



NÉGOCIATION DE 2008

avec

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES**

PROPOSITIONS SYNDICALES

Juin 2008

Sous réserve

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

Modifier en ces termes :

1.02 Documents et ententes antérieurs

Tous les documents, lettres, mémoires d'entente ou autres accords, verbaux ou écrits, ~~qui ne sont pas spécifiquement renouvelés dans le cadre de la présente convention,~~ **sont dès lors nuls et non avenus sont renouvelés à moins d'indication contraire.**

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

Modifier en ces termes :

4.03 Rémunérations et avantages sociaux des employées à temps partiel

Les employées à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la proportion de leurs heures de ~~travail~~ hebdomadaires **travaillées ou d'horaire, selon le nombre le plus élevé**, par rapport à celles des employées à temps plein, sauf que :

4.04 Employées à terme

- a) Il est convenu que les articles sur le changement technologique, la sécurité d'emploi, les congés-éducation non payés et les congés de perfectionnement professionnel payés et, sous réserve de la clause 24.01, Ancienneté, ne s'appliquent pas aux employées à terme **comptant six (6) mois ou moins d'emploi continu**, quelles soient à plein temps ou à temps partiel.
- b) **La Société s'engage à ne pas imposer d'interruption arbitraire de service aux employées nommées pour une période déterminée de façon à les empêcher de bénéficier des droits et avantages sociaux énoncés à l'alinéa a) ci-dessus.**
- c) **La Société s'engage à réduire au minimum la nomination d'employées nommées pour une période déterminée à l'unité de négociation ainsi que le nombre d'affectations d'une durée déterminée dans l'unité de négociation.**

ARTICLE 7 TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Modifier en ces termes :

7.01 Travail dans l'unité de négociation

- a) Le travail **accompli** ~~normalement et régulièrement~~ par une employée de l'unité de négociation de l'AFPC ne peut être accompli ~~de façon régulière~~ par une autre employée de la Société à l'extérieur de l'unité de négociation, ~~à moins que ce travail ne fasse véritablement partie des fonctions de cet employée.~~ **De même, à moins de dispositions contraires dans la convention, une employée de l'unité de négociation ne peut être tenue d'exécuter des fonctions à l'extérieur de celle-ci.**

- b) **La Société s'engage à ne pas offrir en sous-traitance le travail accompli par les employées de l'unité de négociation.**

ARTICLE 14 PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Modifier en ces termes :

14.01 Énoncé de politique

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

14.02 Obligations

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

14.03 Définition

En application de la présente convention, « *harcèlement* » s'entend de conduites, de propos ou de gestes liés à l'un des motifs énoncés au paragraphe 14.01 qui sont importuns ou peuvent raisonnablement être considérés comme étant importuns, sont offensants, humiliants, abusifs, menaçants, répétitifs ou comportent des effets néfastes sur l'emploi de l'individu.

Le « harcèlement personnel » désigne toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation grave d'une telle conduite, laquelle laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut être considérée comme du harcèlement personnel.

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

14.04 Griefs liés au harcèlement sexuel

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

14.05 Médiation

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

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

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

14.07 Interdiction de représailles

Il est interdit d'user de représailles contre l'employée du fait qu'elle a déposé une plainte en conformité avec les dispositions susmentionnées, sauf dans le cas d'accusation mensongère portée par malveillance.

ARTICLE 19

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

19.01 **Définitions**

Aux fins de la présente procédure, l'expression :

- a) **« *Grief* » désigne une plainte présentée par écrit par l'Alliance lorsqu'elle estime qu'une employée, un groupe d'employées, l'ensemble des employées ou l'Alliance ont été lésées suivant les indications à l'alinéa 19.02 a).**
- b) « *Représentante autorisée de l'Alliance* » désigne toute personne nommée par l'agent négociateur pour participer au processus de règlement d'un grief.
- c) « *Déléguée syndicale* » désigne toute employée des Postes nommée ou élue pour faire fonction de représentante autorisée de l'Alliance. Si une déléguée syndicale n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions, l'Alliance désigne une autre employée des Postes pour la remplacer.
- d) « *Société* » désigne toute personne autorisée par la Société à exercer les pouvoirs de la Société.
- e) « *Jours* » désigne les jours civils à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.
- f) « *Plainte urgente* » désigne toute question touchant la sécurité et la santé, le congédiement et la suspension et les questions qui ne peuvent être réglées rétroactivement, notamment le fait de ne pas recevoir des chèques de paie appropriés.

