

VERSION PROVISOIRE DRAFT VERSION

**Version provisoire
de la convention collective
des factrices et facteurs
ruraux et suburbains
conclue entre le
Syndicat des
travailleurs et
travailleuses
des postes
et la Société
canadienne des postes**

**Draft version of the
collective
agreement for
Rural and Suburban
Mail Carriers
between the
Canadian Union of
Postal Workers
and
the Canada Post
Corporation**

septembre 2016

September 2016

FFRS

RSMC

sttp•cupw



cupw•sttp

NOTA

Le présent document est sujet à l'approbation des membres lors du vote de ratification et tient lieu de version préliminaire jusqu'à ce que la version officielle soit imprimée.

Vous remarquerez que les textes qui ont été modifiés sont en **caractères gras**. De plus, les textes qui ont été supprimés sont marqués d'un astérisque. Les concordances d'articles et de clauses, ainsi que les erreurs grammaticales, seront corrigées dans la version finale.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre section locale ou votre déléguée ou délégué syndical.

NOTE

This document is subject to the approval of the membership at the ratification votes and is a draft only, for use until the official version is printed.

You will notice that the texts which were amended are in **bold type**. Also, where language has been removed, the deleted text is marked by an asterisk. The concordance between some articles and clauses, as well as any grammatical errors, will be corrected and will appear in the final version.

Please contact your local union or shop steward if you have any questions.

TABLE DES MATIÈRES DES MODIFICATIONS

(tous les autres articles et clauses
sont statu quo)

TABLE OF CONTENTS OF THE AMENDMENTS

(all other Articles and Clauses
are status quo)

Article et titre	Pages	Article and Title
Article 3 – Reconnaissance syndicale		Article 3 – Recognition
3.02 – Accès aux installations	2	3.02 – Access to Facilities
Article 5 – Discrimination		Article 5 – Discrimination
5.01 – Discrimination	5	5.01 – Discrimination
Article 8 – Ancienneté		Article 8 – Seniority
8.02 – Ancienneté	10	8.02 – Seniority
nouveau1 – Période antérieure à 2004	10	new1 – Period Prior to 2004
nouveau2 – Employées et employés de relève sur appel	11	new2 – On Call Relief Employees
nouveau3 – Utilisation de l’ancienneté	11	new3 – Use of Seniority
Article 9 – Règlement des griefs et arbitrage		Article 9 – Grievance and Arbitration
9.13 – Arbitre unique	18	9.13 – Sole Arbitrator
9.14 – Arbitre unique	19	9.14 – Sole Arbitrator
Article 11 – Changements aux itinéraires		Article 11 – Route Changes
11.06 – Affectation et mise au choix après une réorganisation	28	11.06 – Assignment and Bidding Following a Restructure
Article 12 – Dotation des itinéraires et des postes de relève permanents vacants		Article 12 – Filling of Vacant Routes and Permanent Relief Positions
12.03 – Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants	31	12.03 – Filling of Vacant Routes and Permanent Relief Positions
12.04 – Itinéraires ou postes de relève permanents vacants dotés par des employées ou employés de relève sur appel	31	12.04 – Vacant Routes or Permanent Relief Positions Filled by On Call Relief Employees
12.05 – Avis d’itinéraire et de poste de relève permanent vacant	32	12.05 – Notice of Vacant Route and Permanent Relief Position

12.06 – Demande	32	12.06 – Application
nouveau – Affectation à une autre installation	34	new – Move to a New Installation
Article 17 – Programmes d’assurance-invalidité		Article 17 – Disability Programs
17.03 – Programme d’assurance-invalidité de courte durée	41	17.03 – Short Term Disability Program
Article 19 – Congés spéciaux		Article 19 – Special Leave
19.04 – Journées de congé personnel	48	19.04 – Personal Days
Article 22 – Régime de retraite et régimes d’avantages sociaux		Article 22 – Pension Plan and Benefit Plans
22.03 – Régime de soins dentaires	53	22.03 – Dental Plan
22.04 – Régime d’assurance-médicaments contrôlé	54	22.04 – Controlled Drug Plan
Article 24 – Santé et sécurité		Article 24 – Health and Safety
nouveau – Restriction sur la levée	58	new – Restrictions on Lifting
Article 25 – Uniformes		Article 25 – Uniforms
25.01 – Uniformes	58	25.01 – Uniforms
Article 30 – Sécurité du courrier	63	Article 30 – Security of the Mail
Article 33 – Salaires		Article 33 – Wages
33.01 – Salaires	68	33.01 – Wages
33.06 – Recouvrement de paiement en trop	70	33.06 – Recovery of Overpayment
Article 34 – Durée et révision de la convention collective		Article 34 – Duration and Revision of the Collective Agreement
34.01 – Durée de la convention collective	71	34.01 – Term of the Collective Agreement
Article 35 – Changements technologiques	71	Article 35 – Technological Changes
Article 36 – Programme d’assurance-invalidité de courte durée	76	Article 36 – Short Term Disability Program

Annexes		Appendices
Annexe « A » - Calculs du salaire proprement dit	98	Appendix "A" – Actual Wage Calculations
Annexe « C » - Formation sur les droits de la personne	110	Appendix "C" – Human Rights Training
Annexe « E » - Employées et employés de relève sur appel	112	Appendix "E" – On Call Relief Employees
Annexe « H » - Couverture des absences	118	Appendix "H" – Absence Coverage
Nouveau	128	New
Lettres et protocoles d'entente		Letters and Memorandums of Agreement
Lettre 2 – Soins paramédicaux	131	Letter 2 – Paramedical Services
Lettre 3 – Étude des valeurs de tri et de livraison	134	Letter 3 – Sortation and Delivery Value Study
Lettre 4 – Les secteurs identifiés à l'annexe « A »	135	Letter 4 – Appendix "A" Regions
Modification du Régime de soins dentaire	137	Amendment to the Dental Care Plan
Modification du Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC)	138	Amendment to the Extended Health Care Plan (EHCP)
Équité salariale	139	Pay Equity
Définition d'un accident et de l'hospitalisation en vertu du Programme d'assurance-invalidité de courte durée	148	Definition of Accident and Hospitalization Under Short Term Disability Program
Mise en œuvre de valeurs d'activité révisées et de nouvelles valeurs d'activité	152	Implementation of Revised and New Activity Values

ENTENTE DE PRINCIPE

INTERVENUE ENTRE

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DES POSTES –
Unité FFRS**

ET

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE
DES POSTES**

TENTATIVE AGREEMENT

REACHED BETWEEN

**THE CANADIAN UNION OF
POSTAL WORKERS –
RSMC Unit**

AND

THE CANADA POST CORPORATION

ATTENDU QUE les parties ont entamé des négociations en vue du renouvellement de la convention collective expirant le 31 décembre 2015 pour l'unité de négociation des FFRS;

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

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

IL EST EXPRESSÉMENT CONVENU DE CE QUI SUIT :

- 1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.**
- 2. Toutes les dispositions de la convention collective expirant le 31 décembre 2015 qui ne sont pas modifiées tel que stipulé au paragraphe 3 sont reconduites pour la durée de la nouvelle convention collective.**

WHEREAS the parties are currently negotiating to renew the collective agreement expiring on December 31, 2015 for the Rural and Suburban Mail Carriers (RSMC) bargaining unit;

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

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

IT IS EXPRESSLY AGREED THAT:

- 1. The preamble forms an integral part of this tentative agreement.**
- 2. All the provisions of the collective agreement expiring on December 31, 2015, which have not been amended as outlined in paragraph 3, shall be renewed for the duration of the new collective agreement.**

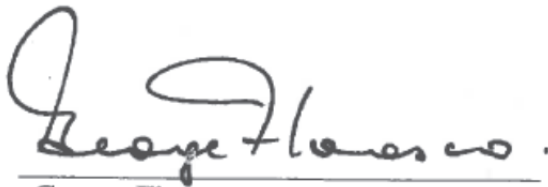
- | | |
|---|---|
| <p>3. Les seules modifications apportées à la convention collective expirant le 31 décembre 2015 sont celles constatées dans les textes contractuels, annexes ou ententes signés ou paraphés par les parties durant les négociations, lesquels sont intégrés à la nouvelle convention collective.</p> | <p>3. The only amendments to the collective agreement expiring on December 31, 2015 shall be those found in the contractual language, appendices or agreements signed or initialled by the parties during negotiations, which are to be included in the new collective agreement.</p> |
| <p>4. Les conditions de travail prévues à la convention collective expirant le 31 décembre 2015 sont maintenues par la Société jusqu'à ce que les membres du Syndicat se soient prononcés sur la ratification de la présente entente de principe.</p> | <p>4. The working conditions outlined in the collective agreement expiring on December 31, 2015 shall be maintained by the Corporation until the Union's membership has voted on the ratification of this tentative agreement.</p> |
| <p>5. Advenant l'acceptation par les membres du Syndicat de la présente entente de principe, les conditions de travail prévues à la convention collective expirant le 31 décembre 2015 sont maintenues par la Société jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, laquelle doit intervenir dans les quinze (15) jours suivant son acceptation.</p> | <p>5. In the event that the Union's membership votes to accept this tentative agreement, the working conditions set out in the collective agreement expiring on December 31, 2015 shall be maintained by the Corporation until the signing of the new collective agreement, which must take place within fifteen (15) days following such acceptance.</p> |
| <p>6. En contrepartie du respect de l'engagement contenu aux paragraphes 4 et 5, le Syndicat s'engage à ne pas déclarer de grève pendant cette période.</p> | <p>6. In return for respecting the commitments contained in paragraphs 4 and 5, the Union agrees not to declare a strike during this period.</p> |
| <p>7. Pendant cette même période, la Société s'engage à ne pas déclarer de lock-out.</p> | <p>7. The Corporation agrees not to declare a lock-out during this same period.</p> |
| <p>8. Les augmentations de salaire prévues à la nouvelle convention collective sont rétroactives au 1^{er} janvier 2016 et s'appliquent à tout salaire payé (salaire indiqué à l'annexe « A ») depuis cette date.</p> | <p>8. The wage increases set out in the new collective agreement shall be retroactive to January 1st, 2016 and shall be applicable to all wages paid (wage set out in Appendix "A") since that date.</p> |

9. La Société paie les sommes dues au titre de la rétroactivité dans les 45 jours suivant la signature de la convention collective.

9. The Corporation shall make the retroactivity payments within 45 days of the signing of the collective agreement.

FAIT à Ottawa, le 1 septembre 2016.

SIGNED in Ottawa on the 1 day of September 2016.



George Floresco
Négociateur en chef – Unité FFRS /
Chief Negotiator – RSMC Unit
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes / Canadian Union of Postal
Workers



Rob Sinclair
Négociateur en chef – Unité FFRS /
Chief Negotiator – RSMC Unit /
Canada Post Corporation /
Société canadienne des postes

ARTICLE 1

**OBJET DE LA CONVENTION
COLLECTIVE**

1.01 Objet

L'objet de la présente convention collective est d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Société canadienne des postes (ci-après appelée la « Société » ou « Postes Canada »), ses employées et employés et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (ci-après appelé le « Syndicat ») et de prévoir des mécanismes pour régler les problèmes qui pourraient survenir pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits

Il est reconnu que Postes Canada a le droit exclusif de diriger et d'exploiter son entreprise comme elle le juge opportun, sous réserve des restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Agent négociateur exclusif

La Société reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employés et employées effectuant la livraison du courrier aux itinéraires ruraux et du service suburbain.

ARTICLE 1

**PURPOSE OF COLLECTIVE
AGREEMENT**

1.01 Purpose

The purpose of this collective agreement is to establish and maintain a harmonious relationship between Canada Post Corporation (hereinafter referred to as "Canada Post" or the "Corporation"), its employees and the Canadian Union of Postal Workers (hereinafter referred to as the "Union") and to provide procedures for the resolution of problems that may arise during the term of this agreement.

ARTICLE 2

MANAGEMENT RIGHTS

2.01 Rights

It is recognized that Canada Post has the exclusive right to manage and operate its business as it sees fit, subject only to the restrictions imposed by law or by the terms of this collective agreement.

ARTICLE 3

RECOGNITION

3.01 Sole and Exclusive Bargaining Agent

The Corporation recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent of all the employees exercising the function of delivery of mail on rural and suburban service routes.

Ce groupe d'employées et d'employés forme l'unité de négociation qui est régie par la présente convention collective.

This group of employees constitutes the bargaining unit to which this collective agreement applies.

3.02 Accès aux installations

Les représentantes et représentants du Syndicat ont le droit d'accéder aux aires interdites au public des installations qui appartiennent ou sont louées directement à la Société, où travaillent les membres de l'unité de négociation du Syndicat, s'ils avisent la représentante ou le représentant approprié de la Société au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance en spécifiant l'heure, la date et le but de la visite. L'autorisation peut être refusée si un avis approprié n'est pas fourni.

3.02 Access to Facilities

Representatives of the Union will be entitled to access **non-public** areas of facilities that are owned or leased directly by the Corporation, in which the Union's bargaining unit members work, if they notify the appropriate representative of the Corporation with at least twenty-four (24) **hours'** notice and state the time, date and purpose of the visit. Permission may be denied on the basis of failure to provide proper notification.

ARTICLE 4

COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Cotisations

- a)** Comme condition d'emploi, la Société retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés et employées de l'unité de négociation les cotisations ordinaires du Syndicat dont le montant peut varier suivant les diverses sections locales.
- b)** La Société n'exige aucuns frais ni du Syndicat ni de ses membres pour la prestation de ce service.
- c)** Sujet aux modalités du présent article, la Société retient aussi, comme cotisation syndicale, un prélèvement spécial décrété par le Syndicat pas plus d'une fois par année, pourvu que ce prélèvement soit uniforme et exigible de l'ensemble des employées et employés de l'unité de négociation. Le prélèvement spécial est, à la demande du Syndicat, effectué sur une période de plus d'un (1) mois.

ARTICLE 4

UNION DUES

4.01 Dues

- (a)** The Corporation shall, as a condition of employment, deduct from the monthly earnings of all the employees in the bargaining unit, the ordinary membership dues of the Union, the amount of which may vary according to different locations.
- (b)** The Corporation shall not levy a charge upon the Union or its members for rendering this service.
- (c)** Subject to the provisions of this article, the Corporation shall also deduct, as Union dues, a special levy ordered by the Union, not more than once a year, provided that this levy is uniform and is payable by all the employees of the bargaining unit. The special levy shall, at the request of the Union, be deducted over a period of more than one (1) month.

4.02 Établissement des cotisations

Le Syndicat informe la Société, par le biais d'un support d'information, du montant des cotisations syndicales qu'elle est autorisée à prélever conformément à la clause 4.01.

4.03 Versement immédiat des cotisations

Aux fins de l'application de la clause 4.01, les retenues à faire sur la paie de chaque employée ou employé pour chaque mois commencent le premier mois d'emploi dans la mesure où il existe des gains. Lorsque la rémunération acquise par une employée ou un employé au cours de tout mois n'est pas suffisante pour permettre que ces retenues soient faites, la Société n'est pas tenue de faire ces retenues sur un salaire subséquent gagné.

4.04 Remise des cotisations le mois suivant

Les montants retenus conformément à l'alinéa 4.01 a) sont transmis par transfert électronique de fonds au Syndicat le quinze (15) du mois qui suit celui pour lequel les retenues ont été faites et doivent être accompagnés de détails permettant de reconnaître chaque employée ou employé et la déduction qui a été faite à son égard.

4.05 Responsabilité de la Société en matière de prélèvement

Le Syndicat convient de garantir la Société contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur de la Société dans le montant des cotisations déduit; toutefois,

- a) lorsqu'une telle erreur entraîne pour l'employée ou l'employé un retard dans ses déductions de cotisations, le

4.02 Setting of Dues

The Union shall inform the Corporation by means of a data storage medium of the authorized membership dues to be checked off in accordance with clause 4.01.

