêmes droits et responsabilités que ceux énoncés à l'article 15 de la présente convention collective.

Étant donné que les problèmes en question ont été relevés dans les bureaux extérieurs, le présent protocole d'entente ne s'applique pas au comité mixte de santé et de sécurité au travail au siège social de Postes Canada situé au 2701, promenade Riverside à Ottawa.

Signé,

Paul Mekis
Société canadienne des postes

Hassan Hussein
Alliance de la Fonction publique du Canada

ARTICLE 19

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

19.08* **Griefs et réponses envoyés par courriel ~~la poste~~**

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

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

*** Pour tous les griefs présentés et toutes les réponses à ceux-ci, le numéro du grief doit être inclus dans la ligne d'objet du courriel et dans le nom des pièces jointes.**

19.11 **Droit à l'arbitrage**

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

19.13 Griefs renvoyés à l'arbitrage sommaire

- a) Sous réserve de la présente convention collective ou d'une disposition contraire convenue entre les parties, un grief est renvoyé à l'arbitrage sommaire de la façon suivante.
- b) Les parties conviennent de ne pas avoir recours à des avocates en pratique de droit pour les représenter dans le cadre d'un arbitrage sommaire. **Les « avocates en pratique de droit » désignent des avocates embauchées à l'extérieur de la Société canadienne des postes ou de l'Alliance de la Fonction publique du Canada/Syndicat des employés des postes et communications.**
- c) Les parties font tous les efforts raisonnables pour procéder par admission et pour réduire l'utilisation des témoins.
- d) Une rencontre préparatoire à l'arbitrage doit avoir lieu au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de l'audition du grief.
- e) Dans la mesure du possible, l'arbitre rend sa décision oralement à la fin de l'audition en donnant un bref résumé de ses motifs, et confirme ensuite par écrit ses conclusions dans les dix (10) jours à compter de la date de l'audition.

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

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

19.17* Liste d'arbitres

[...]

Atlantique

~~J.A. MacLellan~~

Lynne Poirier

Michel Doucet

Lorraine P. Lafferty

Pacifique

~~Kate Young~~

~~Mark Brown~~

~~Colin Taylor~~

Ken Saunders

Amanda Rogers

Québec et Montréal

Jean-Guy Clément

~~André Rousseau~~

André Bergeron

~~Huguette Gagnon~~

Amal Garzouzi

Francine Lamy

York et Huron

William Kaplan

~~John Brunner~~

Russell Goodfellow

~~Kenneth A. Hinnegan~~

Diane Gee

Graham Clarke

Rideau et Siège social

~~Michelle Flaherty~~

Paula Knopf

~~Kenneth A. Hinnegan~~

~~John Brunner~~

Marc Mancini

Jean-Guy Clément

~~Russell Goodfellow~~

Amal Garzouzi

Graham Clarke

Eli Gedalof

Mid-West et Foothills

~~A.V.M. Beattie~~

David Philip Jones

Ken Norman

19.18

d) Les employées sont encouragées à discuter de la classification de leur poste avec une représentante de la direction bien au fait de la classification, avant de soumettre un grief de classification. **Une représentante du syndicat devrait être présente lors de cette discussion.**

e) Sur demande et, **en temps opportun** avant l'audition au dernier palier, il y a échange de renseignements pertinents au grief, tels la description, l'évaluation et la raison d'être du poste, les modifications aux fonctions et les déclarations de la superviseure ou de l'employée, aux fins de discussions non officielles entre le personnel de classification des deux (2) parties.

ARTICLE 21

EXPOSÉ DES FONCTIONS

21.01 À la demande de l'employée

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

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

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

21.03 Changements apportés à la description et au poste

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

21.04 Description de poste

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

21.05 Fonctions et responsabilités de l'emploi

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

NOUVEAU

21.06 Nouvelles descriptions de poste

À la création ou à la modification d'une description de poste, l'employeur a trente (30) jours pour remettre la nouvelle description de poste à la section nationale de l'Élément.

ARTICLE 23

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉE

23.01 Appréciation officielle

...

b) Les représentantes de la Société qui apprécient le rendement de l'employée doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou d'en avoir été informées pendant ~~au moins la moitié (1/2) de~~**toute** la période faisant l'objet de l'appréciation.

c) La forme et les critères des appréciations du rendement de l'employée sont mis au point avec l'agent négociateur **lors d'une consultation annuelle sérieuse avant le début de la période d'évaluation.**

...

23.05 Critères d'évaluation

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

ARTICLE 24 ANCIENNETÉ

24.10 Listes d'ancienneté

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

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

ARTICLE 27

DOTATION

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~~ **nommée à un autre poste au sein de la Société**. 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) L'exigence d'occupation de poste ~~au~~ **à l'alinéa (a)** ci-dessus ne s'applique pas :

(i) aux employées qui sont promues pour occuper un emploi vacant permanent;

(ii) aux employées à temps partiel qui sont nommées pour occuper ~~un poste permanent pour un poste~~ **vacant à temps plein à durée indéterminée à durée indéterminée**; et

(iii) aux employées à terme ~~au cours des 60 derniers jours de leur mandat actuel~~ qui sont nommées pour occuper un poste vacant permanent.