19.02 **Droit de présenter un grief**

- a) **Une représentante autorisée de l'Alliance peut présenter un grief au nom d'une employée, d'un groupe d'employées, de l'ensemble des employées ou de l'Alliance lorsqu'elle estime qu'elles ont été lésées par l'interprétation ou l'application de la convention collective ou par un traitement injuste, préjudiciable ou inéquitable par la Société ou qu'il y a désaccord au sujet de l'interprétation ou de l'application de la convention collective.**
- b) **Le grief doit être présenté à la superviseure immédiate de la plaignante ou à une autre représentante déléguée par la Société selon le cas.**

19.07 **Traitement des griefs**

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

- a) Grief local
- Société - Directrice de fonction ou représentante autorisée.
 - Alliance - Représentantes autorisées de l'Alliance.
- b) Grief national
- Société - Directrice nationale des relations du travail ou représentante autorisée.
 - Alliance - Représentantes autorisées de l'Alliance.
- c) **Tous les griefs de classification (voir le paragraphe 19.21) relatifs à une suspension pour une période indéfinie, à un congédiement ou à une cessation d'emploi ainsi que tous les griefs visant plus d'une (1) division ou région de la Société sont réputés des griefs nationaux. À moins d'indication contraire dans la convention ou d'un consentement mutuel des parties, les autres griefs sont réputés des griefs locaux.**
- d) **Lorsqu'un grief national concernant une suspension pour une période indéfinie, un congédiement ou une cessation d'emploi est renvoyé à l'arbitrage, tout autre grief local lié et non réglé est aussi renvoyé à l'arbitrage pour être entendu collectivement à titre de grief national, à moins que les parties n'en conviennent autrement.**
- e) **La directrice des Relations du travail de la Société ou sa représentante autorisée ou encore la représentante autorisée de l'Alliance peut, par avis écrit envoyé à l'autre partie dans les trente (30) jours de l'avis de renvoi à l'arbitrage, demander qu'un grief local soit réputé un grief national. Sur réception de la demande, le grief est réputé un grief national.**
- f) L'Alliance et la Société doivent s'aviser mutuellement, par écrit, des noms et des sphères de compétence des représentantes autorisées à représenter chaque partie dans la présentation des griefs, et doivent promptement s'aviser mutuellement par écrit de tout changement apporté à ces noms.
- g) La Société peut demander un énoncé plus précis du grief si elle estime que ce dernier n'est pas suffisamment clair et étoffé quant à la nature de la plainte ou à la prétendue violation invoquée de la convention collective.
- h) Les représentantes autorisées de l'Alliance dont il est question dans le présent article ont le droit de rencontrer la représentante désignée de la Société pour discuter d'un grief en particulier. La représentante désignée de la Société doit elle-même répondre au grief par écrit, conformément aux dispositions au présent article.
- i) Lorsque la représentante de la Société rejette un grief, elle doit, dans sa réponse, donner les raisons de ce rejet.

19.08 **Délai de présentation d'un grief**

- a) Un grief peut être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour suivant la date à laquelle l'employée lésée ou l'Alliance, selon le cas, a été avisée par écrit ou autrement mise au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.
- b) **Un grief relatif à une question générale touchant l'interprétation ou l'application de la convention collective peut être présenté en tout temps par une représentante autorisée de l'Alliance.**
- c) **Le délai stipulé dans la présente procédure peut être prolongé par consentement mutuel donné par écrit par la Société et l'Alliance.**
- d) **De plus, l'Alliance peut retirer un grief, sans préjudice, à tout moment.**

19.09 **Audition et décision**

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

19.14 **Arbitrage**

a) 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 :

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

b) Renvoi à l'arbitrage

- (i) **Lorsqu'un grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'Alliance, celle-ci peut le renvoyer à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réception de la réponse.**

- (ii) Lorsque l'Alliance décide de renvoyer un grief à l'arbitrage, elle doit informer la Société par écrit de chaque renvoi à l'arbitrage. Cet avis précise le nom de l'arbitre proposé (les arbitres étant nommés à tour de rôle selon la liste indiquée à la clause **19.20**), le nom et l'adresse de la représentante de l'Alliance, la ville où l'audition aura lieu **et si le renvoi concerne un grief local ou national**. L'audition aura lieu normalement dans la ville où le grief a été logé à moins d'un commun accord sur une autre localité.