4.03 Dues Begin Immediately

For the purpose of applying clause 4.01, deductions from pay for each employee in respect of each month will start from the first month of employment to the extent that earnings are available. Where an employee does not have sufficient earnings in respect of any month to permit deductions, the Corporation shall not be obliged to make such deductions from subsequent salary.

4.04 Remit Dues the Next Month

The amounts deducted in accordance with paragraph 4.01(a) shall be remitted to the Union by electronic funds transfer on the 15th of the month following the month in which the deductions were made and shall be accompanied by particulars identifying each employee and the deductions made on his or her behalf.

4.05 Corporation's Liability on Check-Off

The Union agrees to indemnify and save the Corporation harmless against any claim or liability arising out of the application of this article, except for an error committed by the Corporation in the amount of dues deducted; however,

- (a) where such error results in the employee being in arrears for dues deductions, recovery is to be made by

recouvrement doit s'effectuer, chaque mois, par une déduction supplémentaire d'un montant n'excédant pas la déduction mensuelle établie, jusqu'à ce que les arriérés soient recouverts intégralement;

- b) lorsqu'une telle erreur entraîne une déduction en trop et que l'argent n'a pas été versé au Syndicat, la Société rembourse à l'employée ou l'employé le montant de la déduction excédentaire. Cette déduction excédentaire est remboursée, dans les circonstances normales, dans le mois suivant le mois au cours duquel cette déduction excédentaire et le défaut d'en faire remise au Syndicat ont été constatés.

4.06 Renseignements supplémentaires

La Société s'engage à fournir au Syndicat tous les renseignements supplémentaires nécessaires, y compris ceux transmis par ordinateur, afin que l'agent négociateur puisse vérifier adéquatement les retenues syndicales à la source faites à l'égard de tous les employés et employées de l'unité de négociation.

La Société fournit au Syndicat toutes les informations disponibles ayant trait aux cotisations syndicales.

4.07 Adhésion obligatoire

- a) Tout employé ou employée embauché après la signature de la présente convention collective doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat au moment de son embauche, ou aussitôt que possible, conformément à la clause 6.03.

making one additional deduction each month in an amount not to exceed the established monthly deduction until the arrears are recovered in full;

- (b) where such an error results in an overdeduction of dues and the money has not been remitted to the Union, the Corporation shall reimburse the employee in the amount of the overdeduction. Such overdeduction shall be reimbursed under normal circumstances in the month following the month in which the overdeduction and the failure to remit the dues to the Union are verified.

4.06 Additional Information

The Corporation agrees to provide the Union with all necessary supplementary information including computerized data in order that the bargaining agent may adequately verify the check-off of Union dues for all employees belonging to the bargaining unit.

The Corporation will provide the Union with all available information related to Union dues.

4.07 Compulsory Membership

- (a) Any employee hired after the signing of this collective agreement, shall, as a condition of employment, become a member of the Union at the time of hiring, or as soon as possible, in accordance with clause 6.03.

b) La Société n'est pas tenue de renvoyer une employée ou un employé auquel le Syndicat a retiré les droits d'adhésion.

4.08 Feuillets T4

La Société doit inscrire sur les feuillets T4 et les Relevés 1 des employées et employés les sommes retenues à titre de cotisations syndicales pourvu que le Syndicat se conforme aux exigences et conditions qui peuvent être imposées par la législation, les règlements ou les pratiques administratives gouvernementales au sujet d'une telle inscription. La somme inscrite doit correspondre à celle apparaissant sur le relevé de paie pour l'année d'imposition correspondante.

ARTICLE 5

DISCRIMINATION

5.01 Discrimination

Il est convenu qu'il ne doit pas y avoir de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ni de sanction disciplinaire plus sévère à l'endroit d'une employée ou d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe, d'un handicap physique, de troubles affectifs, de son **expression ou orientation sexuelle, de son identité sexuelle**, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de sa situation de personne graciée, de son adhésion au Syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.

(b) The Corporation will not be obliged to terminate any employee whose membership rights have been revoked by the Union.

4.08 T4 Slips

The Corporation shall report on the employees' T4 slips and Relevés 1 the amount deducted as union dues provided the Union is complying with the requirements and conditions imposed by legislation, regulation or governmental administrative practices in respect of such report. The reported amount shall reflect the amount appearing on the pay stubs for the corresponding taxation year.

ARTICLE 5

DISCRIMINATION

5.01 Discrimination

There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or stronger disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national origin, political or religious affiliation, sex, physical or emotional handicap, sexual orientation, **gender expression, gender identity**, marital status, family status, conviction for an offence for which a pardon has been received, or membership or activity in the Union.

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS

6.01 Renseignements indispensables au Syndicat

La Société doit fournir au Syndicat des exemplaires des communications écrites émanant du siège social de la Société qui touchent les conditions de travail ou d'emploi des employés et employées de l'unité de négociation, et ce, au moins trente (30) jours civils avant la mise en oeuvre d'un changement.

6.02 Avis au Syndicat

Lorsque survient un des événements décrit à l'annexe « B », la Société convient de transmettre au Syndicat sans délai, mais au plus tard dans les quinze (15) jours civils, les renseignements énumérés à l'annexe « B ».

Lors de changements multiples et lorsque l'information est identique, le nom, l'adresse et le numéro d'employée ou d'employé des personnes concernées peuvent être inscrits et joints à l'avis de changement, tel que décrit à l'annexe « B ».

6.03 Nouveaux employés et employées

a) La Société s'engage à informer les nouveaux employés et employées qu'une convention collective est en vigueur. Aussitôt que possible, la Société remet à l'employée ou l'employé un exemplaire de la convention collective et présente l'employée ou l'employé à sa déléguée ou à son délégué syndical et à la déléguée ou au délégué suppléant, lorsqu'elle ou il est disponible à l'installation postale.

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS

6.01 Information Essential to the Union

The Corporation shall provide the Union with copies of written communications issued by the headquarters of the Corporation that affect working conditions or conditions of employment of employees in the bargaining unit, and this, at least thirty (30) calendar days before the introduction of a change.

6.02 Notification of the Union

Whenever one of the events described in Appendix "B" occurs, the Corporation agrees to provide, without delay but within fifteen (15) calendar days, the Union with the information listed in Appendix "B".

In the event that multiple changes are made and the information is identical, the name, address and employee number of the employees affected may be included and attached to the Notice of Change as described in Appendix "B".

6.03 New Employees

(a) The Corporation agrees to acquaint new employees with the fact that a collective agreement is in effect. As soon as possible, the Corporation shall provide the employee with a copy of the collective agreement and introduce him or her to his or her Union steward and his or her alternate, when he or she is available in the postal installation.

b) Aussitôt que possible après l'arrivée de nouveaux employés et employées ou d'employées et employés dans un nouveau poste, la déléguée ou le délégué syndical ou la déléguée ou le délégué suppléant est présenté à l'employée ou à l'employé, lorsqu'elle ou il est disponible à l'installation postale, et dispose pendant les heures de travail d'une période de quinze (15) minutes pour conférer avec eux.

6.04 Liste des établissements

La Société remet au Syndicat dans les trente (30) jours civils de la signature de la présente convention collective la liste des établissements postaux dans lesquels les employées et employés travaillent. Cette liste indique les itinéraires rattachés à chaque établissement postal.

Toute modification effectuée par la suite à la liste est communiquée par écrit au Syndicat au moins trente (30) jours civils à l'avance.

6.05 Correspondance

Chacune des parties doit communiquer à l'autre le nom des dirigeantes et dirigeants aux différents niveaux à qui la correspondance doit être adressée et avec qui les contacts doivent s'établir, et l'aviser de tout changement.

6.06 Version électronique

Pendant la durée de la convention collective, les parties au palier national peuvent convenir d'échanger certains documents mentionnés dans la convention collective par des moyens électroniques.

(b) As soon as possible after the first day of work of new employees or employees in a new position, the steward or his or her alternate shall be introduced to him or her, when available in the postal installation, and shall be allowed, during the hours of work, a period of fifteen (15) minutes to confer with them.

6.04 List of Installations

The Corporation shall provide the Union with a list of the postal installations in which employees work within thirty (30) calendar days of the signing of this collective agreement. This list shall indicate the routes attached to each postal installation.

The Corporation shall advise the Union, in writing, of any subsequent change to the list at least thirty (30) calendar days in advance.

6.05 Correspondence

Each party shall notify the other of the officers at the respective levels to whom correspondence and contacts should be directed and of any changes that may occur.

6.06 Electronic Version

During the life of the collective agreement, the parties at the national level may agree to exchange documents or reports referred to in the collective agreement by electronic means.

ARTICLE 7

RÉUNIONS SYNDICALES- PATRONALES

7.01 Principe

La Société et le Syndicat reconnaissent la nécessité de consultations constructives et significatives sur toute question d'intérêt mutuel assujettie à la convention collective. Les parties reconnaissent de plus que la consultation peut comporter l'échange de renseignements, la recherche et la considération des avis et opinions de chaque partie et des discussions. Elles conviennent que la consultation n'implique pas la conclusion d'un accord ni n'affecte les droits conférés aux parties par la présente convention collective.

7.02 Niveau de consultation

Les consultations peuvent se tenir au niveau national ou à tout autre niveau convenu entre les parties.

7.03 Réunions de consultation

Lorsqu'une partie demande la tenue d'une réunion de consultation sur une question donnée, l'autre partie doit accepter et convenir d'une date et d'une heure. Le lieu est déterminé par l'accord mutuel des parties. Les locaux sont fournis par la Société.

7.04 Procès-verbaux

La Société doit fournir aux représentantes et aux représentants du Syndicat participants un procès-verbal (aussi complet que possible) des délibérations de toutes réunions syndicales-patronales dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables de la tenue de la réunion.

ARTICLE 7

UNION-MANAGEMENT MEETINGS

7.01 Principle

The Corporation and the Union recognize the need for constructive and meaningful consultation on any issue of mutual interest covered in this collective agreement. They also recognize that consultation may involve an exchange of information, research and consideration of each party's views and opinions, as well as discussions. They agree that consultation does not imply reaching an agreement nor does it interfere with the parties' rights under this collective agreement.

7.02 Level of Consultation

Consultation may be held at the national level or at any other level agreed to between the parties.

7.03 Consultation Meetings

When a party requests a consultation meeting on a given issue, the other party shall accept and agree on a date and time. A location shall be mutually agreed to by the parties. Premises will be provided by the Corporation.

7.04 Minutes

The Corporation shall provide the participating Union representatives with minutes (as complete as possible) of the proceedings of any Union-management meeting within a period which shall not exceed fifteen (15) working days of the date the meeting was held.

Lorsqu'il s'agit de réunions au niveau local, une copie du procès-verbal est transmise dans le même délai à la directrice nationale ou au directeur national responsable de la section locale en question.

7.05 Représentantes et représentants

Les représentantes et représentants à plein temps du Syndicat peuvent, sans restriction, assister à toutes réunions syndicales-patronales à tout niveau.

7.06 Participation

Les représentantes et représentants non à plein temps du Syndicat qui assistent à des réunions syndicales-patronales continuent de figurer sur la liste de la paie de la Société, qui est remboursée intégralement par le Syndicat conformément à l'article 21.

7.07 Ententes locales

Toute entente signée découlant de consultations locales doit être inscrite avec précision dans le procès-verbal de la réunion et régit les relations entre les parties dans l'aire de compétence pour laquelle une telle entente a été conclue, sous réserve des conditions suivantes :

- a)** l'entente locale ne peut venir en contradiction avec la présente convention collective;
- b)** l'entente locale nécessite l'approbation écrite de la dirigeante nationale ou du dirigeant national autorisé du Syndicat;
- c)** toute entente intervenue entre les parties aux termes du présent article a la même valeur que les dispositions de la présente convention collective et est assujettie à la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage.

In the case of meetings at the local level, a copy of the minutes is sent within the same time limit to the National Director responsible of the local concerned.

7.05 Representatives

Full-time representatives of the Union may attend, without restrictions, any union-management meeting at any level.

7.06 Attendance

Non full-time Union representatives attending Union-management meetings will remain on the Corporation's payroll and the Corporation will be fully reimbursed by the Union in accordance with Article 21.

7.07 Local Agreements

Any signed agreement arising from local consultation shall be precisely recorded in the minutes of the meeting and shall govern the relationship between the parties within the jurisdiction for which such agreement has been concluded, subject to the following conditions:

- (a)** the local agreement shall not contradict this collective agreement;
- (b)** the local agreement shall require the written approval of the authorized national official of the Union;
- (c)** any agreement concluded by the parties under this article has the same effect as any provision of this collective agreement, and is subject to the grievance procedure, including arbitration.

7.08 Procédure distincte de règlement des griefs

Les réunions syndicales-patronales décrites au présent article ne doivent pas traiter des griefs instruits conformément à l'article 9.

ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

8.01 Emploi continu

Aux fins de la présente convention collective, « emploi continu » signifie la durée du service continu d'une employée ou d'un employé depuis la date de son dernier embauchage comme employée ou employé de la Société.

8.02 Ancienneté

L'ancienneté est déterminée par la durée d'emploi continu de l'employée ou de l'employé au sein de l'unité de négociation depuis sa dernière date d'entrée dans l'unité, **sujet aux modalités des clauses 8nouveau1) et 8nouveau2).**

8nouveau1 Période antérieure à 2004

Pour les titulaires d'itinéraires et tous les employés et employées de relève permanents au moment de la signature, qui sont devenus employées ou employés de la Société grâce à l'application du « Protocole d'entente au sujet des entrepreneurs des routes rurales et du service suburbain entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes », la période durant laquelle une personne a travaillé à titre d'entrepreneur des routes rurales et du service suburbain avant le 1er janvier 2004 est reconnue dans

7.08 Grievance Procedure Separate

Labour-management meetings described in this article shall not deal with grievances being processed in accordance with Article 9.

ARTICLE 8

SENIORITY

8.01 Continuous Employment

For the purposes of this collective agreement, "continuous employment" shall mean the length of continuous service of an employee since the date of his or her last hiring as an employee of the Corporation.

8.02 Seniority

Seniority shall be determined by the length of continuous employment of the employee within the bargaining unit since his or her last date of entry in the unit, **subject to the provisions of clauses (8new1) and (8new2).**

8new1 Period Prior to 2004

For route holders and permanent relief employees as of the date of signing, who came into employment with the Corporation through the application of the "Memorandum of Agreement concerning the Rural Route and Suburban Service Contractors between Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers", the period prior to January 1, 2004 during which a person worked as a Rural Route and Suburban Service Contractor shall be recognized for the sole purpose of seniority under clause

le seul but d'établir l'ancienneté en vertu de la clause 8.02, sous réserve des conditions suivantes :

- a) La nouvelle date d'ancienneté d'une employée ou d'un employé en vertu de la présente clause est la date utilisée précédemment pour déterminer le rang de l'employée ou de l'employé et est assujettie à une révision, s'il y a lieu, en vertu de l'annexe « Nouveau ».
- b) Aux seules fins d'établir l'ancienneté des employées et employés en vertu de la présente clause, l'unité de négociation est réputée avoir toujours existé.

8nouveau2 Employées et employés de relève sur appel

Si une employée ou un employé de relève sur appel obtient un poste de titulaire d'itinéraire ou un poste de relève permanent, sa date d'ancienneté sera réputée être rétroactive à la première date d'embauche à titre d'employée ou d'employé de relève sur appel, sous réserve de l'élément suivant :

- a) toute période de plus de neuf mois et demi (9,5) au cours de laquelle une employée ou un employé n'était pas à l'emploi de la Société est présumée interrompre l'ancienneté.