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

28.01 Généralités

- (a) La Société convient que, si des postes deviennent excédentaires compte tenu des besoins, aucune employée faisant partie de l'unité de négociation (à l'exclusion des employées engagées pour une durée déterminée) ayant atteint plus de cinq (5) années d'emploi continu à la Société au moment où les postes en question deviennent excédentaires, ne peut faire l'objet d'une mise à pied temporaire ou permanente, pourvu qu'elle accepte d'être nommée ou affectée à un autre poste aux termes du présent article.
- (b) Les dispositions de cet article s'appliquent à toutes les employées (à l'exclusion des employées nommées pour une durée déterminée) ~~qui faisaient partie de l'unité de négociation le 24 mars, 2009,~~ pourvu qu'elles acceptent d'être affectées ou nommées à un autre poste aux termes du présent article.
- ~~(c) La Société convient que, si des postes deviennent excédentaires compte tenu des besoins, aucune employée faisant partie de l'unité de négociation (à l'exclusion des employées engagées pour une durée déterminée) embauchée le 12 mai 2014 ou après et ayant atteint plus de dix (10) années d'emploi continu à la Société au moment où les postes en question deviennent excédentaires, ne peut faire l'objet d'une mise à pied temporaire ou permanente, pourvu qu'elle accepte d'être nommée ou affectée à un autre poste aux termes du présent article.~~

ARTICLE 31 RÉMUNÉRATION

31.04 Rémunération d'intérim

- a) Lorsqu'une employée est tenue par la Société d'exécuter à titre intérimaire, sur une période d'au moins deux (2) jours consécutifs, une grande partie des fonctions d'une employée d'un niveau de classification supérieur, elle touche, pendant cette période, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date où elle commence à remplir ces fonctions, comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieur. La date de l'augmentation d'échelon d'une employée qui reçoit une rémunération d'intérim doit être la date d'augmentation d'échelon du poste d'attache de l'employée. **L'employée recevant une rémunération d'intérim continue d'avoir droit aux augmentations d'échelon liées à son poste intérimaire. La date de l'augmentation d'échelon de l'employée qui reçoit une rémunération d'intérim doit être la date d'augmentation d'échelon du poste d'attache de l'employée.**

31.06 Postes bloqués Protection salariale

31.12 Indemnité de vie chère

Améliorations équivalentes :

Si une autre unité de négociation de Postes Canada actuellement en pourparlers ou en arbitrage devait obtenir des bonifications à son indemnité de vie chère qui sont plus favorables que celles énoncées ci-dessous, l'employeur intégrera des améliorations équivalentes à la présente convention collective.

À partir du 1^{er} septembre 2020 **2024**, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'Indice d'ensemble des prix à la consommation au Canada (2002 = 100) doit être versée trimestriellement à chaque employée nommée pour une période indéterminée et employée à terme (qui compte plus de six (6) mois de service continu).

- a) Les trimestres désignés dans la clause 31.12 sont les suivants :

Modifier la liste des trimestres à la clause 31.12a) pour refléter les trimestres visés par la nouvelle convention collective...

~~du 1^{er} septembre 2020 — au — 30 novembre 2020~~
~~du 1^{er} décembre 2020 — au — 28 février 2021~~

~~du 1^{er} mars 2021 — au — 31 mai 2021~~
~~du 1^{er} juin 2021 — au — 31 août 2021~~
~~du 1^{er} septembre 2021 — au — 30 novembre 2021~~
~~du 1^{er} décembre 2021 — au — 28 février 2022~~
~~du 1^{er} mars 2022 — au — 31 mai 2022~~
~~du 1^{er} juin 2022 — au — 31 août 2022~~
~~du 1^{er} septembre 2022 — au — 30 novembre 2022~~
~~du 1^{er} décembre 2022 — au — 28 février 2023~~
~~du 1^{er} mars 2023 — au — 31 mai 2023~~
~~du 1^{er} juin 2023 — au — 31 août 2023~~
~~du 1^{er} septembre 2023 — au — 30 novembre 2023~~
~~du 1^{er} décembre 2023 — au — 29 février 2024~~
~~du 1^{er} mars 2024 — au — 31 mai 2024~~
~~du 1^{er} juin 2024 — au — 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)~~ **zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504)** point au-dessus de l'ajustement de l'Indice des prix à la consommation (IPC), **ce qui correspond à cinq virgule trente-trois pour cent (5,33 %) de plus que l'IPC publié en août 2024.**

c)* ~~L'indemnité sera évaluée sur une base annuelle.~~

i)* ~~Le premier paiement pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour 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 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 31.12 b) ci-dessus.~~

ii)* ~~Le premier paiement pour la période du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour 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 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 31.12 b) ci-dessus.~~

iii)* ~~Le premier paiement pour la période du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour 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 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 31.12 b) ci-dessus.~~

~~iv)* Le premier paiement pour la période du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice publié pour 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 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 31.12 b) ci-dessus.~~

c) Le premier paiement pour la période du 1^{er} septembre 2024 à DERNIER JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE doit prendre effet lorsque l'IPC atteint l'Indice ajusté défini à la clause 31.12 b). Aux fins du premier versement, l'Indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'Indice ajusté, 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 31.12 b) sur les heures payées entre le premier jour du mois où l'Indice publié excède l'Indice ajusté et la fin du trimestre.