19.15 **Établissement du calendrier des auditions d'arbitrage des griefs locaux et nationaux**

- a) **Le calendrier des auditions des griefs locaux renvoyés à l'arbitrage est établi conformément à la procédure énoncée aux paragraphes 19.16 et 19.20. Une audition peut être reportée par accord mutuel des parties ou par l'arbitre.**
- b) **L'arbitre, dont le nom figure sur la liste par rotation comprise au paragraphe 19.20, entend les griefs nationaux. L'audition peut être reportée par accord mutuel des parties ou par l'arbitre.**

19.16 **Arbitrage des griefs locaux – Généralités**

- a) **Les parties conviennent de ne pas avoir recours à des avocates pour plaider les griefs locaux à l'audition d'arbitrage. Il est entendu que cette restriction ne vise pas le personnel de la Société ou de l'Alliance.**
- b) Les parties font tous les efforts raisonnables pour procéder par admission et pour réduire l'utilisation des témoins.
- c) 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.

- d) **La décision de l'arbitre concernant un grief local ne doit pas constituer de précédent et ne peut être invoquée ultérieurement en arbitrage. En outre, de telles décisions ne peuvent altérer ou modifier quelque partie que ce soit de la convention collective.**
- e) **La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour les deux parties.**

19.18 Décisions d'arbitrage relatives aux griefs nationaux

Dans le cas d'un grief national, l'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les soixante (60) jours de la date de l'audition.

19.19 Coût de l'arbitrage

La Société et l'Alliance assument à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre **pour l'arbitrage à la fois des griefs locaux et nationaux.**

19.20 Liste d'arbitres

- a) Les arbitres nommées ci-dessous agissent à tour de rôle dans l'ordre d'inscription de leur nom sur la liste. Si l'arbitre choisie en vertu de la procédure est dans l'impossibilité d'agir, l'affaire est renvoyée à l'arbitre dont le nom vient immédiatement après.
- b) S'il advient que la liste est épuisée et qu'aucune arbitre ne puisse entendre le grief, les parties nomment une autre arbitre à titre de remplaçante. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'une arbitre dans les sept (7) jours, l'une ou l'autre des parties peut en appeler à la ministre du Travail, qui nommera une arbitre.
- c) **Une procédure distincte par rotation doit être établie pour les griefs locaux renvoyés à l'arbitrage. Par accord mutuel, les parties s'engagent à fixer les dates d'audition dans chaque région où les griefs sont entendus, selon le principe du premier renvoyé premier entendu, à moins que les parties n'en conviennent autrement.**
- d) **Une procédure distincte par rotation doit être établie pour les griefs nationaux renvoyés à l'arbitrage. Les arbitres sont choisies dans la liste par rotation existante et les dates d'audition sont fixées au cas par cas. Les parties s'engagent à fixer la date d'audition des griefs nationaux dans les cent quatre-vingt (180) jours de la date du renvoi.**
- c) **Suit la liste des arbitres uniques dont ont convenu les parties pour chaque secteur géographique auxquelles les griefs locaux ou nationaux peuvent être renvoyés.**

Atlantique

À DÉTERMINER

Québec et Montréal

À DÉTERMINER

Rideau et Siège Social

À DÉTERMINER

York et Huron

À DÉTERMINER

Mid-West et Foothills

À DÉTERMINER

Pacifique

À DÉTERMINER

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Modifier en ces termes :