8nouveau3 Utilisation de l'ancienneté

L'ancienneté est utilisée afin de satisfaire les préférences des employées et employés lorsque la convention collective le prévoit.

8.02 subject to the following:

- (a) The new seniority date of an employee under this clause shall be the date previously used to establish the ranking of the employee, subject to a revision, if any, under Appendix "New".
- (b) For the sole purpose of determining seniority of employees under this clause, the bargaining unit is deemed to have always been in place.

8new2 On Call Relief Employees

If an on call relief employee obtains a route holder or permanent relief position, his or her seniority date shall be deemed retroactive to the first date of hire as an on call relief employee subject to the following:

- (a) any period greater than nine and one half (9.5) months during which an employee was not in the employ of the Corporation shall constitute a break in seniority.

8new3 Use of Seniority

Seniority shall be used to accommodate employees' preferences where the collective agreement so provides.

8.03 Affichage et mise à jour des listes d'ancienneté

- a) La Société maintient à jour les listes d'ancienneté par province ou territoire, selon le cas. Les listes révisées sont transmises à la section locale du Syndicat et affichées dans les établissements postaux tous les six (6) mois.

Aussitôt que possible après l'affichage, la Société fournit une copie de la liste d'ancienneté à tout employé ou employée qui n'est pas tenu de se présenter à une installation postale pour recevoir le courrier à livrer.

- b) La liste d'ancienneté comporte les informations suivantes :

- nom de l'employée ou de l'employé
- date d'ancienneté
- lieu de travail (établissement postal)

8.04 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté continue de s'accumuler durant la période pendant laquelle une employée ou un employé effectue temporairement des tâches en dehors de l'unité de négociation, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un poste de gestion ou de supervision.

L'ancienneté cesse de s'accumuler durant la période pendant laquelle une employée ou un employé effectue temporairement des tâches en dehors de l'unité de négociation dans un poste de gestion ou de supervision.

8.03 Posting and Updating of Seniority Lists

- (a) The Corporation shall maintain updated seniority lists by province or territory, as applicable. It shall send the revised lists to the local of the Union. It shall post such revised lists in each postal installation every six (6) months.

As soon as possible following the posting, the Corporation shall provide a copy of the seniority list to any employee who is not required to go to a postal installation to receive mail to be delivered.

- (b) The seniority list shall include the following information:

- employee's name
- seniority date
- work location (postal installation)

8.04 Accumulation of Seniority

Seniority continues to accumulate when an employee works outside the bargaining unit on a temporary basis, provided it is not in a managerial or supervisory position.

Seniority does not continue to accumulate when an employee works outside the bargaining unit on a temporary basis in a managerial or supervisory position.

ARTICLE 9

**RÈGLEMENT DES GRIEFS ET
ARBITRAGE**

9.01 Définitions

Dans le présent article, l'expression :

- a) « grief » désigne toute plainte ayant trait à une quelconque divergence quant à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une présumée violation de la convention collective, que le Syndicat ou la Société présente par écrit conformément aux procédures applicables définies dans le présent article;
- b) « représentante ou représentant autorisé du Syndicat » s'entend de toute personne désignée par le Syndicat pour s'occuper des griefs;
- c) « déléguée ou délégué syndical » désigne toute employée ou tout employé de la Société nommé ou élu par le Syndicat pour faire fonction de représentante ou de représentant autorisé du Syndicat. S'il arrive que la déléguée ou le délégué syndical ne soit pas en mesure d'exécuter ses fonctions, le Syndicat désigne une autre employée ou un autre employé de la Société pour la ou le remplacer;
- d) « représentante ou représentant autorisé de la Société » s'entend de toute personne désignée par la Société pour s'occuper des griefs.

9.02 Droit des employées et employés de se plaindre

- a) Une employée ou un employé peut tenter de résoudre avec son superviseur

ARTICLE 9

GRIEVANCE AND ARBITRATION

9.01 Definitions

In this article:

- (a) “grievance” means a written complaint presented by the Union or the Corporation that is submitted in accordance with the applicable procedures contained in this article and which sets out any difference relating to the interpretation, application, administration or alleged violation of any provision of this agreement.
- (b) “authorized representative of the Union” means a person designated by the Union to deal with grievances.
- (c) “union steward” means a postal employee appointed or elected by the Union to act as an authorized representative of the Union. In the event that the union steward is unable to perform his or her function, the Union will designate or substitute another postal employee to act on his or her behalf.
- (d) “authorized representative of the Corporation” means a person authorized to deal with grievances.

9.02 Right of Employees to Complain

- (a) An employee may attempt to resolve, with his or her supervisor, any problem

ou sa superviseure tout problème ou tout désaccord concernant ses conditions de travail avant d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs. À cette occasion, l'employée ou l'employé qui le désire peut être accompagné d'une déléguée ou d'un délégué syndical. Si nécessaire, la représentation syndicale peut être assurée par communication téléphonique.

- b) Une déléguée ou un délégué syndical peut également tenter de régler avec une superviseure ou un superviseur ou tout autre représentant ou représentante de la Société tout problème ou tout désaccord concernant les conditions de travail des employées et employés avant d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
- c) Les discussions qui ont lieu conformément à la présente clause se font sous toutes réserves et ne peuvent compromettre les droits des parties si un grief est éventuellement soumis.

9.03 Représentantes et représentants

Chaque partie informe l'autre partie du nom et des sphères de compétence des personnes autorisées à la représenter aux fins du présent article et l'avise rapidement de tout changement.

9.04 Reconnaissance des déléguées et délégués du Syndicat

La déléguée ou le délégué syndical a le droit de faire enquête, de préparer et de présenter un grief conformément à la procédure prévue aux présentes et, à cette fin, de rencontrer l'employée ou l'employé au nom duquel le grief pourrait être déposé ou de communiquer avec elle ou lui. Ce droit est

or disagreement relating to his or her working conditions prior to using the grievance procedure. In such a case, the employee, if he or she so wishes, may be accompanied by a union steward. If necessary, such union representation may be done by telephone.

- (b) A union steward may also attempt to resolve, with a supervisor or other representative of the Corporation, any problem or disagreement relating to the working conditions of employees prior to using the grievance procedure.
- (c) Discussions held under this clause shall be conducted without prejudice and shall not affect the rights of the parties should a grievance be filed at a later date.

9.03 Representatives

The parties shall notify each other of the names and areas of jurisdiction of the persons authorized to represent them for the purposes of this article and shall promptly notify each other of any changes.

9.04 Recognition of Union Stewards

Union stewards shall have the right to investigate complaints and to prepare and present grievances in accordance with the procedures herein provided for and, for that purpose, shall have the right to meet or communicate with the employee on behalf of whom the grievance could be submitted. This

accordé dès que possible et n'est pas refusé sans motif raisonnable.

Si la déléguée ou le délégué syndical est une employée ou un employé de l'unité de négociation, les activités prévues à la présente clause doivent être exercées de façon à ce que le service à la clientèle soit assuré comme prévu et sans entraîner le paiement d'heures supplémentaires.

9.05 Présentation des griefs

Lorsque le Syndicat désire présenter un grief, une représentante ou un représentant autorisé doit remettre le grief à la représentante ou au représentant autorisé de la Société qui doit immédiatement :

- a)** inscrire sur le grief et les copies la date à laquelle le grief lui a été remis;
- b)** remettre à la représentante ou au représentant du Syndicat une copie du grief;
- c)** adresser le grief à la représentante ou au représentant de la Société autorisé à répondre au grief.
- d)** La Société convient de distribuer à la partie syndicale les copies des griefs présentés et les copies de sa réponse de la façon suivante :
 - 3^e exemplaire des copies au bureau national du Syndicat;
 - 4^e exemplaire des copies au bureau régional du Syndicat;
 - 5^e exemplaire des copies à la section locale du Syndicat;

right will be granted as soon as possible and will not be unreasonably withheld.

If the union steward is an employee in the bargaining unit, the performance of the above functions shall not cause any change in the services to the customers nor the payment of overtime.

9.05 Presentation of Grievances

Where the Union wishes to present a grievance, an authorized representative shall transmit the grievance to an authorized representative of the Corporation, who shall forthwith:

- (a)** enter on the grievance and the copies the date on which the grievance was received;
- (b)** provide the Union representative with a copy of the grievance;
- (c)** forward the grievance to the representative of the Corporation authorized to reply to the grievance.
- (d)** The Corporation agrees to distribute to the Union copies of the grievances submitted and copies of its reply in the following manner:
 - 3rd copy to the national office of the Union;
 - 4th copy to the regional office of the Union;
 - 5th copy to the local office of the Union;

6^e exemplaire des copies à l'employée ou l'employé au nom duquel le grief a été formulé.

6th copy to the employee on behalf of whom the grievance has been submitted.

9.06 Délai de présentation du grief

- a) Un grief ne concernant qu'une seule employée ou un seul employé doit être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable suivant la date à laquelle cette employée ou cet employé a été ou aurait raisonnablement dû être mis au courant des faits donnant lieu au grief.
- b) Un grief concernant un groupe d'employées ou d'employés peut être présenté par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat au plus tard le soixantième (60^e) jour ouvrable suivant la date à laquelle la première employée ou le premier employé du groupe a été mis au courant pour la première fois de l'action ou de la situation donnant lieu au grief.

9.06 Time Limits on Grievances

- (a) A grievance concerning only one employee shall be presented not later than the twenty-fifth (25th) working day after the date on which the employee knew or ought reasonably to have known of the facts giving rise to the grievance.
- (b) A grievance concerning a group of employees may be presented by an authorized representative of the Union not later than the sixtieth (60th) working day following the date on which the first employee of the group first became aware of the action or circumstances giving rise to the grievance.

9.07 Énoncé du grief

La nature du grief doit être énoncée par écrit de manière suffisamment claire pour que l'on puisse déterminer le rapport qui existe entre celui-ci et les dispositions de la convention collective. Pendant la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, la partie plaignante doit, à la demande de l'autre partie, fournir par écrit toute précision supplémentaire concernant l'énoncé du grief. On peut apporter par écrit des précisions à l'énoncé du grief sans modifier la nature du grief.

9.07 Description of the Grievance

The written description of the nature of the grievance shall be sufficiently clear so as to determine the relationship between the grievance and the provisions of the collective agreement. During the grievance and arbitration procedure, the grieving party shall, at the request of the other party, endeavor to clarify the written description of the grievance. The written description of the grievance may be clarified without changing the substance of the grievance.

9.08 Droit de présenter un grief d'interprétation

Une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat peut en tout temps présenter un grief d'interprétation dans le but

9.08 Right to Present a Policy Grievance

An authorized representative of the Union may present a policy grievance at any time in order to obtain a declaratory decision.

d'obtenir une décision déclaratoire. Un grief d'interprétation peut notamment être présenté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il y a mésentente entre la Société et le Syndicat sur l'interprétation ou l'application de la convention collective;
- b) lorsque le Syndicat estime qu'une politique, une directive, un règlement, une instruction ou une communication de la Société a ou aura pour effet de contrevenir aux dispositions de la convention collective, de causer préjudice aux employées et employés ou au Syndicat ou d'être injuste ou inéquitable à leur endroit.

9.09 Rencontres de règlement des griefs

Les parties conviennent que les griefs doivent être traités aussi rapidement que possible. Elles conviennent que les représentantes ou représentants autorisés à régler les griefs doivent se réunir ou communiquer entre eux de façon régulière pour discuter des griefs et tenter de les régler.

9.10 Réponse à un grief

Dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception d'un grief, la Société doit y répondre par écrit en indiquant le numéro du grief. La réponse doit être suffisamment claire pour que l'on puisse déterminer le rapport qui existe entre la convention collective, le grief et la décision.

Si la Société ne répond pas au grief dans le délai prescrit, il peut être renvoyé à l'arbitrage après l'expiration du délai.

A policy grievance may be presented in the following cases:

- (a) where there is a disagreement between the Corporation and the Union concerning the interpretation or the application of the collective agreement;
- (b) where the Union is of the opinion that a policy, directive, regulation, instruction or communication of the Corporation has or will have the effect of contravening any provision of the collective agreement, of causing prejudice to employees of the Union or of being unjust or unfair to them.

9.09 Grievance Meetings

The parties agree that grievances shall be processed as expeditiously as possible. They agree that representatives authorized to resolve grievances shall meet or communicate on a regular basis in order to discuss the grievances and try to resolve them.

9.10 Reply to Grievance

Within twenty-five (25) working days after receipt of a grievance, the Corporation shall reply in writing to the grievance and include its codification. The reply shall be sufficiently clear so as to determine the relationship between the collective agreement, the grievance and the decision.

If the Corporation does not reply to the grievance within the prescribed time limit, the grievance may be referred to arbitration after the expiration of the time limit.

9.11 Lorsqu'un grief est accueilli, le redressement exigé est mis en application sans délai et l'employée ou l'employé au nom duquel le grief a été présenté et le Syndicat reçoivent un avis écrit de la mesure prise pour mettre la décision à exécution.

9.12 Renvoi à l'arbitrage

Un grief doit être renvoyé à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant réception de la réponse donnée conformément à la clause 9.10 par avis écrit transmis à la Société.

Ce délai peut être prolongé par l'accord des parties ou par décision de l'arbitre si elle ou il est d'opinion qu'il existe des motifs raisonnables pour justifier une telle prolongation et que l'autre partie n'en sera pas lésée.

9.13 Arbitre unique

Tous les griefs renvoyés à l'arbitrage sont entendus par un arbitre unique. Les personnes suivantes agissent à titre d'arbitre selon la procédure formelle ou régulière d'arbitrage pour entendre les griefs émanant du secteur pour lequel elles sont désignées :

PROVINCES DE L'ATLANTIQUE

Susan Ashley
James Oakley

PROVINCE DE QUÉBEC ET NUNAVUT

Jean-Guy Ménard
Denis Nadeau
François Hamelin
Serge Brault

9.11 If the grievance is sustained, the corrective action requested should be implemented without delay and the employee on whose behalf the grievance was submitted and the Union will be provided with written notice of the action taken to implement the decision.

9.12 Reference to Arbitration

A grievance shall be referred to arbitration within thirty (30) working days of the receipt of the reply given under clause 9.10 by written notice to the Corporation.

This time limit may be extended by agreement of the parties or by the arbitrator if he or she is satisfied that there are reasonable grounds for the extension and that the other party will not be prejudiced by the extension.

9.13 Sole Arbitrator

Grievances referred to arbitration shall be heard by a sole arbitrator. The following persons shall act as arbitrators under the formal or regular arbitration procedure to hear grievances coming from the area for which they are appointed:

ATLANTIC PROVINCES

Susan Ashley
James Oakley

PROVINCE OF QUEBEC AND NUNAVUT

Jean-Guy Ménard
Denis Nadeau
François Hamelin
Serge Brault

*PROVINCE DE L'ONTARIO

Kathleen O'Neil
Barry Stephens
Susan Stewart

PROVINCES DE L'ALBERTA, DU
MANITOBA ET DE LA SASKATCHEWAN
ET LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Arne Peltz
William Hamilton
John Moreau

PROVINCE DE LA COLOMBIE-
BRITANNIQUE ET LE YUKON

James Dorsey
Colin Taylor

9.14 La liste nationale des arbitres est utilisée dans le cas des griefs relatifs à l'unité dans son ensemble, des griefs relatifs au Syndicat comme tel, des griefs relatifs à des employés ou employés dans plus d'un secteur et des griefs d'interprétation.

*LISTE NATIONALE DES ARBITRES

Susan Stewart
Jules Bloch
Serge Brault

9.15 Les griefs sont assignés à un arbitre par la partie qui a présenté le grief, par ordre chronologique de la date du renvoi à l'arbitrage, à moins que le grief n'ait été mis en suspens ou à moins que les parties n'en conviennent autrement.