~~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 31.12 b) ci-dessus. Le dernier paiement est versé pour la période allant jusqu'au 31 août 2024 inclusivement.~~

d) Aux fins des paiements des autres trimestres, le montant de l'indemnité doit être déterminé en comparant l'IPC publié pour le dernier mois du trimestre à l'Indice ajusté défini à la clause 31.12 b). Si l'IPC excède toujours l'Indice ajusté, l'indemnité est versée conformément à la clause 31.12 b) sur les heures payées durant le trimestre en question.

e) Tous les paiements sont effectués globalement sous forme d'arrérages conformément à la clause 31.12 b). Les indemnités versées ne sont pas incorporées aux taux de salaire de base et n'affectent pas le taux des primes ou des pensions de retraite. On en tient cependant compte dans le calcul de la rémunération pour les jours fériés et les congés payés.

f) Si, au terme d'un trimestre donné, il y a une baisse de l'Indice à un niveau de points inférieur à celui qui a donné lieu, au cours du trimestre précédent, à une indemnité,

l'indemnité doit être réduite d'un (1) cent pour chaque fraction complète de diminution de ~~zéro virgule huit (0,08)~~ **zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504)** point.

g) Il n'y aura pas de redressement, rétroactif ou autre, à la suite d'une révision résultant d'une correction effectuée ultérieurement à l'Indice par Statistique Canada.

h) Dans l'éventualité où Statistique Canada cesserait de publier l'Indice des prix à la consommation mensuel et/ou apporterait des changements qui toucheraient la méthode de calcul de l'indemnité décrite ci-dessus, la question doit faire l'objet de discussions entre les deux parties avant que, le cas échéant, des modifications soient apportées aux modalités ci-dessus.

ARTICLE 32

PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE

32.01 Prime de quart

- a) À la date de la signature de la convention collective, les employées touchent une prime de quart d'un dollar et quinze cents (~~1,15~~ **de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)**) l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 18 h et minuit, et d'un dollar et quarante cents (~~1,40 \$~~) **de deux dollars et soixante-quinze cents (2,75 \$)** l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre minuit et 6 h.
- b) Dans les cas des employées qui touchent cette prime pour la majorité des heures d'un quart normalement prévu à l'horaire, elles la reçoivent au regard de toutes les heures effectuées durant le quart.

32.02 Prime de fin de semaine

- a) À la date de la signature de la convention collective, les employées touchent une prime supplémentaire d'un dollar et quarante cents (~~1,40 \$~~) **de deux dollars et soixante-quinze cents (2,75 \$)** l'heure pour les heures de travail effectuées le samedi ou le dimanche, tel que stipulé en b) ci-dessous.
- b) La prime de fin de semaine est payable pour toutes les heures de travail ~~prévues à l'horaire régulier au taux des heures normales~~ effectuées le samedi ou le dimanche.

ARTICLE 33

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

33.01 Rémunération minimale

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

- a) la rémunération équivalant à trois (3) heures de salaire calculées au taux applicable des heures supplémentaires,

ou

- b) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires, à condition que la période de travail supplémentaire faite par l'employée ne soit pas accolée à son horaire de travail.

33.02 Situations d'urgence

Employées de la désignation ~~EL~~-T uniquement

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

33.03 Remboursement des frais de transport

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

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

ou

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

ARTICLE 34 DISPONIBILITÉ

34.03

- a) Si la Société exige d'une employée d'assurer une disponibilité en dehors des heures de service, celle-ci doit être rémunérée, à compter de ~~le 12 mai 2014~~ **la date de signature** de la présente convention collective, sous la forme d'un montant équivalent à une (1) heure de paie au taux simple, le minimum étant de vingt dollars (20 \$) par période de huit (8) heures passées en disponibilité.
- b) La Société convient de remettre ~~des téléavertisseurs~~ **un téléphone cellulaire** sans frais aux employées tenues d'assurer la disponibilité, afin de leur permettre de ~~se rendre au travail~~ **d'effectuer leur travail** sur demande.
- c) Pour désigner les employées en disponibilité, la Société s'engage à répartir le travail hors des heures de service de façon équitable en tenant, pour cela, des listes de disponibilité appropriées.
- d) L'employée qui n'est pas en mesure de ~~se rendre au~~ **d'effectuer le** travail sur demande ne peut prétendre à la rémunération de disponibilité.
- e) L'employée en disponibilité appelée ~~au~~ **pour effectuer le** travail doit être rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective régissant le rappel au travail.
- f) Une employée en disponibilité qui travaille après avoir été contactée par la Société mais qui n'est pas tenue de se présenter à son lieu habituel de travail, doit être rémunérée pour son temps de travail effectif ou pour un minimum de quinze (15) minutes, selon la plus élevée de ces deux éventualités.
- g) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, la rémunération des heures supplémentaires ne peut être versée en double pour les mêmes heures de travail.

ARTICLE 37
RÉGIMES DE SOINS MÉDICAUX COMPLÉMENTAIRES,
D'ASSURANCE-HOSPITALISATION ET D'ASSURANCE-SOINS
DENTAIRES

Améliorations équivalentes :

ARTICLE 39 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

39.01 Jours fériés désignés

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

a) le jour de l'An;

b) le 2 janvier;

c) le troisième lundi de février;

d) ~~b)~~ le Vendredi ~~S~~saint;

e) ~~e)~~ le lundi de Pâques;

f) ~~d)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire ~~de la Souveraine~~ **du Souverain**;

g) ~~e)~~ la fête du Canada;

h) ~~f)~~ la fête du Travail;

i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;

j) ~~g)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;

k) ~~h)~~ le jour du Souvenir;

l) ~~i)~~ le jour de Noël;

m) ~~j)~~ le lendemain de Noël;

n) ~~k)~~ un autre jour dans l'année qui, de l'avis de la Société, est reconnu, au niveau provincial ou municipal, comme jour de fête dans la région où l'employée travaille ou, dans toute région où, de l'avis de la Société, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août,

et

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

ARTICLE 40

CONGÉ ANNUEL

40.02

...

b) ~~Nonobstant l'alinéa (a) ci-dessus, les employées qui ont été embauchées dans la Société le ou après le 12 mai 2014, pendant l'année de congé annuel acquiert ses crédits aux taux suivants pour chaque mois civil durant lequel elle touche au moins dix (10) jours de rémunération :~~

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

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

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

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

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

...