25.XX Pauses-repas payées

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

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

25.04 Quarts de travail

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

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

25.10 Durée de travail pour les employées à temps partiel

- a) Les clauses 25.01, 25.02, 25.04 e), **25.04 f)**, 25.04 g), 25.05 a), **25.05 b)** et 25.07 du présent article s'appliquent aux employées à temps partiel.
- b) ~~La Société peut modifier les horaires de travail des employées à temps partiel à condition de leur donner un préavis de quarante-huit (48) heures. Dans toute la mesure du possible, des consultations significatives au niveau local doivent précéder de tels changements.~~

~~L'employée dont l'horaire de travail est changé et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à compter de l'heure d'effet de ce changement, est rémunérée à taux et demi (1½) pour le premier quart effectué à la suite d'un tel changement. Les quarts qu'elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales, mais assujettis~~

~~aux dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires. La Société convient de réduire ces changements au minimum.~~

En application de la présente disposition, le fait d'offrir à une employée à temps partiel de prolonger ses heures de travail avant ou après celles prévues à son horaire ne constitue pas une modification des heures de son quart de travail au sens **de l'alinéa 25.05 b)** ~~de la présente clause~~. **L'employée à temps partiel a le droit de refuser les heures de travail supplémentaires qui s'ajoutent à ses heures d'horaire.**

- c) Les employées à temps partiel travaillant plus de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures consécutives ont le droit à une période de repas ~~non payée~~ d'un minimum d'une demi-heure (1/2). **Les employées touchent la rémunération d'une demi-heure (1/2) pour la pause-repas.**

25.XX Période préparatoire au service et préalable à l'interruption du service au centre de contact

- a) **Les employées affectées au centre de contact ne sont pas tenues de répondre à un appel au cours des dix premières minutes de leur quart.**
- b) **Les employées affectées au centre de contact ne sont pas tenues de répondre à un appel au cours des dix dernières minutes de leur quart.**

ARTICLE 26 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier en ces termes :

26.08 Droit à la rémunération des heures supplémentaires

L'employée a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 26.04 et 26.05. **Les employées sont rémunérées pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes d'heures supplémentaires effectuées :**

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

et-ou

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

ARTICLE 27 DOTATION

Modifier en ces termes :

27.01 Principe du mérite

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

27.02 Définitions

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

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

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

- a) Lorsqu'elle pourvoit à un poste, la Société établit un profil du poste qui en comprend les exigences; ce profil est élaboré en se fondant sur les fonctions du poste, **les exigences en matière de scolarité ou d'accréditation et les connaissances ou aptitudes associées**. Les compétences des candidates sont évaluées en fonction des critères suivants :
- (1) **les exigences en matière de scolarité ou d'accréditation du poste;**
 - (2) **les connaissances et aptitudes associées.**
- b) La Société, dans la mesure du possible, avise l'employée par écrit si la candidature de celle-ci est retenue ou écartée d'un concours avant l'établissement d'un comité de sélection. Si la candidature de l'employée est écartée, l'avis faisant part de la décision en indique le motif. **L'avis doit être signifié au plus tard quinze (15) jours après que la décision est rendue.**

27.05 Ancienneté

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

27.10 Mutation

Toute demande de mutation d'une employée est traitée conformément aux dispositions énoncées en 27.03 d) et h) de la présente procédure. Les employées nommées pour une durée déterminée ou en période de stage ne sont pas admissibles aux mutations. Les demandes de mutation demeurent valides pendant douze (12) mois à partir de la date à laquelle on en a accusé réception et peuvent être renouvelées par l'employée à l'expiration de chaque délai de douze (12) mois **jusqu'à ce que l'employée soit mutée ou qu'elle raye son nom de la liste.**

27.XX Dotation de postes d'une durée déterminée

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

ARTICLE 28 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Modifier en ces termes :

28.01 Généralités

La Société convient que, si des postes deviennent excédentaires compte tenu des besoins, aucune employée faisant partie de l'unité de négociation (à l'exclusion des employées engagées pour une durée déterminée), ~~ayant atteint plus de cinq (5) années d'emploi continu à la Société au moment où les postes en question deviennent excédentaires,~~ ne peut faire l'objet d'une mise à pied temporaire ou permanente, pourvu qu'elle accepte d'être nommée ou affectée à un autre poste aux termes du présent article.