L'arbitre est choisi à tour de rôle selon les listes établies aux clauses 9.13 et 9.14.

*PROVINCE OF ONTARIO

Kathleen O'Neil
Barry Stephens
Susan Stewart

PROVINCES OF ALBERTA,
MANITOBA AND SASKATCHEWAN
AND NORTHWEST TERRITORIES

Arne Peltz
William Hamilton
John Moreau

PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA,
AND THE YUKON

James Dorsey
Colin Taylor

9.14 The national list of arbitrators will be used for grievances concerning the unit as a whole, grievances concerning the Union as such, grievances concerning employees in more than one area and policy grievances.

*NATIONAL LIST OF ARBITRATORS

Susan Stewart
Jules Bloch
Serge Brault

9.15 All grievances shall be assigned to an arbitrator by the party who submitted the grievance, in the chronological order in which they were referred to arbitration, unless the grievance has been placed in abeyance or unless the parties agree otherwise.

The arbitrator is chosen in rotation from the lists established under clauses 9.13 and 9.14.

Lorsque l'arbitre désigné n'est pas en mesure de commencer l'audition du grief dans les soixante (60) jours civils ou lorsqu'elle ou il refuse d'agir ou ne peut agir, le Syndicat peut alors saisir du grief l'arbitre suivant de la liste appropriée.

9.16 Dates d'audition

- a) L'arbitre entend les parties avec diligence. L'arbitre peut procéder en l'absence d'une partie si elle a été dûment convoquée.
- b) Dès la signature des présentes et périodiquement par la suite, les parties s'entendent avec chacun des arbitres pour réserver à l'avance une liste de journées d'audition pour chaque mois de l'année. Le nombre de journées ainsi réservées par l'ensemble des arbitres d'un secteur doit être suffisant pour permettre de disposer rapidement des griefs émanant de ce secteur. En cas de désaccord entre les parties sur le nombre de jours ou sur les dates qu'un arbitre doit réserver, celui-ci tranche la question.
- c) Malgré ce qui précède, les parties conviennent qu'il n'y a pas d'audiences entre le 10 décembre et le 3 janvier inclusivement. De plus, les parties ne réservent pas plus d'une (1) journée d'audience pour chacun des arbitres entre le 1^{er} décembre et le 9 décembre.

9.17 Lieu des séances d'arbitrage et langue utilisée

Le Syndicat décide de la langue dans laquelle se déroule l'audition. Les parties s'entendent sur le lieu où doit se tenir l'audition ou l'arbitre en décide. Les séances

Where the designated arbitrator is unable to commence the hearing of the grievance within sixty (60) calendar days or where he or she refuses or is unable to act, the Union may then call upon the following arbitrator of the appropriate list to hear the grievance.

9.16 Hearing Dates

- (a) The arbitrator shall promptly hear the parties. The arbitrator may proceed in the absence of a party if such party was duly notified of the hearing.
- (b) Forthwith upon the signature of this agreement and periodically thereafter, the parties shall make arrangements with every arbitrator to set apart in advance a list of hearing days for each month of the year. The number of days so determined by all the arbitrators of an area shall allow enough time to expeditiously dispose of all the grievances coming from this area. In case of disagreement between the parties on the number of days or on the specific dates that an arbitrator shall set apart for the parties, he or she shall decide.
- (c) Notwithstanding the above, the parties agree that no hearings shall be held between December 10 and January 3 inclusively. Moreover, the parties shall set apart no more than one (1) hearing date for each arbitrator from December 1 to December 9.

9.17 Location of the Sittings and the Language of Arbitration

The language of the hearing shall be determined by the Union. The parties shall agree on the location of the hearing or the arbitrator shall decide. The sittings of

d'arbitrage se tiennent dans les bureaux de la Société ou dans une autre salle qu'elle fournit.

arbitration shall be held in the Corporation's offices or in any other facility provided by the Corporation.

9.18 Procédures d'arbitrage

- a) Les griefs sont entendus selon la procédure formelle ou régulière d'arbitrage.
- b) À moins d'entente contraire entre les parties, les griefs relatifs à la cessation d'emploi, les griefs qui concernent l'unité de négociation dans son ensemble ou les employées et employés de plus d'un secteur, les griefs qui concernent le Syndicat comme tel, les griefs d'interprétation, les griefs liés à des questions ou des sommes d'argent importantes et les griefs complexes sont entendus selon la procédure formelle d'arbitrage.
- c) Tous les autres griefs sont entendus selon la procédure régulière d'arbitrage.

9.19 Lorsqu'une question qui doit être soumise à la procédure formelle d'arbitrage est susceptible d'avoir une incidence sur le sort d'autres griefs qui sont soumis à la procédure d'arbitrage régulière, les parties mettent en suspens ces griefs soumis à la procédure régulière jusqu'à ce que la question soumise à la procédure d'arbitrage formelle soit tranchée.

9.20 Procédure formelle d'arbitrage

Il est entendu que l'arbitre possède tous les pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code canadien du travail*.

L'arbitre ne peut modifier les dispositions de la présente convention collective.

9.18 Arbitration Procedures

- (a) Grievances are heard under the formal or the regular arbitration procedure.
- (b) Unless agreed otherwise between the parties, grievances concerning termination of employment, grievances concerning the bargaining unit as a whole or employees in more than one area, grievances that concern the Union as such, policy grievances, grievances involving significant monetary or contractual issues and complex grievances shall be heard in the formal arbitration procedure.
- (c) All other grievances are heard under the regular arbitration procedure.

9.19 Where an issue will be dealt with at formal arbitration such that it may have an influence on the disposition of other grievances that are part of the regular procedure inventory of grievances, the parties shall keep those regular procedure grievances in abeyance until the issue is disposed of at formal arbitration.

9.20 Formal Arbitration Procedure

It is understood that the arbitrator shall be vested with all the powers conferred upon him or her by the *Canada Labour Code*.

The arbitrator shall not modify the provisions of this collective agreement.

9.21 L'arbitre rend une décision motivée dans les plus brefs délais. Elle ou il peut rendre une décision sur-le-champ, mais doit par la suite produire les motifs de sa décision par écrit, et ce, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la date de la décision, sauf s'il y a impossibilité due à des circonstances indépendantes de sa volonté. Dans un tel cas, la décision de l'arbitre devient exécutoire malgré l'absence de motifs écrits.

9.22 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie la Société, le Syndicat et les employées et employés. La décision finale rendue par un arbitre lie la Société, le Syndicat et les employées et employés dans tous les cas comportant des circonstances identiques ou substantiellement identiques.

9.23 La Société et le Syndicat assument en parts égales les frais et les honoraires de l'arbitre.

9.24 Procédure régulière d'arbitrage

La procédure d'arbitrage régulière est une procédure informelle visant à faciliter et à accélérer le règlement des griefs portant sur l'application de la convention collective. Les parties conviennent par conséquent de ne pas avoir recours aux services d'avocats dans le cadre de cette procédure et de tenir l'audition de la façon la plus informelle et rapide possible. Elles conviennent aussi de se réunir au moins une semaine avant le jour de l'audition pour tenter de régler le grief, s'entendre sur les faits propres à chacun des griefs et pour échanger des documents et autorités. Elles conviennent enfin de tenter de réduire le plus possible le nombre de témoins convoqués à une audition.

9.25 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

9.21 The arbitration award must state the grounds on which it is based and be rendered as expeditiously as possible. The arbitrator may render the decision immediately, but must give written reasons later on provided it is done within sixty (60) working days after the decision, unless, owing to circumstances beyond the control of the arbitrator, it is not practicable to do so. In such a case, the award shall be executed without waiting for the reasons.

9.22 The award of the arbitrator shall be final and executory. It shall be binding upon the Corporation, the Union and the employees. The final decision rendered by an arbitrator binds the Corporation, the Union and the employees in all cases involving identical or substantially similar circumstances.

9.23 The Corporation and the Union shall share equally the fees and expenses of the arbitrator.

9.24 Regular Arbitration Procedure

The regular arbitration procedure is an informal procedure meant to facilitate and accelerate the resolution of grievances arising out of the application of the collective agreement. The parties therefore agree not to use lawyers in this procedure and to conduct the hearing in the most informal and expeditious way possible. They further agree to meet at least one week prior to the arbitration hearing to attempt to settle the grievance, to agree on the facts relevant to each grievance and to exchange documents and authorities. They finally agree that they will attempt to minimize the use of witnesses during the hearing.

9.25 Whenever possible, the arbitrator shall deliver his or her decision orally at the conclusion of the hearing and give a brief

confirme ultérieurement par écrit ses conclusions. Lorsque la décision n'est pas rendue oralement à la fin de l'audition, l'arbitre la rend par écrit dans les trente (30) jours suivants.

9.26 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Elle lie la Société, le Syndicat et les employés et employées. Toutefois, la décision n'établit pas de précédent et ne peut être invoquée dans un arbitrage ultérieur.

9.27 Les dispositions des clauses 9.20 et 9.23 s'appliquent à la procédure régulière d'arbitrage.

9.28 Griefs en suspens

Les parties conviennent de mettre en suspens tout grief non réglé contestant une mesure disciplinaire lorsque les mesures imposées l'ont été sans que l'employée ou l'employé ne subisse de pertes financières, par exemple dans le cas d'une réprimande ou d'une suspension non appliquée et celles liées à des mesures prises par la Société à l'égard de l'assiduité d'une employée ou d'un employé.

Ces griefs demeurent en suspens jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties désire s'appuyer sur l'existence ou l'absence de ces mesures disciplinaires dans une autre affaire pertinente ou au plus tard après une période de douze (12) mois de la date du fait reproché ou de l'insatisfaction de l'employeur. À l'expiration de la dite période de douze (12) mois, le grief est réputé avoir été réglé.

9.29 Griefs de la Société

Un grief de la Société doit être soumis à une dirigeante ou un dirigeant national du Syndicat. Les clauses 9.06 à 9.12 s'appliquent en faisant les changements nécessaires.

resume of his or her reasons and confirm his or her conclusions in writing thereafter. When the decision is not delivered orally at the conclusion of the hearing, the arbitrator shall render it in writing within thirty (30) days.

9.26 The decision of the arbitrator shall be final and executory. It shall be binding upon the Corporation, the Union and the employees. However, the decision shall not constitute a precedent and shall not be referred to in subsequent arbitrations.

9.27 The provisions of clauses 9.20 and 9.23 shall apply to the regular arbitration procedure.

9.28 Grievances Held in Abeyance

The parties agree to hold in abeyance any unresolved disciplinary grievance where discipline was imposed with no financial impact on the employee such as reprimands or waived suspensions and those relating to measures taken by the Corporation with respect to the attendance of an employee.

These grievances shall be kept in abeyance until either party wishes to rely on the presence or absence of such discipline or measures taken by the employer with respect to the attendance of the employee in relation to another relevant issue or, at the latest, twelve (12) months from the date of the alleged infraction or employer dissatisfaction. At the expiration of the twelve (12) months, the grievance shall be deemed to be settled.

9.29 Grievances of the Corporation

Where the Corporation wishes to present a grievance, it shall be transmitted to a national officer of the Union and clauses 9.06 to 9.12 shall apply with the necessary changes.

Tout grief de la Société qui est porté à l'arbitrage est entendu par un arbitre unique de la liste nationale établie à la clause 9.14 et selon la procédure formelle d'arbitrage. Les clauses 9.15 à 9.17 et 9.20 à 9.23 s'appliquent alors en faisant les changements nécessaires.

9.30 Traduction

Toute traduction de sentence arbitrale est remise au Syndicat. Il est entendu que la version traduite n'a pas de caractère officiel.

ARTICLE 10

RENOI ET DISCIPLINE

10.01 Cause juste

Aucune mesure disciplinaire, incluant le congédiement, n'est imposée à une employée ou un employé sans cause juste, raisonnable et suffisante, ni sans que lui soit remis un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels cette mesure disciplinaire est imposée.

Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la Société et la preuve de la Société doit se limiter aux motifs mentionnés dans cet avis.

10.02 Dossier personnel

- a) La Société doit aviser par écrit l'employée ou l'employé de tout sujet de reproche à son endroit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'incident ou de la date à laquelle la situation a été découverte. Si un tel avis n'a pas été donné, le reproche ne peut être invoqué contre l'employée ou l'employé ni dans la procédure de règlement de grief, ni à l'arbitrage.

Any grievance of the Corporation referred to arbitration shall be heard by a single arbitrator from the national list in clause 9.14 and under the formal arbitration procedure. Clauses 9.15 to 9.17 and 9.20 to 9.23 shall then apply with the necessary changes.

9.30 Translation

Any translated arbitration decision shall be forwarded to the Union. It is understood that the translated version shall not be regarded as official.

ARTICLE 10

DISCHARGE AND DISCIPLINE

10.01 Just Cause

No disciplinary measure, including discharge, shall be imposed on any employee without just, reasonable and sufficient cause and without him or her receiving a written notice showing the grounds on which the disciplinary measure is imposed.

In any arbitration relating to a disciplinary measure, the burden of proof shall rest with the Corporation and the evidence offered by the Corporation shall be confined to the grounds mentioned in this notice.

10.02 Personal File

- (a) The Corporation shall inform the employee in writing of any source of dissatisfaction with him or her within ten (10) working days following the date of the incident or of its coming to the attention of the Corporation. Should the Corporation fail to provide such notice, it cannot use this source of dissatisfaction against the employee in the grievance procedure or at arbitration.

b) Toute mention défavorable relative à l'employée ou l'employé est retirée de son dossier douze (12) mois après l'événement en cause, de même que toute réponse ou commentaire de l'employée ou de l'employé à l'égard de cette mention défavorable.

c) La réprimande verbale ne constitue pas une mesure disciplinaire et n'est pas inscrite au dossier personnel de l'employée ou de l'employé.

10.03 Accès au dossier personnel

Sur demande écrite d'une employée ou un employé, elle ou il ou sa représentante ou son représentant syndical ont accès au dossier personnel de l'employée ou l'employé en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de la Société. Aucun document ne peut être retiré du dossier personnel par l'employée ou l'employé ou par sa représentante ou son représentant. L'accès au dossier est accordé à l'intérieur d'un délai raisonnable.

10.04 Entrevues

La Société accepte d'aviser par écrit l'employée ou l'employé vingt-quatre (24) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire ou relative à son assiduité et de lui indiquer qu'elle ou il a droit de se faire accompagner par une représentante ou un représentant syndical comme le précise la clause 10.05 et quel est l'objet de la réunion en précisant s'il s'agit ou non de son dossier personnel.

L'employée ou l'employé a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à une telle entrevue à moins d'avoir reçu l'avis prévu ci-dessus.

(b) Any unfavourable report concerning an employee shall be withdrawn from his or her file twelve (12) months following the incident at issue as well as any response or comment made by the employee regarding this unfavourable report.

(c) A verbal reprimand shall not be considered as a disciplinary measure and shall not be reported in the personal file of the employee.

10.03 Access to Personal File

Upon written request from an employee, he or she and/or his or her Union representative shall have access to his or her personal file in the presence of an authorized representative of the Corporation. At no time shall an employee or his or her representative remove from his or her personal file any document contained therein. Access to the files will be granted within a reasonable period of time.

10.04 Interviews

The Corporation agrees to notify an employee in writing, twenty-four (24) hours in advance of any interview of a disciplinary nature or related to his or her attendance record and to indicate his or her right to be accompanied by a Union representative as specified in clause 10.05 and the purpose of the meeting, including whether it involves the employee's personal file.

The employee has the right to refuse to participate or to continue to participate in such interview unless he or she has received the notice hereinabove provided for.