40.05 Établissement du calendrier des congés annuels payés

b)

i) ~~Pour les périodes de congés annuels devant être pris entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, les employées choisissent les dates de leurs congés annuels par ordre d'ancienneté. Le processus de sélection débute le 1^{er} janvier au plus tard et se termine dans les délais voulus afin que la Société puisse afficher le calendrier des congés annuels le 1^{er} avril au plus tard.~~

ii) Les détails administratifs concernant cette procédure sont établis à la suite d'une consultation significative **et d'une entente** au niveau local.

...

40.08 Report

Si, au cours d'une année de congé donnée, il n'a pas été accordé à l'employée tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée est reportée à l'année de congé suivante. Tout report au-delà d'un an se fait par accord mutuel. **Les employées auront accès à leurs congés après deux (2) ans et pourront choisir un versement au lieu d'un congé payé.**

...

40.15 Paie de vacances pour les employées à temps partiel

- a) Nonobstant les dispositions de la clause 40.03, une employée à temps partiel reçoit, au lieu de congés annuels payés, une paie de vacances correspondant à un pourcentage de la rémunération totale qu'elle a reçue au cours de l'année civile ~~précédente~~ **de congé en cours**. Ce pourcentage est le suivant :

...

- ~~b) Nonobstant les dispositions de la clause 40.02 et l'alinéa a) ci-dessus, une employée à temps partiel qui a été embauchée dans la société le ou après le 12 mai 2014, reçoit une indemnité de vacances égale à un pourcentage des gains de son année civile précédente tenant lieu de congé annuel avec paie. Ce pourcentage est le suivant :~~

- ~~(i) six (6 %) pour cent si l'employée a complété moins de dix (10) années d'emploi continu;~~
- ~~(ii) huit (8 %) pour cent après que l'employée a complété dix (10) années d'emploi continu.~~
- ~~(iii) dix (10 %) pour cent après que l'employée a complété dix-huit (18) années d'emploi continu;~~
- ~~(iv) douze (12 %) pour cent après que l'employée a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu.~~

...

40.16 Paiement de la paie de vacances aux employées à temps partiel comme suit :

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

- a) Pour lui assurer une rémunération continue, l'employée à temps partiel touche un montant salarial calculé en fonction de ses heures de travail prévues à l'horaire de la semaine qui précède immédiatement sa période de congé annuel. Ce montant lui est versé conformément au mode de paiement salarial en vigueur concernant le personnel à temps partiel.
- b) La différence, s'il y a lieu, entre le total de la prime de vacances prévu à la clause 40.15 et les montants touchés conformément à la clause 40.16 a) lui est versée avant le dernier vendredi du mois de mars de l'année civile suivante.

- c) **Concernant** ~~Tout~~ tout montant payé en trop du fait de l'application de la clause 40.16 a) est immédiatement débité du premier montant salarial suivant et doit être recouvré intégralement avant que soit versé à l'employée tout autre montant de rémunération ultérieur. : si le paiement en trop est un montant supérieur à cinquante dollars (50 \$), le bureau de la paie avise l'employée avant de procéder au recouvrement du paiement en trop. Si l'employée informe sa direction locale que le projet du recouvrement lui causerait un préjudice, le recouvrement effectué n'excède pas dix (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, toute somme payée en trop à l'employée peut être prélevée du solde de rémunération de celle-ci.

Re-numéroter la suite de l'article

ARTICLE 42

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Améliorations équivalentes :

Si une autre unité de négociation de Postes Canada actuellement en pourparlers ou en arbitrage devait obtenir des bonifications à ses autres congés payés ou non payés, congés de préretraite, congés pour raisons personnelles, congés de maladie, congés spéciaux, congés de maternité, congés de paternité, congés parentaux, congés d'adoption, congés pour accident de travail et congés pour affaires syndicales qui sont plus favorables que celles énoncées ci-dessous ou aux congés déjà prévus dans la convention collective, l'employeur intégrera des améliorations équivalentes à la présente convention collective.

42.01 Congé de mariage payé

- a) Après six (6) mois d'emploi continu à la Société et à condition qu'elle donne à la Société un préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employée bénéficie d'un congé payé d'une durée de cinq (5) jours afin de se marier.
- ~~b) Pour l'employée qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement dans les six (6) mois suivant l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employée pendant la période de congé est déduit par la Société de toute somme due à l'employée.~~

42.02 Congé de deuil payé

~~Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la 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, 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.~~

le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employée), l'enfant (y compris l'enfant du conjoint ou du conjoint de droit commun), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employée, le petit-fils, la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et les grands-parents et tout parent

demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

Une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employée.

a) Durée du congé

Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée a, à des fins de deuil, droit à un congé payé d'une période maximale de ~~quatre (4)~~ **cinq (5)** jours consécutifs incluant le jour des funérailles. Au moins ~~trois (3)~~ **quatre (4)** des ~~quatre (4)~~ **cinq (5)** jours consécutifs doivent être des jours ouvrables. Nonobstant ce qui précède, si la Société en est avisée dans un délai raisonnable, un de ces **cinq (5)** 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.

[...]