Les dispositions de cet article s'appliquent à toutes les employées (à l'exclusion des employées nommées pour une période déterminée) ~~qui faisaient partie de l'unité de négociation le 11 février 2005,~~ pourvu qu'elles acceptent d'être affectées ou nommées à un autre poste aux termes du présent article.

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

28.10 Procédure

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

- k) Aucune employée ne peut se voir refuser la possibilité d'être mutée ou nommée à un poste de l'unité de négociation ou encore de postuler un tel poste en raison des tâches attribuées.**

ARTICLE 39 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Modifier en ces termes :

39.01 Jours fériés désignés

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

- a) le jour de l'An;
 - b) le Vendredi Saint;
 - c) le lundi de Pâques;
 - d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
 - e) la fête du Canada;
 - f) la fête du Travail;
 - g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
 - h) le jour du Souvenir;
 - i) le jour de Noël;
 - j) le lendemain de Noël;
 - k) un autre jour dans l'année qui, ~~de l'avis de la Société,~~ est reconnu au niveau provincial ou municipal, comme jour de fête dans la région où l'employée travaille ou, dans toute autre région où, ~~de l'avis de la Société,~~ un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août; ~~et~~
 - l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national;
- et**
- m) **un jour supplémentaire reconnu comme jour férié provincial ou municipal par l'organe législatif provincial ou territorial dans la région où travaille l'employée. Concernant les employées qui travaillent dans une région où un jour férié provincial ou territorial supplémentaire n'est pas accordé, une journée culturelle doit être portée à l'horaire de travail de manière similaire au calendrier des congés annuels, tel qu'il est décrit à l'article 39.**

39.02 Rémunération – jour férié

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

ARTICLE 40 CONGÉ ANNUEL

Modifier en ces termes :

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

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

- a) Pour lui assurer une rémunération continue, l'employée à temps partiel touche un montant salarial calculé en fonction de ses heures ~~de travail prévues à l'horaire~~ **travaillées ou d'horaire, selon le nombre le plus élevé**, pour la semaine qui précède immédiatement sa période de congé annuel. Ce montant lui est versé conformément au mode de paiement salarial en vigueur concernant le personnel à temps partiel.

ARTICLE 41

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

Modifier en ces termes :

41.09 Congé non payé pour réunions de négociation

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

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

41.11 Dirigeantes à temps plein du syndicat

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

41.13 Cours de formation des représentantes

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

41.15 Crédit d'ancienneté

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

41.16 Déléguées à des conférences et à des séminaires

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

41.17 Maintien des employées sur la liste de paie

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

ARTICLE 42 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Modifier en ces termes :

42.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employée), l'enfant propre de l'employée, l'enfant du conjoint (y compris l'enfant du conjoint de droit commun) ou l'enfant en tutelle de l'employée, le beau-père, la belle-mère, **le beau-fils, la belle-fille, le beau-frère, la belle-soeur**, les grands-parents, **grands-parents par alliance**, le petit-fils, la petite-fille ou tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

a) Durée du congé

Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée a, à des fins de deuil, droit à un congé payé d'une période maximale de ~~quatre (4)~~ **cinq (5)** jours **de travail consécutifs, à l'exclusion des jours fériés désignés payés**, incluant le jour des funérailles et, en outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

b) ~~Autres parents~~

~~L'employée a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès, d'un gendre, d'un bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.~~

42.04/42.10 Congé de maternité et parental

Le syndicat entend présenter des propositions à l'employeur relatives aux paragraphes 42.04 à 42.10, Congé de maternité et parental non payé, et au supplément de rémunération de 93 % (*accumulation des crédits de congé de maladie et annuel pendant le congé parental*).

42.11 Congé payé pour obligations familiales

- a) Modifier le libellé pour ajouter **le beau-père et la belle-mère**.
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peut être accordé en vertu des clauses 42.11 b) et 42.03 a) et b) ci-dessus ne doit pas dépasser ~~cinq (5)~~ **dix (10)** jours au cours d'une année financière.