Si l'employée ou l'employé ne se présente pas à l'entrevue et ne démontre pas une impossibilité de le faire, la Société procédera unilatéralement.

10.05 Droit de représentation

- a) Une employée ou un employé convoqué à une entrevue a le droit, sur demande, de se faire accompagner et représenter par une représentante ou un représentant syndical. Le droit à la représentation ne doit pas avoir pour effet de retarder indûment l'entrevue.
- b) Tout retard ainsi causé est exclu du calcul du délai de dix (10) jours ouvrables indiqué à l'alinéa 10.02 a).

10.06 Cessation d'emploi

Les dispositions de l'article 9 et de la clause 10.01 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à toute forme de cessation d'emploi décrétée par la Société.

ARTICLE 11

CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES

11.01 Maintien des itinéraires existants

Tous les itinéraires existants lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sont maintenus jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement par la Société conformément aux dispositions du présent article.

11.02 Ajustements de la rémunération annuelle

Les ajustements apportés à la rémunération annuelle pour tenir compte des modifications à un itinéraire sont effectués selon les dispositions de l'annexe « A ».

If the employee fails to appear at the interview and does not explain his or her inability to do so, the Corporation shall proceed unilaterally.

10.05 Right to Representation

- (a) An employee requested to attend an interview shall have the right, if so requested, to be accompanied and represented by a union representative. Right to representation shall not cause the interview to be unduly delayed.
- (b) Any delay of time so caused will not be included in the calculation of the ten (10) working day time limit provided in paragraph 10.02(a).

10.06 Termination of Employment

Article 9 and clause 10.01 shall apply, with the necessary changes, to any form of termination of employment decided by the Corporation.

ARTICLE 11

ROUTE CHANGES

11.01 Maintain Existing Routes

All routes that existed when this collective agreement came into effect shall be maintained until decided otherwise by the Corporation in accordance with the provisions of this article.

11.02 Annual Pay Adjustments

Adjustments to annual pay to reflect changes to a route shall be made in accordance with Appendix "A".

11.03 Réorganisation des itinéraires

- a) La Société peut évaluer, réviser ou réorganiser les itinéraires si une telle mesure est justifiée dans l'exploitation de son entreprise.
- b) Une réorganisation des itinéraires se définit comme le transfert d'un minimum de cinq pour cent (5 %) des points de remise d'un itinéraire à un ou plusieurs autres itinéraires.
- c) La Société ne peut réorganiser un itinéraire à plus de quarante (40) heures de travail par semaine.

11.04 Information au Syndicat

- a) La Société avise le syndicat au niveau local trente (30) jours avant de débuter une réorganisation.
- b) Après avoir présenté l'avis mentionné à l'alinéa 11.04 a), la Société fournit au syndicat au niveau local les documents des annexes « A-1 » et « A-2 » actuels et proposés relatifs à la réorganisation.
- c) Le syndicat au niveau local dispose de dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle la Société a fourni les documents pour informer la Société de tout problème qui, à son avis, existe concernant la réorganisation et pour demander à la Société de tenir des consultations à ce sujet.

11.05 Exigences opérationnelles

Aux termes du présent article, une employée ou un employé doit remplir les exigences opérationnelles de l'itinéraire telles que décrites dans les spécifications indiquées à

11.03 Restructuring of Routes

- (a) The Corporation may evaluate, revise or restructure routes for legitimate business reasons.
- (b) A restructure is defined as the reallocation of a minimum of five (5) percent of the points of call on one route to one or more other routes.
- (c) The Corporation shall not restructure routes for more than forty (40) hours per week.

11.04 Information to the Union

- (a) The Corporation shall notify the local union thirty (30) days prior to beginning a restructure.
- (b) Following the notice referred to in paragraph 11.04 (a), the Corporation shall provide the local union with current and proposed Schedule "A-1" and "A-2" documentation related to the restructure.
- (c) The local union shall have ten (10) working days following the date upon which the Corporation provides the documentation to advise the Corporation of any issues that it believes exist regarding the restructure and request that the Corporation consult on these issues.

11.05 Operational Requirements

Under this Article, an employee must fulfill the operational requirements of the route as outlined in the specifications identified in the Schedule "A" of the Mail Transportation

l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l'itinéraire, y compris la capacité de fournir le véhicule spécifié à la date de mise en œuvre de la réorganisation de l'itinéraire.

Il est entendu qu'un permis de conduire approprié est requis pour obtenir un itinéraire pour lequel un véhicule de la Société est fourni.

11.06 Affectation et mise au choix après une réorganisation

- a) Après une réorganisation dans une installation postale comptant moins de six (6) itinéraires FFRS, l'affectation et/ou la mise au choix dans l'installation postale est effectuée conformément à la procédure suivante :
 - i) Lorsque soixante (60) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.
- b) Après une réorganisation dans une installation postale comptant six (6) itinéraires FFRS ou plus, la mise au choix dans l'installation postale suit la procédure suivante :

and Delivery Agreement for the route, including the ability to supply the specified vehicle on the date of implementation of the restructure of the route.

It is understood that an appropriate driver's license is required to obtain a route for which a corporate vehicle is provided.

11.06 Assignment and Bidding Following a Restructure

- (a) Following a restructure in a postal installation with less than six (6) RSMC routes, the assignment and/or bidding of affected routes shall occur in compliance with the following procedure:
 - (i) Where sixty (60) percent or more of the points of call are retained on a route, the present holder may elect to retain it. If he or she does not elect to retain it, the route will be opened for bidding by seniority among the route holders who have not elected to retain their original route and those who did not qualify to retain their route. Following the completion of bidding, any vacant routes will be filled in accordance with Article 12.
- (b) Following a restructure in a postal installation with six (6) or more RSMC routes, bidding in the postal installation shall occur in compliance with the following procedure:

- | | |
|--|---|
| <p>i) Lorsque la réorganisation touche moins de cinquante (50) pour cent des itinéraires dans l'installation postale avant la réorganisation, les itinéraires touchés sont traités individuellement comme suit :</p> <p>Lorsque soixante (60) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.</p> | <p>(i) Where the restructure involves less than fifty (50) percent of the routes in the postal installation prior to the restructure, the affected routes are dealt with on an individual basis as follows:</p> <p>Where sixty (60) percent or more of the points of call are retained on a route, the present holder may elect to retain it. If he or she does not elect to retain it, the route will be opened for bidding by seniority among the route holders who have not elected to retain their original route and those who did not qualify to retain their route. Following the completion of bidding, any vacant routes will be filled in accordance with Article 12.</p> |
| <p>ii) Lorsque la réorganisation touche cinquante (50) pour cent ou plus des itinéraires de l'installation postale, tous les titulaires d'itinéraires et tous les employés et employées de relève permanents de l'installation postale expriment leur choix de poste selon leur ancienneté parmi tous les postes de l'installation postale.</p> | <p>(ii) Where the restructure involves fifty (50) percent or more of the routes in the postal installation, all route holders and permanent relief employees in the postal installation shall bid by seniority on all positions in the postal installation.</p> |
| <p>c) À la date de la mise en œuvre de la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires doivent se conformer à la clause 11.05.</p> | <p>(c) On the date of implementation of the restructure, all route holders must be in compliance with clause 11.05.</p> |
| <p>d) Malgré les dispositions prévues aux sous- alinéas a)i) et b)i), tout titulaire d'itinéraire qui, après l'application de l'alinéa 11.06 a) ou du sous-alinéa b)i),</p> | <p>(d) Notwithstanding paragraphs (a)(i) and (b)(i), any route holder who, following the application of paragraph 11.06 (a) or (b)(i), no longer has a route may</p> |

n'a plus d'itinéraire, peut choisir de supplanter la ou le titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté ou l'employée ou l'employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté de l'installation postale si son ancienneté le lui permet.

Si elle ou il est supplanté, la ou le titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté est mis à pied à moins que le paragraphe 11.06 e) ne s'applique. L'employée ou l'employé de relève permanent est mis à pied.

- e) Dans les installations postales comportant des employées et employés de relèves permanentes, la ou le titulaire qui se retrouve sans affectation peut choisir de supplanter une employée ou un employé de relève permanent si son ancienneté est supérieure à celle d'une employée ou d'un employé de relève permanent, ou d'être mis à pied. Si la ou le titulaire d'itinéraire supplanté choisit de demeurer dans l'installation à titre d'employée ou d'employé de relève permanent, l'employée ou l'employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté est mis à pied.

ARTICLE 12

DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES DE RELÈVE PERMANENTS VACANTS

12.01 Itinéraires ou postes de relève permanents vacants

Un itinéraire ou un poste de relève permanent est considéré comme vacant si sa ou son titulaire a cessé d'être une employée ou un employé ou est devenu titulaire d'un autre itinéraire ou d'un autre poste ou si un itinéraire

elect to displace the most junior route holder or the most junior permanent relief employee in the postal installation should his or her seniority allow.

The junior route holder, if displaced, shall be laid off unless paragraph 11.06 (e) applies. The permanent relief employee shall be laid off.

- (e) In postal installations with permanent relief employees, the resulting unassigned route holder may elect to displace a permanent relief employee should his or her seniority be greater than that of a permanent relief employee, or be laid off. If the displaced route holder elects to remain in the office as a permanent relief employee, the junior permanent relief employee shall be laid off.

ARTICLE 12

FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT RELIEF POSITIONS

12.01 Vacant Route or Permanent Relief Position

A route or permanent relief position shall be considered vacant when the incumbent ceases to be an employee, becomes the incumbent of another route or position, or when an additional route or permanent relief

ou un poste de relève permanent additionnel est créé.

12.02 Regroupement d'itinéraires

Avant de combler un itinéraire vacant, la Société examine la possibilité de regrouper en tout ou en partie l'itinéraire vacant avec un ou plusieurs autres itinéraires à la condition que le nouvel itinéraire qui en résulte ne comporte pas plus de quarante (40) heures par semaine sur une période de deux (2) semaines.

12.03 Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants

* Lorsqu'un itinéraire ou un poste de relève permanent devient vacant et que la Société décide de doter cet itinéraire ou ce poste, il est offert par ordre d'ancienneté aux titulaires d'itinéraires et aux employées et employés de relève permanents qui sont qualifiés et qui ont soumis une demande conformément à la clause 12.06.

Lorsqu'une liste de rappel a été établie pour l'installation conformément à la clause 23.01, l'itinéraire ou le poste de relève permanent vacant est offert par ordre d'ancienneté aux factrices et facteurs ruraux et suburbains qualifiés (y compris les employées et employés de relève permanents) de l'installation, y compris aux employées et employés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel.

12.04 Itinéraires ou postes de relève permanents vacants dotés par des employées ou employés de relève sur appel

Lorsque les dispositions de la clause 12.03 ont été appliquées et qu'un itinéraire ou un poste de relève permanent demeure vacant, il est offert **en fonction de la date d'attribution du rang** aux employées et

position is created.

12.02 Merging Routes

Prior to filling a vacant route, the Corporation will explore the feasibility of merging all or part of the route with one or several other routes provided the total duration of work in the modified routes does not exceed forty (40) hours per week, over a two (2) week period.

12.03 Filling of Vacant Routes and Permanent Relief Positions

* When a route or permanent relief position becomes vacant and the Corporation decides to fill it, the route or position shall be offered on the basis of seniority to route holders and permanent relief employees who are qualified and who have submitted applications in accordance with clause 12.06.

In those situations where a recall list has been established for the installation in accordance with clause 23.01, a vacant route or permanent relief position shall be offered, on the basis of seniority, to the qualified rural and suburban mail carriers (including permanent relief) in the installation, including those employees whose names are on the recall list.

12.04 Vacant Routes or Permanent Relief Positions Filled by On Call Relief Employees

When the provisions of clause 12.03 have been complied with and a vacant route or permanent relief position remains, it shall be filled on the basis of **ranking** by qualified on call relief employees who have submitted

employés de relève sur appel qualifiés qui ont soumis une demande conformément à la clause 12.06 et qui travaillent dans des installations situées dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de l'installation où l'itinéraire est devenu vacant.

12.05 Avis d'itinéraire et de poste de relève permanent vacant

Avant de doter un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant conformément aux clauses 12.03 et 12.04 l'employeur affiche un avis informant les employées et employés de l'itinéraire ou du poste de relève permanent vacant. L'avis doit énoncer les caractéristiques détaillées de l'itinéraire ou du poste de relève permanent, y compris l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier. Les parties tiennent des consultations au palier national pour déterminer l'information à inclure dans les « caractéristiques détaillées » de l'itinéraire.

L'avis d'itinéraire ou de poste de relève permanent vacant est affiché durant une période de **dix (10)** jours ouvrables.

12.06 Demande

L'employée ou l'employé qui désire obtenir un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant **en vertu des** clauses 12.03 **ou** 12.04 **doit en faire la demande.**

Il incombe aux employées et employés qui désirent obtenir un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant de présenter une demande durant le délai d'affichage établi à la clause 12.05.

La demande se fait dans la forme et de la manière prescrites par la Société et doit prévoir qu'un accusé de réception de la demande est fourni à l'employée ou l'employé et à la section locale du Syndicat.

applications in accordance with clause 12.06 and who work in installations that are located within a seventy-five (75) kilometre radius from the installation where the vacancy occurs.

12.05 Notice of Vacant Route and Permanent Relief Position

Prior to filling a vacant route or permanent relief position in accordance with clauses 12.03 and 12.04, the employer shall post a notice advising employees of the vacant route or permanent relief position. Such posting will provide all detailed characteristics of the route including the Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement. The parties will consult at the national level to determine what information will be provided in the required "detailed characteristics".

The notice of vacant route or permanent relief position shall remain posted for a period of **ten (10)** working days.

12.06 Application

An application is required when an employee wants to obtain a vacant route or permanent relief position pursuant to clause 12.03 **or** 12.04.

It shall be the responsibility of any employee wishing to obtain a vacant route or permanent relief position to submit an application within the notice period identified in clause 12.05.

The application shall be in the form and by the method prescribed by the Corporation and shall provide that a confirmation of receipt of the application is provided to the employee and the local of the Union.

La Société consulte le Syndicat au palier national avant la mise en vigueur du processus.

The Corporation will consult nationally with the Union prior to the implementation of the process.

L'employée ou l'employé qui obtient un itinéraire ou un poste de relève permanent vacant conformément à la clause 12.03 ou à la clause 12.04 est tenu de demeurer dans l'installation postale pendant une période d'un (1) an, à moins que :

An employee who obtains a vacant route or a permanent relief position through the application of clause 12.03 or 12.04 will be required to remain in the postal installation for a period of one (1) year, unless:

***a)** son ancienneté ne lui permette d'obtenir un itinéraire vacant dont le **salaires proprement dit** est plus élevé, ou

***(a)** their seniority allows them to obtain a vacant route which has a higher **actual wage**; or

nouveau)son ancienneté ne lui permette d'obtenir un itinéraire vacant et que la conjointe ou le conjoint de l'employée ou l'employé est déménagé en permanence; ou

(new) their seniority allows them to obtain a vacant route and the employee's spouse is permanently relocated; or

b) l'employeur renonce à l'exigence.

(b) the restriction is waived by the employer.

12.07 Procédure d'embauche externe

12.07 External Hiring Process

Tout itinéraire ou poste de relève permanent vacant qui n'est pas doté par l'application des clauses 12.03 et 12.04 est doté à l'aide d'un processus d'embauche externe. Dans le cadre du processus de sélection, la préséance est accordée aux employées et employés.

A vacant route or permanent relief position that has not been filled through the application of clauses 12.03 and 12.04 shall be filled through an external hiring process. In the application of the selection process, priority consideration will be given to employees.