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

À l'égard de la période de congé d'adoption, les prestations versées en conformité au régime de prestations supplémentaires de chômage sont pour : a) une période additionnelle maximale de ~~douze (12)~~ **dix-sept (17)** semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize (93 %) pour cent du taux de rémunération hebdomadaire. Ce délai comprend le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, selon le cas, où la proportion totale de 93 % sera versée.

[...]

42.11 Congé payé pour obligations familiales

- c) Les employées bénéficieront de jours de congé pour raisons personnelles comme il est indiqué ci-dessous. ~~Les employées qui ont épuisé leurs jours de congé pour raisons personnelles peuvent se voir accorder un maximum de deux (2) jours conformément à l'alinéa 42.11 b) ci-dessous au cours de n'importe quelle année du 1^{er} juillet au 30 juin.~~

Jours de congé pour raisons personnelles

- i) ~~Sept (7)~~ **Quinze (15)** jours de congé pour raisons personnelles seront alloués à toutes les employées à temps plein le 1^{er} juillet de chaque année.

- ii) Toutes les employées à temps partiel recevront le 1^{er} juillet de chaque année un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de ~~sept (7)~~ **quinze (15)** jours.
- iii) Toutes les employées nommées pour une période déterminée recevront un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de leur emploi et du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de ~~sept (7)~~ **quinze (15)** jours.
- iv) Pour toutes les employées qui entrent à l'emploi de la Société canadienne des postes en cours d'année débutant le 1^{er} juillet et se terminant le 30 juin, les jours de congé pour raisons personnelles seront calculés au prorata du nombre de jours restant dans cette année, jusqu'à concurrence de ~~sept (7)~~ **quinze (15)** jours.
- v) Tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé, en totalité ou en partie, en date du 30 juin de chaque année, pour un maximum de ~~sept (7)~~ **quinze (15)** jours, sera payé aux employées nommées pour une période indéterminée et aux employées nommées pour une période déterminée de plus de six (6) mois au cours de la troisième (3^e) période de paie après le 30 juin de cette année. Le montant du paiement sera fondé sur le taux horaire de l'employée en date du 30 juin de cette même année. Les employées nommées pour une durée indéterminée ou pour une période déterminée de plus de six (6) mois peuvent, sur demande écrite transmise avant le 30 juin de chaque année, et au lieu de recevoir un paiement, reporter (en tout ou en partie) pour utilisation au cours de la période du 1^{er} juillet au 30 juin, les congés pour raisons personnelles non utilisés au 30 juin, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Une employée qui a reporté la totalité ou une partie de ses congés pour raisons personnelles non utilisés à l'année suivante (~~jusqu'à un maximum de sept (7) jours~~) peut être payée pour ces jours s'ils ne sont toujours pas utilisés en date du 30 juin suivant, en plus des ~~sept (7)~~ **quinze (15)** jours mentionnés au paragraphe précédent.

[...]

42.17 Congé de pré-retraite

[...]

- ~~g) Les employées embauchées dans la société le ou après le 12 mai 2014 n'auront pas droit au congé de préretraite.~~

[...]

ARTICLE 43

PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Améliorations équivalentes : si une autre unité de négociation de Postes Canada actuellement en pourparlers devait obtenir des bonifications à son programme d'assurance-invalidité de courte durée, l'employeur intégrera des améliorations équivalentes à la présente convention collective.

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, Si,~~ **au terme du dernier appel, la décision de refus est maintenue**, 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. **Aucun paiement n'est recouvré jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue au dernier niveau d'appel.** 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.

NOUVEAU 43.09 Exceptions aux délais de présentation

Des exceptions à l'application stricte des délais prévus à cet article seront prises en considération lorsque l'employée a des restrictions cognitives documentées si :

- a) **selon un diagnostic médical objectif, elles nuisent à la capacité de l'employée de respecter le processus (par exemple, une déficience au niveau de la compréhension, de la prise de décision, du jugement, etc.);**
- b) **l'employée ne dispose pas d'un réseau de soutien (par exemple un membre de sa famille) autorisé à l'assister tout au long du processus.**

Renuméroter la suite de l'article

ARTICLE 44

CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL PAYÉÉ

44.02 Indemnité de congé-éducation

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

ARTICLE 45 FORMATION

45.02 Besoins en formation

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

- a) toute employée nouvellement embauchée; ou
- b) toute employée mutée ou affectée à un travail requérant des connaissances nouvelles; **ou**
- c) **toute employée lorsque des modifications sont apportées aux machines, aux dispositifs ou à l'équipement, lorsque cette modification nécessite l'acquisition de nouvelles compétences ou connaissances.**

[...]

45.08 Formation hors des lieux du travail : jours de repos

Employées de la désignation ~~EL~~ T uniquement

[...]

45.09 Formation hors des lieux de travail : frais

Employées de la désignation ~~EL~~ T uniquement

[...]

45.10 Formation hors des lieux de travail : préavis

Employées de la désignation ~~EL~~ T uniquement

[...]

45.11 Formation hors des lieux de travail : durée maximale

Employées de la désignation ~~EL~~ T uniquement

[...]

45.12 Formation en langue seconde

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

Nonobstant le paragraphe ci-dessus, la Société reconnaît l'importance du bilinguisme pour le perfectionnement professionnel à Postes Canada. Par conséquent, toutes les demandes d'employées en vue d'accéder à la formation officielle en langue seconde sont examinées et aucune demande n'est refusée sans motif raisonnable.

[...]

45.13 Langue d'instruction

Employées de la désignation ~~E~~ T uniquement

[...]

45.14 Paiement des heures supplémentaires en formation

Employées de la désignation ~~E~~ T uniquement

[...]

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

Employées de la désignation ~~E~~ T uniquement

[...]