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

- b) **À la demande de l'employée**, un congé non payé d'une (1) ou de plusieurs périodes d'une durée d'au moins ~~quatre (4)~~ **deux (2)** semaines chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) années au total lui est accordé pendant toute la durée de son emploi à la Société canadienne des postes pour les soins et l'éducation d'enfants dont l'âge se situe entre cinq (5) et treize (13) ans. Si l'employée désire pendant ce temps rester une cotisante aux régimes de pension et d'avantages sociaux, elle doit payer sa propre part en plus de celle de la Société.
- c) **À la demande de l'employée**, un congé non payé d'une (1) ou de plusieurs périodes d'une durée d'au moins ~~quatre (4)~~ **deux (2)** semaines chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) années au total pendant la durée de son emploi à la Société canadienne des postes, lui est accordé pour dispenser des soins personnels à long terme à ses parents, y compris à ses beaux-parents ou à ses parents nourriciers. Si l'employée désire pendant ce temps rester une cotisante aux régimes de pension et d'avantages sociaux, elle doit payer sa propre part en plus de celle de la Société.

42.17 Congé de pré-retraite

- a) Une employée nommée pour une période indéterminée qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu, ou qui a atteint soixante (60) ans et compte cinq (5) ans d'emploi continu, a droit à un congé de pré-retraite payé d'une (1) semaine durant l'exercice financier au cours duquel elle devient admissible à ce congé, et par la suite durant chaque exercice financier jusqu'à ce qu'elle prenne sa retraite, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) semaines de congé de pré-retraite à partir du moment où elle est admissible à ce congé jusqu'au moment de sa retraite.
- b) L'employée peut prendre ses cinquième (5^e) et sixième (6^e) semaines de congé de pré-retraite pendant la même année.
- c) Le calendrier des congés de pré-retraite est établi ~~selon des périodes d'une (1) semaine choisies par la Société~~ de façon distincte des congés annuels. La Société tient compte des désirs et de l'ancienneté des employées., ~~ainsi que des besoins opérationnels.~~
- d) Aucune somme d'argent n'est versée à une employée ou en son nom pour tenir lieu d'un congé de pré-retraite.
- e) Aucune employée n'est tenue de travailler pendant son congé de pré-retraite, ni autorisée à le faire.
- f) En cas de cessation d'emploi de l'employée, comme la retraite, pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société recouvre sur tout montant dû à

l'employée un montant équivalent au nombre de jours de congé de pré-retraite non acquis pris dont elle a bénéficié après le début de l'exercice financier et avant, selon la plus tardive des deux éventualités, soit son anniversaire de naissance, soit sa date d'anniversaire d'entrée en fonction; ce montant est calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de cessation de son emploi.

- g) Lorsque, eu égard à toute période de congé de pré-retraite, l'employée :**
- a) bénéficie d'un congé de deuil;**
ou
 - b) bénéficie d'un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille;**
ou
 - c) bénéficie d'un congé de maladie;**

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

Nouveau :

42.XX Congé payé pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

Un congé payé est accordé à l'employée pour qu'elle puisse se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

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

Modifier en ces termes :

44.05 Congé de perfectionnement professionnel payé

- b) Sur demande écrite de l'employée et avec l'approbation de la Société, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour une des activités décrites au paragraphe 44.05 a) ci-dessus. **Les demandes de congé de ce genre ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.** L'employée ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 26 (Heures supplémentaires) et de l'article 35 (Temps de déplacement) pendant son congé de perfectionnement professionnel en application de la présente disposition.

DÉPLACEMENT, RÉGIME DE PENSION, OPTIONS DE TRAVAIL, DÉFINITION DE SECTION DE TRAVAIL, RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

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

- Déplacement, réinstallation et postes isolés
- Régime de pension
- « Options de travail »
- Définition de section de travail
- Régimes de soins de santé, d'assurance-hospitalisation et de soins dentaires

NOUVEL ARTICLE MESURAGE ET SURVEILLANCE

XX.01 Mesure du travail collectif

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

XX.02 Surveillance

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

TAUX DE RÉMUNÉRATION ET AUTRES ÉLÉMENTS ÉCONOMIQUES

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