Une employée ou un employé qui se déplace dans un nouveau lieu de travail en vertu de la présente clause maintient son emploi continu et son ancienneté, le cas échéant.

An employee moving to a new work location under this clause shall maintain his or her continuous service and seniority, if applicable.

12.08 Définition de « qualifié »

12.08 Definition of Qualified

Pour être considéré comme « qualifié », l'employée ou l'employé doit avoir complété sa période d'essai et être capable de remplir les

To be deemed "qualified", the employee must have completed his or her probation period and be able to fulfill the

exigences opérationnelles de l'itinéraire telles que décrites dans les spécifications identifiées à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l'itinéraire vacant ou du poste de relève permanent, incluant la capacité de fournir le véhicule spécifié et le permis de conduire approprié le jour où débute son affectation.

nouveau Affectation à une autre installation

L'employée ou l'employé qui obtient un poste vacant en vertu de la clause 12.03 doit être en mesure de se présenter à son nouveau poste comme suit :

- a) Si le poste est vacant dans une installation située dans un rayon de cent (100) kilomètres ou moins de l'installation où l'employée ou l'employé travaille, l'employée ou l'employé doit être en mesure de se présenter à son nouveau poste au plus tard deux (2) semaines après la date à laquelle elle ou il accepte le poste.**
- b) Si le poste est vacant dans une installation située dans un rayon de plus de cent (100) kilomètres de l'installation où l'employée ou l'employé travaille, l'employée ou l'employé doit être en mesure de se présenter à son nouveau poste au plus tard quatre (4) semaines après la date à laquelle elle ou il accepte le poste.**

Si une employée ou un employé n'est pas en mesure de se présenter à son nouveau poste conformément aux alinéas a) et b), elle sera réputée ou il sera réputé avoir renoncé à son droit au poste, à moins que la Société en convienne autrement.

operational requirements of the route as outlined in the specifications identified in the Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement for the vacant route or permanent relief position, including the ability to supply the specified vehicle and the appropriate driver's license on the day the assignment begins.

new Move to a new installation

An employee who obtains a vacant position through the application of clause 12.03 must be available to report to the new position as follows:

- (a) Where the vacant position is in an installation located within one hundred (100) kilometers or less from the installation where the employee works, the employee must be available to report no later than two (2) weeks after the date on which the employee accepts the position;**
- (b) Where the vacant position is in an installation located more than one hundred (100) kilometers from the installation where the employee works, the employee must be available to report no later than four (4) weeks after the date on which the employee accepts the position.**

Where an employee is not available to report to the new position as required under paragraphs (a) and (b), he or she will be deemed to have waived the right to the position, unless the Corporation agrees otherwise.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01 Journée et semaine normales de travail

La journée et la semaine normales de travail correspondent au temps qui est nécessaire chaque jour et chaque semaine à une employée ou à un employé pour exécuter le travail de tout itinéraire. Toutefois, la semaine normale de travail ne doit pas excéder quarante (40) heures en moyenne, calculée sur une période de deux (2) semaines. La semaine normale de travail est de cinq (5) jours ou moins.

13.02 Ajustement et mesures intérimaires

- a) Tout employée ou employé dont la semaine moyenne de travail sur son itinéraire excède quarante (40) heures durant toute période de deux (2) semaines consécutives doit en aviser la Société afin de faire corriger la situation conformément à l'article 11.
- b) Jusqu'à ce que la Société ait réduit la semaine moyenne de travail à une moyenne de quarante (40) heures, l'employée ou l'employé doit utiliser les services d'une assistante ou d'un assistant pour accomplir le travail en excédant de la moyenne de quarante (40) heures par semaine.

Une assistante ou un assistant signe un contrat de service avec la Société, tel que décrit à l'article 14. La Société paie l'assistante ou l'assistant au taux établi par l'employée ou l'employé, et cette somme est déduite de la rémunération autrement payable à l'employée ou l'employé.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

13.01 Normal Workday and Workweek

The normal workday and workweek shall correspond to the time needed each day and each week for an employee to perform the work required on any route. However, the normal workweek shall not exceed forty (40) hours on average, calculated over a two (2) week period. The normal workweek is five (5) days or less.

13.02 Adjustments and Interim Measures

- (a) Any employee whose average workweek on his or her own route exceeds forty (40) hours during any period of two (2) consecutive weeks must advise the Corporation so that it may correct the situation in accordance with Article 11.
- (b) Until the Corporation has reduced the average workweek to an average of forty (40) hours, the employee must use the services of a helper to perform the work in excess of the average forty (40) hours per week.

A helper will sign a contract for services with the Corporation, as set out in Article 14. The Corporation will pay the helper at a rate determined by the employee, and such amount shall be deducted from the wages that would otherwise have been paid to the employee.

13.03 Travail supplémentaire

Lorsque la Société le juge nécessaire, elle peut permettre à une employée ou à un employé d'effectuer la portion des tâches de tri et/ou des tâches de livraison d'un autre itinéraire. Ces activités sont payées conformément à l'annexe « A ».

13.04 Heures supplémentaires

Aucun travail en heures supplémentaires n'est payé par la Société à moins d'avoir été spécifiquement autorisé ou requis par une représentante ou un représentant de la Société.

ARTICLE 14

REPLACEMENTS

14.01 Remplacement

À l'exception des circonstances où la Société fournit une employée ou un employé de relève permanent ou sur appel pour suppléer aux absences aux termes de l'annexe « H », l'employée ou l'employé dont l'absence est reconnue par la convention collective doit prendre les dispositions nécessaires pour trouver une remplaçante ou un remplaçant qualifié pour exécuter le travail de son itinéraire pendant toute la durée de son absence.

Sauf circonstances exceptionnelles, la remplaçante ou le remplaçant doit répondre aux exigences en matière de sécurité.

Cette remplaçante ou ce remplaçant doit signer un contrat de services avec la Société prenant la forme d'un bon de commande émis par la Société à cette fin.

13.03 Additional Work

Where the Corporation deems it necessary, it may permit an employee to perform the sortation and/or delivery portion of another route. Payment for these activities will be in accordance with Appendix "A".

13.04 Overtime

The Corporation shall not pay overtime unless it has been specifically authorized or required by a representative of the Corporation.

ARTICLE 14

REPLACEMENTS

14.01 Replacement

Except in circumstances where the Corporation has provided a permanent relief employee or an on call relief employee to cover employee absences as per Appendix "H", an employee who is on an absence recognized under the collective agreement shall take the necessary measures to have a qualified replacement cover his or her route for the entire duration of his or her absence.

Barring exceptional circumstances, such replacement shall meet security requirements.

Such replacement must sign a contract for services with the Corporation in the form of a voucher provided by the Corporation for such purpose.

Malgré ce qui précède, lorsque l'employée ou l'employé peut démontrer qu'elle ou il a fait tous les efforts raisonnables pour fournir une remplaçante ou un remplaçant qualifié, mais sans succès, des mesures disciplinaires ne sont pas imposées.

14.02 Montant du contrat

La remplaçante ou le remplaçant n'est pas une employée ou un employé de la Société pendant qu'elle exécute cette tâche. La valeur des services rendus doit être l'équivalent du taux quotidien de l'employée ou l'employé remplacé, pour chaque journée que la personne remplaçante travaille. Le taux quotidien comprend le montant des dépenses d'utilisation d'un véhicule.

14.03 Avis d'absence

L'employée ou l'employé qui est absent pour une raison quelconque doit avertir la personne responsable de l'installation postale avant le début de l'absence.

14.04 Indemnité de formation

Une employée ou un employé reçoit une indemnité de formation de deux cent cinquante dollars (250 \$), si elle ou il doit former une nouvelle remplaçante ou un nouveau remplaçant pour remplir ses obligations en vertu de la clause 14.01, en raison de l'embauche par la Société de sa remplaçante ou de son remplaçant en tant qu'employée ou employé.

Une employée ou un employé peut réclamer cette indemnité de formation seulement une fois par année civile.

Notwithstanding the above, where the employee can demonstrate that she/he has made every reasonable effort to provide a qualified replacement, but is unable to provide one, discipline shall not be imposed.

14.02 Contract Amount

The replacement shall not be considered an employee of the Corporation while performing such work. The value of services rendered shall be the equivalent of the daily rate of the employee being replaced, for each day the replacement works. The daily rate includes an amount for vehicle expenses.

14.03 Notification of Absence

An employee who is absent for any reason must notify the person responsible in the postal installation prior to the absence.

14.04 Training Allowance

An employee shall be paid a two hundred and fifty dollar (\$250.00) training allowance, if he or she is required to train a new replacement to fulfill his or her obligations under clause 14.01, as a result of the Corporation hiring his or her replacement as an employee.

An employee may claim this training allowance only once per calendar year.

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

15.01 Droit au congé annuel

- a) Les employées et employés ont droit à trois (3) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.
- i) Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.
- b) Les employées et employés qui comptent dix (10) années d'emploi continu ont droit à quatre (4) semaines de congés annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit.
- i) Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

15.02 Période de congé

- a) À l'exception des installations postales où il y a des employées et employés de relève sur appel ou permanents déjà en place, l'employée ou l'employé peut prendre son congé annuel au moment de son choix, mais doit en aviser la Société à l'avance.
- b) Dans les installations postales où les employés et employées de relève sur appel ou permanents sont utilisés, un calendrier de congés annuels est établi pour les titulaires d'itinéraire et les employées et employés de relève permanents conformément à la

ARTICLE 15

VACATION LEAVE

15.01 Entitlement to Vacation Leave

- (a) Employees shall be entitled to three (3) weeks' vacation leave per calendar year without a reduction in actual wages.
- (i) Vacation leave shall be earned at a rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days for each calendar month in which an employee receives pay.
- (b) Employees who have completed ten (10) years of continuous employment shall be entitled to four (4) weeks' vacation leave per calendar year without a reduction in actual wages.
- (i) Vacation leave shall be earned at a rate of one and two-thirds ($1\frac{2}{3}$) days for each calendar month in which an employee receives pay.

15.02 Vacation Leave Period

- (a) Except in postal installations where on call relief employees or permanent relief employees have been established, employees may take their vacation leave when they choose, but must provide advance notice to the Corporation.
- (b) In postal installations where on call relief employees or permanent relief employees are employed, a vacation leave schedule for route holders and permanent relief shall be established in accordance with clause 15.03. Route holders and permanent relief shall

clause 15.03. Les titulaires d'itinéraire et les employés et employées de relève permanents font leur choix par ancienneté et ils ne peuvent, lors du premier tour de la mise au choix, choisir que deux (2) semaines consécutives de congés annuels.

15.03 Mise au choix des congés annuels dans les installations postales avant des employées et employés de relève

Dans les installations postales ou dans les regroupements d'installations approuvés ayant des employées et employés de relève sur appel et/ou des employées et employés de relève permanents, le nombre de congés annuels pris en même temps qui est permis à tout moment est calculé en additionnant le nombre de semaines de congé annuel auxquelles ont droit les titulaires d'itinéraires et les employées et employés de relève permanents de l'installation postale ou du regroupement d'installations approuvés, et en divisant le total par cinquante-deux (52).

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS

16.01 Jours fériés

Les jours suivants sont des jours fériés :

- le 1^{er} janvier
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine

make their choice by seniority and shall be allowed to bid for only two (2) consecutive weeks of leave in the first round bidding.

15.03 Vacation Bidding in Postal Installations with Relief Employees

In postal installations or approved groupings where on call relief employees and/or permanent relief employees are employed, the number of concurrent vacation leaves permitted at any time is determined by totalling the number of vacation leave entitlement weeks for the route holders and permanent relief employees in the postal installation or the approved groupings and dividing the total by fifty-two (52).

ARTICLE 16

DESIGNATED HOLIDAYS

16.01 Designated Holidays

The following are the designated paid holidays:

- New Year's Day;
- Good Friday;
- Easter Monday;
- The day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for celebration of the Sovereign's Birthday;

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • la fête du Canada • la fête du Travail • le Jour d'Action de grâces • le jour du Souvenir • le jour de Noël • le lendemain de Noël • 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 ou l'employé travaille. | <ul style="list-style-type: none"> • Canada Day; • Labour Day; • Thanksgiving Day; • Remembrance Day; • Christmas Day; • Boxing Day; • One additional day in each year that in the opinion of the Corporation, is recognized to be a provincial or civic holiday in the area in which the employee is employed. |
|---|--|

16.02 Remplacement du congé férié

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé payé est reporté au premier jour ouvrable qui suit le jour férié.

Lorsqu'un jour férié survient pendant un congé annuel, l'employée ou l'employé a droit à une autre journée de congé payé à la date de son choix.

16.03 Travail un jour férié

L'employée ou l'employé qui doit travailler un jour férié reçoit son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail effectuées, une somme additionnelle correspondant au taux de salaire normal majoré de moitié (1 ½).

16.02 Replacement of a Designated Holiday

When a designated holiday falls on a Saturday or Sunday, the paid leave shall be moved to the first working day following the designated holiday.

When a designated holiday falls during an employee's annual leave, he or she shall be entitled to another day of leave with pay at a time of his or her choosing.

16.03 Work on a Designated Holiday

An employee required to work on a designated holiday shall be paid in addition to his or her regular rate of wages for that day, at a rate equal to one and one-half (1½) times his or her regular rate of wages for the time that the employee worked on that day.

ARTICLE 17

**PROGRAMMES D'ASSURANCE-
INVALIDITÉ**

17.01 Congé non payé

À compter du 1^{er} janvier 2013, lorsqu'une employée ou un employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'un accident, la Société peut, à sa discrétion, lui accorder un congé non payé à la condition que la période totale de ce congé ne dépasse pas deux (2) ans.

17.02 Avis à la Société

L'employée ou l'employé qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident doit en aviser la Société aussitôt que possible.

17.03 Programme d'assurance-invalidité de courte durée

* **supprimer**

17.04 Programme d'assurance-invalidité prolongée

À compter du 1^{er} janvier 2013, les employées et les employés seront admissibles au Programme d'assurance-invalidité prolongée.

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

18.01 Congé de maternité

a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus

ARTICLE 17

DISABILITY PROGRAMS

17.01 Leave of Absence Without Pay

As of January 1, 2013, where an employee is unable to perform available work due to illness or injury, the Corporation at its discretion may grant leave of absence without pay, provided that the total period of leave does not exceed two (2) years.

17.02 Notifying the Corporation

An employee who is absent as a result of illness or an injury must notify the Corporation as soon as possible.

17.03 Short Term Disability Program

* **delete**

17.04 Extended Disability Program

As of January 1, 2013, employees shall be entitled to the Extended Disability Program.

ARTICLE 18

PARENTAL RIGHTS

18.01 Maternity Leave

(a) A pregnant employee shall be entitled to maternity leave without pay for a maximum period of seventeen (17) weeks commencing at the earliest eleven (11) weeks before the expected date of delivery and ending at the latest

tard dix-sept (17) semaines après la date réelle de celui-ci.

seventeen (17) weeks following the actual date of delivery.