45.16 Instructrices

Employées de la désignation ~~E~~ T uniquement

[...]

ARTICLE 52 FRAIS D'INSCRIPTION

52.01 Remboursement

- a) La Société rembourse aux employées les frais d'adhésion à une organisation ou à un organisme de régie lorsque le versement de tels frais est nécessaire à la poursuite des fonctions de leur poste.
- b) **Lorsqu'une organisation ou un organisme de régie mentionné à la clause 52.01 a) exige une formation continue ou un perfectionnement professionnel pour maintenir son statut de membre en règle, la Société rembourse aux employées les frais raisonnables associés à cette formation. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées. La Société reconnaît que cette formation pourrait ne pas correspondre aux besoins en formation déterminés par la Société.**
- ~~b)~~ c) Les employées excédentaires peuvent se faire rembourser, au moyen de l'Annexe « M », les frais d'adhésion à une organisation ou à un organisme de régie lorsque le versement de tels frais est nécessaire à la poursuite des fonctions de leur poste pour lequel elles ont été déclarées excédentaires.

ANNEXE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION

À compter du 1^{er} septembre 2024 :

- a) Paiement forfaitaire correspondant à :
4,3 % du salaire annuel (n'ouvrant pas droit à pension) au lieu de l'indemnité de vie chère et du montant unique de 500 \$ que le STTP a reçu.
- b) Tous les postes A-01 sont convertis en postes A-02.
- c) Rajustement au marché de 2,08 % pour tenir compte de l'érosion des salaires depuis 2017 (rétroactif).
- d) 6,0 %* (rétroactif).

À compter du 1^{er} septembre 2025 :

3,5 %*

À compter du 1^{er} septembre 2026 :

3,5 %*

**** Si une autre unité de négociation de Postes Canada actuellement en pourparlers ou en arbitrage devait obtenir des bonifications à ses taux de rémunération (y compris, sans s'y limiter, des augmentations économiques globales, des rajustements au marché, des indemnités, des primes à la signature et des paiements forfaitaires) qui sont plus favorables que celles proposées ci-dessus ou convenues par les parties dans le cadre des négociations, l'employeur intégrera des améliorations équivalentes à la présente convention collective.***

ANNEXE « AA » ÉCHELLE SALARIALE ANNUELLE

Le syndicat demande de mettre fin au système de rémunération à deux vitesses en éliminant l'échelle salariale des personnes embauchées dans l'unité de négociation à partir du 12 mai 2014 et de transférer toutes les employées touchées à la grille salariale des personnes embauchées dans l'unité de négociation avant le 12 mai 2014.

ANNEXE « C »

PRIME AU BILINGUISME

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

Nouveau libellé :

Si, pendant la durée d'application de la présente convention collective, le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada (CNM) augmente le montant versé en vertu de la *Directive sur la prime au bilinguisme*, la Société aura trente (30) jours modifier sa politique en conséquence.

ANNEXE «D» PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Le syndicat croit que le protocole d'entente actuel est désuet et demande de le modifier en ajoutant ce qui suit :

La Société reconnaît que les descriptions de postes sont désuètes.

La Société s'engage, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, à créer avec l'Alliance un comité mixte qui examinera et mettra à jour les descriptions de postes.

Le comité sera composé de deux (2) membres nommés par l'employeur et de deux (2) membres nommés par l'Alliance.

Le comité terminera son travail avant la date d'expiration de la présente convention collective.

ANNEXE «E» DISPONIBILITÉ

NOUVEAU — Remplacer le libellé actuel par ce qui suit :

Conformément aux dispositions du paragraphe 34.02 sur la disponibilité en dehors des heures de service, ou période de garde, l'employeur transmettra au syndicat une liste des postes concernés le premier jour ouvrable de chaque mois. Cette liste mettra en évidence les changements apportés depuis l'envoi de la liste précédente. Seront indiqués le nom, le lieu de travail, le numéro de poste et le niveau des employées.

ANNEXE «F» RELATIVEMENT AU RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

Améliorations équivalentes :

Si une autre unité de négociation de Postes Canada actuellement en pourparlers ou en arbitrage devait obtenir des bonifications à son régime d'assurance dentaire qui sont plus favorables que celles énoncées ci-dessous ou aux prestations déjà prévues dans la convention collective, l'employeur intégrera des améliorations équivalentes à la présente convention collective.

ANNEXE «I» FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

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 \$)~~ **trois cents et demi (0,035 \$)** pour toutes les heures de travail effectuées par toutes les employées.

...

Dates modifiées pour refléter le nouveau contrat.

ANNEXE «K»

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

[...]

L'échelle d'évaluation en cinq points pour le Programme de **prime de rendement** ~~rémunération conditionnelle~~ individuelle a débuté le 1^{er} janvier 2012 et offre la possibilité de gagner une prime maximale de ~~trois (3 %)~~ **quatre (4 %)** pour cent par année financière. Les employés qui sont ~~éligibles pour~~ **admissibles à** l'obtention d'une prime de **rendement** ~~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 %~~ **4,00 %**

Niveau 4 – Attentes dépassées : ~~2,50 %~~ **3,00 %**

Niveau 3 – Attentes toutes satisfaites : ~~2,00 %~~ **2,25 %**

Niveau 2 – Plupart des attentes satisfaites : ~~0,85 %~~ **1,25 %**

Niveau 1 – Attentes non satisfaites : 0 % à 0,50 %

[...]

~~La Société peut modifier n'importe laquelle des conditions du Programme de prime de rendement d'équipe et du Programme de 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.~~

ANNEXE «L»
COMITÉ NATIONAL DES POSTES NOUVELLEMENT CRÉÉS

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

Madame Theresa Johnson
M. Hassan Hussein
Chef négociatrice **Négociateur en chef**
SEPC / AFPC
233, rue Gilmour
Ottawa ON K1P 0P1

OBJET : COMITÉ NATIONAL DES POSTES NOUVELLEMENT CRÉÉS

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

1. Le Comité national sera constitué d'au plus trois (3) représentantes de la direction nommées par la Société et au plus trois (3) représentantes du syndicat nommées par l'AFPC/SEPC.
2. Trente (30) jours après la signature de la convention collective, les parties se communiqueront l'une à l'autre la liste de leurs représentantes respectives au sein du Comité national.
3. Par la suite, la SCP avisera l'AFPC/SEPC de tout poste nouvellement créé et (ou) de tout poste existant dont les tâches ont été modifiées ~~de manière importante~~, et dont les titulaires pourraient effectuer des tâches ~~identiques~~ **semblables** à celles qui sont exécutées par des employées représentées par l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC. L'avis sera communiqué dans les trente (30) jours de la date effective de création du ou

des postes et (ou) de la modification ~~de manière importante~~ des tâches du ou des postes. La description de fonction et le profil d'emploi du ou des postes, s'ils sont disponibles, seront joints. L'avis devra également porter mention des motifs pour lesquels, le cas échéant, la SCP a décidé de ne pas inclure le ou les postes concernés dans l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC.

4. Si l'AFPC/SEPC est d'avis qu'un ou des postes nouvellement créés, ou qu'un ou des postes dont les tâches ont été modifiées ~~de manière importante~~, devraient être inclus dans l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC, elle en avisera par écrit les représentantes de la Société au sein du Comité national dans les quinze (15) jours suivant réception par écrit de la demande et de l'avis de réunion du Comité national aux fins de consultation sur le ou les postes susmentionnés. Le Comité national se réunira dans les trente (30) jours suivant réception de la demande du syndicat.

5. À défaut d'une résolution de la part du Comité national, l'AFPC/SEPC peut, conformément aux dispositions de la convention collective, introduire un grief en contestation de l'exclusion du ou des postes susmentionnés de l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC.

Fait à Ottawa, Ontario, le 10 septembre 1999.

Original signé par

~~Mark MacDonell~~

~~Conseiller principal~~

Paul Mekis, négociateur en chef

Relations du travail

ANNEXE «V»
VEÊTEMENTS ET CHAUSSURES DE PROTECTION POUR LES
PRÉÉPOSEÉES À L'ÉCHANTILLONNAGE NOMMÉES POUR UNE
PEÉRIODE INDEÉTERMINEÉE

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

~~le 12 mai 2014~~ **(date de signature de la convention collective)**

~~Erna Post~~ **Hassan Hussein**
Alliance de la Fonction publique du Canada

OBJET : Vêtements et chaussures de protection pour les préposées à l'échantillonnage nommées pour une période indéterminée

Madame **Monsieur Hussein**,

La Société **fournira** ~~remboursera les bottes aux préposées à l'échantillonnage nommées pour une période indéterminée~~ **des indemnités pour payer les dépenses suivantes :** conformément à la politique de la Société. ~~La Société attribuera également un blouson matelassé et deux (2) chemises de travail aux préposées à l'échantillonnage nommées pour une période indéterminée et les réattribuera en échange.~~

a) Indemnité pour bottes

Deux cent quarante dollars (240 \$) par année en deux (2) versements semestriels égaux, payables le 1^{er} octobre et le 15 avril chaque année. Pour les périodes de moins de six (6) mois, l'indemnité est versée pour chaque mois au cours duquel l'employée a droit à une rémunération pour dix (10) jours ou plus.

b) Indemnité pour gants

Vingt dollars (20 \$) payables le 1^{er} octobre chaque année.

La Société attribuera également un blouson matelassé et deux (2) chemises de travail aux préposées à l'échantillonnage et les réattribuera en échange.

ANNEXE «Z»
PRIMES DE DÉPART SOUS L'ALINÉA 28.10 (K)(II) k) ii)

Dates à modifier pour qu'elles correspondent à la nouvelle convention collective.

Nouvelle annexe XXX ou nouvelle lettre d'entente
Égalité d'accès aux mesures de soutien pour les employées à temps
partiel et à durée déterminée et les employées à temps plein

Article XXX ou nouvelle lettre d'entente

Dans le cadre de leur travail, les employées à temps partiel et à durée déterminée ont droit au même matériel et aux mêmes ressources que les employées à temps plein remplissant des fonctions identiques ou comparables.

Nouvelle lettre d'entente ou lettre de la SCP à l'AFPC

Remboursement du paiement forfaitaire de soutien à la transition

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE OU LETTRE DE LA SCP À L'AFPC

Les personnes qui en font la demande au Centre des services de paie obtiendront le solde dû pour rembourser le paiement de transition.

Sur demande, l'employeur déduira un montant, à la discrétion de la personne salariée, d'au moins 5 % de son salaire brut par chèque de paie, jusqu'au remboursement intégral du paiement de transition.

Nul n'est tenu de se prévaloir de ce qui précède.

Nouvel article XX ou nouvelle lettre d'entente TÉLÉTRAVAIL

Définitions :

« *lieu de travail autre* » désigne un lieu au Canada, différent du lieu de travail officiel, où l'employée effectue normalement ses tâches. Ce peut être entre autres un lieu qui n'est pas sous le contrôle de Postes Canada.