- | | |
|---|---|
| <p>b) Dans la mesure du possible, l'employée doit aviser la Société de son intention de prendre un congé de maternité et de la durée de celui-ci au moins quatre (4) semaines à l'avance.</p> <p>c) La Société peut demander à l'employée de fournir un certificat médical attestant qu'elle est enceinte.</p> <p>d) La Société peut permettre à l'employée de commencer son congé de maternité plus de onze (11) semaines avant la date prévue pour l'accouchement.</p> | <p>(b) Insofar as possible, the employee shall notify the Corporation of her intent to take maternity leave and of the duration of such leave at least four (4) weeks in advance.</p> <p>(c) The Corporation may ask the employee to provide a medical certificate certifying pregnancy.</p> <p>(d) The Corporation may allow an employee to commence her maternity leave earlier than eleven (11) weeks before the expected date of delivery.</p> |
|---|---|

18.02 Admissibilité à l'indemnité de congé de maternité

18.02 Maternity Leave Allowance Eligibility

- | | |
|---|--|
| <p>a) L'employée qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle reçoit de telles prestations en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi ou, selon le cas, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, obtient une indemnité de congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage.</p> <p>b) L'employée visée par l'alinéa 18.02 a) signe avec la Société une entente dans laquelle elle accepte :</p> <p>i) de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de la Société pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail;</p> | <p>(a) After completion of six (6) months' continuous employment, an employee who provides the Corporation with proof that she has applied for and is in receipt of unemployment insurance benefits pursuant to Section 22 of the Employment Insurance Act or, as the case may be, pursuant to the Quebec Parental Insurance Plan, shall be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplemental Unemployment Benefit Plan.</p> <p>(b) An employee under paragraph 18.02 (a) shall sign an agreement with the Corporation providing:</p> <p>(i) that she will return to work and remain in the Corporation's employ for a period of at least six (6) months after her return to work;</p> |
|---|--|

- | | |
|--|--|
| <p>ii) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que la Société ne consente à modifier cette date, ou à moins que l'employée n'ait droit à un autre congé prévu à la présente convention collective.</p> | <p>(ii) that she will return to work on the date of the expiry of her maternity leave, unless this date is modified with the Corporation's consent, or unless the employee is then entitled to another leave provided for in this collective agreement.</p> |
| <p>c) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa 18.02 b), reconnaît qu'elle doit à la Société le montant reçu à titre d'indemnité de congé de maternité.</p> | <p>(c) Should the employee fail to return to work as per the provisions of paragraph 18.02 (b), the employee recognizes that she is indebted to the Corporation for the amount received as maternity leave allowance.</p> |

18.03 Calcul de l'indemnité de congé de maternité

Durant le congé de maternité, l'indemnité versée conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage est calculée comme suit :

- a)** Pour les deux (2) premières semaines, l'indemnité correspond à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de l'employée; et
- b)** Pour une période additionnelle d'au plus quinze (15) semaines, l'indemnité correspond à la différence entre les prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.
- c)** Le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas 18.03 a) et b) correspond au salaire proprement dit normalement touché par l'employée selon les heures hebdomadaires de travail prévues par la Société pour l'itinéraire de l'employée.

18.03 Rate of Maternity Leave Allowance

In respect of the period of maternity leave, payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan (SUB) will consist of the following:

- (a)** For the first two (2) weeks, payments equivalent to ninety-three percent (93%) of her weekly wage; and
- (b)** Up to fifteen (15) weeks additional payments equivalent to the difference between the unemployment benefits the employee is eligible to receive under the Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan and ninety-three percent (93%) of her weekly wage.
- (c)** The weekly wage referred to in paragraphs 18.03 (a) and (b) shall be the actual wages normally earned by the employee during the weekly hours of work established by the Corporation for the employee's route.

- | | |
|---|--|
| <p>d) Si, au cours de son congé de maternité, l'employée devient admissible à une augmentation de salaire proprement dit, l'indemnité prévue aux alinéas 18.03 a) et b) est ajustée en conséquence.</p> | <p>(d) Where an employee becomes entitled to an increase in actual wages during the period of maternity leave, payments under paragraphs 18.03 (a) and (b) shall be adjusted accordingly.</p> |
| <p>e) Aux fins de la présente clause, le niveau hebdomadaire combiné des prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale ne dépasse pas quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employée.</p> | <p>(e) In the application of this clause, the combined weekly level of SUB payment, Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan will not exceed ninety-three percent (93%) of the employee's weekly wage.</p> |
| <p>f) Les employées n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.</p> | <p>(f) Employees have no vested right to payments under the plan except to payments during a period of unemployment specified in the plan.</p> |

18.04 Congé parental

18.04 Parental Leave

- | | |
|---|---|
| <p>a) L'employée ou l'employé qui doit prendre soin d'un nouveau-né, d'un enfant qui lui est confié en adoption ou en vue d'une adoption a droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines. Au choix de l'employée ou de l'employé, le congé doit commencer :</p> | <p>(a) An employee who must care for a newborn child, an adopted child or a child placed with him or her for the purpose of adoption shall be entitled to parental leave without pay of up to thirty-seven (37) weeks. This leave shall commence as the employee elects:</p> |
| <p>i) le jour où se termine le congé de maternité prévu ci-dessus</p> <p style="padding-left: 40px;">ou</p> | <p>(i) on the expiry of the maternity leave set out above</p> <p style="padding-left: 40px;">or</p> |
| <p>ii) le jour où l'employée ou l'employé commence à prendre soin de l'enfant.</p> | <p>(ii) on the day that the child comes into his or her actual care.</p> |
| <p>b) Dans la mesure du possible, l'employée ou l'employé doit aviser la Société de son intention de prendre un congé</p> | <p>(b) Insofar as possible, the employee shall notify the Corporation of his or her intent to take parental leave and of the</p> |

- parental et de la durée de celui-ci au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- duration of such leave at least four (4) weeks in advance.
- c)** La Société peut demander à l'employée ou l'employé de présenter une copie de l'acte de naissance ou des documents d'adoption.
- (c)** The Corporation may ask the employee to submit a copy of the child's birth certificate or adoption papers.
- d)** Le cumul de congé parental que peuvent prendre deux (2) employées ou employés conformément à la présente clause à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un même enfant est de trente-sept (37) semaines.
- (d)** The aggregate amount of parental leave that may be taken by two (2) employees under this clause in respect of the same birth or adoption shall not exceed thirty-seven (37) weeks.
- e)** Le congé de maternité et le congé parental pris par deux (2) employées ou employés pour prendre soin du même enfant ne doivent pas dépasser cinquante-deux (52) semaines au total.
- (e)** Maternity and parental leave taken by two (2) employees for the care of the same child shall not exceed a total of fifty-two (52) weeks.
- 18.05 Admissibilité à l'indemnité de congé d'adoption**
- 18.05 Adoption Leave Allowance Eligibility**
- a)** L'employée ou l'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle ou il a présenté une demande de prestations et qu'elle ou il reçoit de telles prestations en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi ou, selon le cas, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, obtient l'indemnité de congé d'adoption conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage.
- (a)** After completion of six (6) months' continuous employment, an employee who provides the Corporation with proof that he or she has applied for and is in receipt of unemployment benefits pursuant to Section 23 of the Employment Insurance Act or, as the case may be, pursuant to the Quebec Parental Insurance Plan, shall be paid an adoption leave allowance in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit Plan.
- b)** L'employée ou l'employé visé par l'alinéa 18.05 a) signe avec la Société une entente dans laquelle elle ou il accepte :
- (b)** An employee under paragraph 18.05 (a) shall sign an agreement with the Corporation, providing:
- i)** de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de la Société pour une période d'au
- (i)** that he or she will return to work and remain in the Corporation's employ for a

moins six (6) mois après son retour au travail;

- ii) de retourner au travail à la date à laquelle son congé d'adoption prend fin, à moins que la Société ne consente à modifier cette date, ou à moins que l'employée ou l'employé n'ait droit à un autre congé prévu à la présente convention collective.

- c) L'employée ou l'employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa 18.05 b), reconnaît qu'elle ou il doit à la Société le montant reçu à titre d'indemnité de congé d'adoption.

18.06 Calcul de l'indemnité de congé d'adoption

Durant le congé d'adoption, l'indemnité versée conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage est calculée comme suit :

- a) Pour les deux (2) premières semaines, l'indemnité correspond à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de l'employée ou l'employé; et
- b) Pour une période additionnelle d'au plus dix (10) semaines, l'indemnité correspond à la différence entre les prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée ou l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.

period of at least six (6) months after his or her return to work;

- (ii) that he or she will return to work on the date of the expiry of his or her adoption leave, unless this date is modified with the Corporation's consent, or unless the employee is then entitled to another leave provided for in this collective agreement.

- (c) Should the employee fail to return to work as per the provisions of paragraph 18.05 (b), the employee recognizes that he or she is indebted to the Corporation for the amount received as adoption leave allowance.

18.06 Rate of Adoption Leave Allowance

In respect of the period of adoption leave, payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan (SUB) will consist of the following:

- (a) For the first two (2) weeks, payments equivalent to ninety-three percent (93%) of his or her weekly wage; and
- (b) Up to ten (10) weeks additional payments equivalent to the difference between the unemployment benefits the employee is eligible to receive under the Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan and ninety-three percent (93%) of his or her weekly wage.

- | | |
|--|--|
| <p>c) Le traitement hebdomadaire dont il est question aux alinéas 18.06 a) et b) correspond au salaire proprement dit normalement touché par l'employée ou l'employé selon les heures hebdomadaires de travail prévues par la Société pour l'itinéraire de l'employée ou de l'employé.</p> | <p>(c) The weekly wage referred to in paragraphs 18.06 (a) and (b) shall be the actual wages normally earned by the employee during the weekly hours of work established by the Corporation for the employee's route.</p> |
| <p>d) Si, au cours du congé de d'adoption, l'employée ou l'employé devient admissible à une augmentation de salaire proprement dit, l'indemnité prévue aux alinéas 18.06 a) et b) est ajustée en conséquence.</p> | <p>(d) Where an employee becomes entitled to an increase in actual wages during the period of adoption leave, payments under paragraphs 18.06 (a) and (b) shall be adjusted accordingly.</p> |
| <p>e) Aux fins de la présente clause, le niveau hebdomadaire combiné des prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale ne dépasse pas quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employée ou l'employé.</p> | <p>(e) In the application of this clause, the combined weekly level of SUB payment, Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan will not exceed ninety-three percent (93%) of the employee's weekly wage.</p> |
| <p>f) Les employées ou employés n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.</p> | <p>(f) Employees have no vested right to payments under the plan, except to payments during a period of unemployment specified in the plan.</p> |

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Congé de mariage

Une employée ou un employé bénéficie d'un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de son mariage.

L'employée ou l'employé doit aviser la Société au moins cinq (5) jours civils à l'avance.

ARTICLE 19

SPECIAL LEAVE

19.01 Marriage Leave

An employee shall be granted unpaid leave of not more than five (5) days for the purpose of getting married.

The employee shall give the Corporation at least five (5) calendar days' notice.

19.02 Congé de décès

- a) Une employée ou un employé a droit à un congé de décès payé d'une période maximale de quatre (4) jours qui ne s'étend toutefois pas au-delà de la quatrième (4^e) journée qui suit la date du décès d'un proche parent. Pour les fins de la présente clause, proche parent se définit comme son conjoint ou sa conjointe, son père ou sa mère ou leur conjoint, le père ou la mère de son conjoint ou sa conjointe ou de leur conjoint, ses enfants et ceux de son conjoint ou de sa conjointe, ses petits-enfants, ses frères et sœurs, ses grands-parents et tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez l'employée ou l'employé ou chez qui l'employée ou l'employé réside de façon permanente.
- b) L'employée ou l'employé a droit à un maximum de trois (3) jours payés additionnels s'ils sont nécessaires à des fins de déplacement.

19.03 Autres congés

L'employée ou l'employé bénéficie d'un congé personnel non payé lorsque son absence est justifiée par suite de circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables.

19.04 Journées de congé personnel

* **supprimer**

19.05 Congé pour comparution

Tout employé ou employée a droit à un congé payé, correspondant à ses heures de travail quotidiennes normales, lorsqu'il ou elle est appelé, par assignation ou sommation, à faire partie d'un jury ou lorsqu'il ou elle

19.02 Bereavement Leave

- (a) An employee shall be entitled to a maximum of four (4) days of paid bereavement leave which shall not extend beyond the fourth (4th) day following the date of death of a member of his or her immediate family. For the purpose of this clause, immediate family is defined as his or her spouse, his or her father or mother or their spouse, his or her mother-in-law or father-in-law or their spouse, his or her children or those of his or her spouse, his or her grandchildren, his or her brothers and sisters, his or her grandparents and any relative who resides permanently with the employee or with whom the employee permanently resides.
- (b) The employee shall be entitled to up to three (3) additional paid days if required for the purpose of travel.

19.03 Leave for Other Reasons

An employee shall be granted personal unpaid leave when his or her absence is justified as a result of circumstances not directly attributable to the employee.

19.04 Personal Days

* **delete**

19.05 Court Leave

Leave of absence with pay for his or her normal daily hours shall be granted to every employee who, on a day he or she would otherwise have worked his or her scheduled shift, is required to serve on a jury by subpoena

fournit une preuve satisfaisante démontrant qu'il ou elle est appelé à faire partie d'un jury à un jour où il ou elle aurait autrement travaillé son quart prévu à l'horaire.

Le nombre d'heures quotidiennes de travail est déterminé en divisant le nombre d'heures de travail hebdomadaire prévu par la Société pour l'itinéraire de l'employée ou de l'employé par le nombre de journées habituellement travaillées par l'employée ou l'employé au cours d'une semaine.

Le paiement versé à l'employée ou l'employé aux termes de la présente clause est le salaire réel qu'elle ou il aurait reçu pour la durée de son congé.

ARTICLE 20

CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

20.01 Accident du travail

Une employée ou un employé blessé dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail, ou devenu invalide par suite d'une maladie professionnelle attribuable à la nature de son travail bénéficie d'un congé pour accident du travail non payé pour la période déterminée par une commission provinciale des accidents du travail.

Pendant son congé, l'employée ou l'employé ne reçoit pas sa rémunération régulière de la Société. L'employée ou l'employé reçoit les indemnités accordées et payées par la commission provinciale des accidents du travail.

or summons or by providing satisfactory proof of being required to serve on a jury.

The number of daily hours of work shall be determined by dividing the number of weekly hours of work established by the Corporation for the employee's route by the number of days he or she normally works during the week.

The payment received by an employee pursuant to this clause is the actual wages that he or she would receive for the day(s) he or she is on leave.

ARTICLE 20

INJURY-ON-DUTY LEAVE

20.01 Injury-On-Duty

An employee who suffers a personal injury caused by an accident arising out of or in the course of his or her employment, or who is disabled by reason of an industrial disease caused by the nature of the employment, shall be entitled to unpaid injury-on-duty leave for the period of time approved by a provincial workers' compensation board.

While on injury-on-duty leave, the employee shall not receive his or her regular remuneration from the Corporation. The employee shall receive compensation as determined and paid by the provincial workers' compensation board.

ARTICLE 21

CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES

21.01 Dirigeantes et dirigeants à plein temps du Syndicat

L'employée ou l'employé élu ou nommé à un poste à plein temps du Syndicat a droit à un congé non payé pendant la durée de son mandat.

21.02 Déléguées et délégués aux congrès et représentantes et représentants du Syndicat

Les employées et employés choisis comme déléguées ou délégués aux congrès du Syndicat ou à d'autres conférences ou colloques du Syndicat ou comme membres d'un comité de négociation ou d'un autre comité du Syndicat, ou tenus d'accomplir un travail pour le Syndicat, ou choisis comme déléguées ou délégués aux assemblées statutaires du Congrès du travail du Canada ou d'une fédération provinciale du travail détenant une charte du Congrès du travail du Canada, ou à toute autre conférence ou séminaire, bénéficient d'un congé non payé conformément aux conditions suivantes :

- a)** La demande de congé à ces fins doit être faite au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de début du congé et être approuvée par le syndicat préalablement.
- b)** Ce congé non payé doit être pris en portions correspondant à l'ensemble des tâches de tri et/ou à l'ensemble des tâches de livraison de l'employée ou de l'employé.