« *lieu de travail de la Société* » désigne un lieu de travail qui est sous le contrôle de Postes Canada.

« *lieu de travail officiel* » désigne le lieu de travail de la Société auquel est associée l'employée dans le système SAP et qui est désigné dans sa lettre d'offre.

« *modèle de travail à distance* » désigne un modèle d'exploitation flexible selon lequel toutes les tâches, ou presque, sont effectuées depuis un lieu de travail autre.

« *modèle de travail hybride* » désigne un modèle d'exploitation flexible selon lequel une employée peut travailler depuis un lieu de travail officiel et un lieu de travail autre.

Genre de travail :

Pertinence du modèle de travail à distance ou du modèle de travail hybride

Le modèle de travail à distance ou le modèle de travail hybride (collectivement, le « modèle de travail hybride/à distance ») convient aux tâches de réflexion, de rédaction, de recherche, de communication téléphonique ou d'analyse des données. Il ne convient peut-être pas si l'employée doit souvent interagir en personne avec des collègues, des clients ou des membres du public, ou doit souvent consulter des documents qui ne peuvent pas être retirés du lieu de travail officiel. La Société, en consultation sérieuse avec l'AFPC et l'employée, détermine la pertinence de toute demande de travail hybride/à distance. Cette décision doit être rendue dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande.

L'approbation d'un modèle de travail hybride/à distance est donnée au cas par cas, selon la nature du travail de l'employée. Tout effort raisonnable est fait pour accepter la demande de télétravail de l'employée. L'employeur ne refuse pas les demandes sans motif valable. Si la demande est refusée, il doit fournir par écrit les motifs de cette décision.

Le modèle de travail hybride/à distance, instauré à la demande de l'employée, est un régime de travail flexible volontaire, dont les conditions sont convenues entre l'employeur et l'AFPC, conjointement avec l'employée. L'AFPC recevra un exemplaire de chaque lettre d'entente établissant ce modèle.

Protection des droits obtenus par convention collective :

Les conditions d'emploi, les dispositions pertinentes de la convention collective, les politiques et pratiques existantes et la loi continuent de s'appliquer dans le cadre du modèle de travail hybride/à distance.

Critères de sélection :

Toutes les décisions relatives aux ententes particulières de télétravail sont prises de façon équitable et transparente. Chaque demande est étudiée au cas par cas par l'employeur et l'employée (en consultation avec l'AFPC), en tenant compte de la faisabilité opérationnelle et de la rentabilité de l'entente.

La Société doit tenir compte des obligations communautaires et culturelles des employées autochtones quand elle évalue leur demande de travail hybride/à distance.

Rendement, productivité et supervision :

La productivité de l'employée en travail hybride/à distance est mesurée de la même façon qu'au lieu de travail officiel.

Administration des horaires de travail :

Les dispositions relatives aux heures de travail qu'ont adoptées la Société et l'AFPC dans la convention collective s'appliquent et doivent être respectées conformément à la procédure normale. Les heures de travail de l'employée sont consignées dans la lettre d'entente de télétravail de cette employée.

Interruption du travail :

En cas de grève ou de lock-out touchant les employées visées par la présente entente, toutes les ententes de travail hybride/à distance en cours sont suspendues jusqu'à ce que l'interruption de travail ait été résolue. Lorsqu'une entente de travail hybride/à distance est suspendue dans de telles circonstances, l'employée doit renvoyer tous les biens de la Société, y compris l'équipement, le matériel et le travail attribué, au lieu de travail de l'employeur. Si une employée en travail hybride ne peut pas se rendre à son lieu de travail pour des raisons imprévues (ex., une tempête de neige), elle ne sera pas tenue de rattraper son jour de travail sur place.

Responsabilités de l'employeur et de l'employée – Santé et sécurité :

Les responsabilités de l'employeur et de l'employée s'appliqueront conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*.

Confidentialité :

L'employée qui travaille depuis un lieu de travail autre doit tenir compte des politiques sur la protection de la vie privée et la sécurité.

Coût, droit de propriété, entretien et utilisation du matériel nécessaire :

Aux termes de la convention collective, toutes les employées doivent avoir accès à l'équipement nécessaire, notamment à la suite d'une évaluation ergonomique ou d'une demande d'adaptation, dans tous leurs lieux de travail.

Les employées permanentes, temporaires ou occasionnelles qui sont en travail hybride/à distance touchent un remboursement de 500 \$ pour les frais d'équipement supplémentaires, tous les trente-six (36) mois, sur présentation des reçus.

Résiliation de l'entente :

Sur préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employée ou l'employeur a le droit de résilier l'entente de travail hybride/à distance, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Mesures transitoires :

S'il y a lieu, les employées qui travaillent actuellement à distance passeront au modèle de travail hybride, au lieu de travail officiel le plus près de leur résidence.

RÉGIME DE RETRAITE

Le syndicat demande de mettre fin au système de rémunération à deux vitesses en éliminant le régime de retraite à cotisation déterminée pour les personnes embauchées dans l'unité de négociation à partir du 1^{er} juin 2024 et de transférer toutes les employées touchées au régime de retraite à prestations déterminées, les années de service cumulées au titre du régime à cotisation déterminée étant réputées être des années de service admissibles aux fins du régime à prestations déterminées.

CHANGEMENTS D'ORDRE ADMINISTRATIF

1. L'AFPC aimerait mettre à jour le libellé des versions française et anglaise de la convention collective afin d'adopter une langue non genrée, conformément aux pratiques exemplaires actuelles.