ARTICLE 21

LEAVE FOR UNION BUSINESS

21.01 Full-time Union Officers

An employee who has been elected or appointed to a full-time office of the Union shall be entitled to an unpaid leave of absence for the period during which he or she is elected or appointed to hold office.

21.02 Convention Delegates and Union Representatives

Employees selected as delegates to conventions of the Union, or to other conferences or seminars of the Union, or as members of a bargaining committee or another committee of the Union or required to work on behalf of the Union, or selected as delegates to conventions of the Canadian Labour Congress or provincial federations of labour chartered by the Canadian Labour Congress, or other conferences or seminars, shall be granted unpaid leave of absence in accordance with the following conditions:

- (a)** Application for leave for these purposes shall be made at least five (5) working days before the date the leave is to commence and be approved in advance by the union.
- (b)** This unpaid leave must be taken in portions that include employees' sortation and/or delivery portions in their entirety.

- | | |
|---|--|
| <p>c) L'autorisation d'un tel congé non payé ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.</p> | <p>(c) The granting of such unpaid leave will not be unreasonably withheld.</p> |
| <p>d) Les employées et employés qui se voient accorder un congé non payé aux termes de la présente clause demeurent sur la liste de paie de la Société pendant la période du congé non payé. La Société est remboursée intégralement par le Syndicat pour les périodes de congé non payé, conformément à la clause 21.04.</p> | <p>(d) Employees granted an unpaid leave of absence under this clause shall remain on the Corporation's payroll during the unpaid leave period(s) and the Corporation shall be fully reimbursed by the Union for the unpaid leave periods in accordance with clause 21.04.</p> |

21.03 Les représentantes et représentants du syndicat

21.03 Union Representatives

- | | |
|---|---|
| <p>a) Les représentantes et représentants du syndicat ayant besoin d'un congé non payé pour fonctions syndicales conformément aux clauses 7.06 et 9.09 demeurent sur la liste de paie de la Société, qui est entièrement remboursée par le Syndicat pour ces périodes de congé non payé. Le congé doit être approuvé par le syndicat préalablement.</p> | <p>(a) Union representatives who require unpaid leave for union business in accordance with clauses 7.06 and 9.09 will remain on the Corporation's payroll, and the Corporation will be fully reimbursed by the Union for these unpaid leave periods. The leave must be approved in advance by the union.</p> |
| <p>b) Ce congé non payé doit être pris en portions correspondant à l'ensemble des tâches de tri et/ou à l'ensemble des tâches de livraison de l'employée ou de l'employé.</p> | <p>(b) This unpaid leave must be taken in portions that include employees' sortation and/or delivery portions in their entirety.</p> |
| <p>c) Toute autre activité syndicale effectuée par une déléguée ou un délégué du syndicat demeure non payée.</p> | <p>(c) All other union-related duties carried out by union stewards shall remain unpaid.</p> |

21.04 Remboursement par le Syndicat

21.04 Reimbursement by the Union

- | | |
|---|---|
| <p>a) Tous les sommes demandées au Syndicat par la Société aux termes des clauses 21.02 et 21.03 doivent être payées au plus tard soixante (60) jours ouvrables après l'émission d'une facture électronique par la Société.</p> | <p>(a) Any amount claimed by the Corporation from the Union under clauses 21.02 and 21.03 shall be paid at the latest sixty (60) working days following transmission of an electronic invoice from the Corporation.</p> |
|---|---|

- | | |
|--|--|
| <p>b) La facture contient toute l'information nécessaire à l'identification des personnes et des congés pour lesquels la Société demande un remboursement.</p> | <p>(b) The invoice shall include detailed information to allow for identification of the unpaid leave for which the Corporation is asking to be reimbursed.</p> |
| <p>c) Si le Syndicat est d'opinion que la facture contient une erreur, il doit, dans le délai prévu à l'alinéa 21.04 a), fournir par écrit à la Société des explications détaillées au sujet de la présumée erreur.</p> | <p>(c) Should the Union believe that the invoice contains an error, the Union shall provide written details of the alleged error to the Corporation within the time frame in paragraph 21.04 (a).</p> |
| <p>d) Lorsque le Syndicat a transmis à la Société ses explications au sujet de la présumée erreur, les parties se rencontrent dans les trente (30) jours pour tenter de régler le litige.</p> | <p>(d) Once the Union has provided the Corporation with the details of an alleged error, the parties shall meet within thirty (30) days in an effort to resolve the dispute.</p> |
| <p>e) Après la réunion prévue à l'alinéa 21.04 d), le montant demandé par la Société, qu'il soit toujours contesté ou non, doit être intégralement versé à la Société dans les soixante (60) jours suivant la réunion. Si le montant n'est pas payé dans ce délai, la Société retient les sommes en question à même une remise ultérieure de cotisations prévue à la clause 4.04.</p> | <p>(e) Following the meeting required under paragraph 21.04 (d), the amount claimed by the Corporation, whether still in dispute or not, shall be paid in full to the Corporation within sixty (60) days of the meeting. If the amount is not paid within this time frame, the Corporation shall deduct such amount from a subsequent Union membership dues remittance under clause 4.04.</p> |
| <p>f) Lorsque le montant demandé par la Société demeure contesté après l'exécution de l'alinéa 21.04 e), le Syndicat peut déposer un grief relativement au montant contesté conformément à l'article 9 de la convention collective.</p> | <p>(f) Where the amount claimed by the Corporation remains in dispute following the completion of paragraph 21.04 (e), the Union may grieve the disputed amount pursuant to Article 9 of the collective agreement.</p> |
| <p>g) Tous les montants réclamés par la Société qui ne sont pas versés dans le délai mentionné à l'alinéa 21.04 a) et qui ne sont pas contestés conformément à l'alinéa 21.04 c), sont retenus par la Société d'une remise de cotisations syndicales ultérieure prévue à la clause 4.04.</p> | <p>(g) Any amounts claimed by the Corporation which are not paid within the time frame mentioned in paragraph 21.04 (a) and are not disputed in accordance with paragraph 21.04 (c), shall be deducted by the Corporation from a subsequent Union membership dues remittance under clause</p> |

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

22.01 Régime de retraite

Il est entendu que les employées et employés qui satisfont aux exigences d'admissibilité au Régime de retraite de la Société canadienne des postes y participent.

22.02 Régime de soins de la vue et de l'ouïe

- a)** Les employés et employées ont droit au régime d'assurance collective de soins de la vue et de l'ouïe.
- b)** Ce régime est en vigueur pour la durée de la présente convention collective. Les parties peuvent s'entendre pendant la durée de la présente convention collective pour modifier le niveau des prestations du régime.

22.03 Régime de soins dentaires

- a)** Le régime de soins dentaires est en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
- b)** Les employés et employées bénéficient du régime à compter du premier jour du mois qui suit la fin de la période d'attente de six (6) mois.
- c)** La contribution de la Société au régime correspond à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) et celle de l'employée ou de l'employé à cinq pour cent (5 %).
- d)** Les employées et employés bénéficiant du régime sont soumis une franchise annuelle allant de cinquante dollars (50 \$) pour la protection individuelle à

ARTICLE 22

PENSION PLAN AND BENEFIT PLANS

22.01 Pension Plan

It is understood that the employees who meet the eligibility requirements of the Canada Post Corporation Pension Plan shall participate in it.

22.02 Hearing and Vision Plan

- (a)** Employees shall be entitled to the Hearing and Vision Plan.
- (b)** This plan shall be in effect for the term of this agreement. During the life of this collective agreement, the parties may agree to modify the level of benefits provided for under the plan.

22.03 Dental Plan

- (a)** The dental plan shall be in effect for the term of this agreement.
- (b)** Employees shall be covered by the Plan, effective on the first day of the month following the completion of the six (6) month waiting period.
- (c)** The Corporation's contribution to the plan shall be ninety-five percent (95%) and the contribution of the employee shall be five percent (5%).
- (d)** Employees covered by the dental plan will be subject to an annual deductible of fifty dollars (\$50) for each covered person to a maximum of eighty dollars

	un maximum de quatre-vingts dollars (80 \$) pour la protection familiale.		(\$80) for a family.
e)	À compter du [date de signature de la convention collective], le barème des tarifs de soins dentaires de 2015 s'applique.	*(e)	Effective [date of signing of the collective agreement], the 2015 dental fee schedule shall apply.
	À compter du 1 ^{er} janvier 2017 , le barème des tarifs de soins dentaires de 2016 s'applique		Effective January 1, 2017 , the 2016 dental fee schedule will apply.
*	supprimer	*	delete
f)	Les parties peuvent s'entendre pendant la durée de la présente convention collective pour modifier le niveau des prestations du régime des soins dentaires.	(f)	During the life of this collective agreement, the parties may agree to modify the level of benefits provided for under the dental plan.
22.04	<u>Régime d'assurance-médicaments contrôlé</u>	22.04	<u>Controlled Drug Plan</u>
*	supprimer	*	delete
22.05	<u>Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC)</u>	22.05	<u>Extended Health Care Plan (EHCP)</u>
a)	Le Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC), tel qu'il est modifié de temps à autre, s'applique le 1 ^{er} janvier 2013.	(a)	The Extended Health Care Plan (EHCP) as amended from time to time, shall apply as of January 1, 2013.
b)	Le RSMC est offert aux titulaires d'itinéraires et aux employées et employés de relève permanents admissibles.	(b)	The EHCP will be available to eligible route holders and permanent relief employees.
c)	La coassurance du RSMC est la suivante :	(c)	The EHCP co-insurance shall be:
	1) pour les dépenses liées aux médicaments sur ordonnance, quatre-vingts (80) pour cent pour l'employeur et vingt (20) pour cent pour l'employée ou	(1)	for prescription drug expenses, eighty percent (80%) employer and twenty percent (20%) employee as per the terms and conditions of the Controlled

l'employé selon les conditions du régime contrôlé de remboursement des médicaments;

- 2) toutes les autres dépenses sont couvertes à raison de quatre-vingts (80) pour cent pour l'employeur et de vingt (20) pour cent pour l'employée ou l'employé.

d) La contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à quatre-vingt-quinze (95) pour cent et celle de l'employée ou de l'employé à cinq (5) pour cent.

e) Pendant la durée de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour modifier le niveau des prestations du RSMC.

ARTICLE 23

DROITS DE RAPPEL

23.01 Droit de rappel

Lorsqu'une employée ou un employé est mis à pied, son nom est inscrit sur une liste de rappel et elle ou il peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste vacant à son installation postale pour lequel elle ou il est qualifié, conformément à la clause 12.03, au cours des douze (12) mois qui suivent son inscription sur la liste de rappel.

23.02 Préavis

Une employée ou un employé mis à pied est avisé au moins deux (2) semaines à l'avance.

Drug Plan;

- (2) for all other expenses, eighty percent (80%) employer and twenty percent (20%) employee.

(d) The Corporation's contribution to the "Medical" portion of the EHCP (this excludes the Optional Expenses Benefit) shall be ninety-five percent (95%) and the contribution of the employee shall be five percent (5%).

(e) During the life of this collective agreement, the parties may agree to modify the level of benefits provided for under the EHCP.

ARTICLE 23

RECALL RIGHTS

23.01 Recall Rights

When an employee is laid off, his or her name will be added to a recall list and he or she may exercise his or her seniority rights to obtain any vacant position in his or her postal installation for which the employee is qualified in accordance with clause 12.03 during the twelve (12) month period following the recording of his or her name on the recall list.

23.02 Notice

An employee shall be notified at least two (2) weeks in advance of a lay-off.

23.03 Maintien de l'ancienneté

L'employée ou l'employé qui est inscrit sur une liste de rappel continue d'accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 24

SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01 Dispositions générales

Les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* s'appliquent.

La Société et le Syndicat s'entendent pour établir des comités de santé et de sécurité et une structure de représentantes et représentants de la sécurité qui satisfont les exigences de la partie II du *Code canadien du travail*.

À cette fin, les parties conviennent que les factrices et les facteurs ruraux et suburbains doivent être intégrés à la structure existante des installations postales où les factrices et les facteurs ruraux et suburbains travaillent et où il existe un Comité mixte de santé et de sécurité (STTP - Postes Canada) ou des représentantes et représentants de la santé et de la sécurité du STTP.

24.02 Salaire maintenu

Une représentante ou un représentant syndical qui agit en vertu du présent article pendant ses heures de travail ne subit pas de perte de salaire proprement dit.

24.03 Indemnité de chaussures

Les employées et les employés reçoivent une indemnité de chaussures annuelle calculée comme suit : le nombre d'heures de travail quotidiennes établi pour leur itinéraire multiplié par trente

23.03 Maintaining Seniority

An employee whose name appears on a recall list shall continue to accumulate seniority.

ARTICLE 24

HEALTH AND SAFETY

24.01 General

The provisions of Part II of the *Canada Labour Code* shall apply.

The Corporation and the Union agree to establish health and safety committees and a safety representative structure that will satisfy the requirements of the Part II of the *Canada Labour Code*.

To that end the parties agree that in those postal installations where Rural and Suburban Mail Carriers work and where there exists a Joint Health and Safety Committee (CUPW - Canada Post) or CUPW health and safety representatives, the Rural and Suburban Mail Carriers shall be integrated into the existing structure.

24.02 Wages Maintained

A Union representative acting pursuant to this article during his or her hours of work shall not suffer any loss of actual wages.

24.03 Boot Allowance

Employees shall receive an annual boot allowance, calculated as follows: the number of daily hours of work established for his or her route multiplied by thirty dollars (\$30.00), to a maximum of two hundred forty

dollars (30 \$), jusqu'à concurrence de deux cent quarante dollars (240 \$) par année. Ce paiement est émis au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Le nombre d'heures de travail quotidiennes est déterminé en divisant par cinq (5) le nombre d'heures de travail hebdomadaires établi par la Société pour l'itinéraire de l'employée ou de l'employé.

24.04 Employées enceintes

- a)** L'employée enceinte peut présenter une demande pour cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de la totalité ou d'une partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus.
- b)** L'employée qui se prévaut de son droit aux termes de l'alinéa 24.04 a) doit, dans les meilleurs délais, consulter une ou un médecin qualifié et obtenir un certificat médical faisant état :
 - i)** de l'existence du risque possible pour sa santé ou celle du fœtus dans la poursuite de ses fonctions normales;
 - ii)** de la durée prévue du risque possible; et
 - iii)** des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.
- c)** Pendant la période d'attente du certificat médical prévu à l'alinéa 24.04 b), ou par la suite, la Société peut, en consultation avec l'employée, affecter celle-ci à d'autres tâches ne présentant pas de risque pour sa santé ou celle du fœtus.

dollars (\$240.00) per year. Such payment shall be issued by January 31st each year.

The number of daily hours of work shall be determined by dividing by five (5) the number of weekly hours of work established by the Corporation for the employee's route.

24.04 Pregnant Employees

- (a)** An employee who is pregnant may request to cease to perform her job if she believes that, by reason of the pregnancy, continuing any of her current job functions may pose a risk to her health or to that of the foetus.
- (b)** An employee who exercises her right under paragraph 24.04 (a) must consult with a qualified medical practitioner and obtain a medical certificate as soon as possible to establish:
 - (i)** whether continuing any of her current functions poses a risk to her health or to that of the foetus;
 - (ii)** the expected duration of the potential risk; and
 - (iii)** the activities or conditions to avoid in order to eliminate the risk.
- (c)** While awaiting the required medical certificate identified in paragraph 24.04 (b) or afterward, the Corporation may, in consultation with the employee, reassign her to other duties that would not pose a risk to her health or to that of the foetus.

d) L'employée qui a fait une demande en vertu de l'alinéa 24.04 a) a droit à un congé payé jusqu'à ce que la Société:

- i)** modifie ses tâches ou la réaffecte; ou
- ii)** l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

nouveau **Restriction sur la levée d'objets**

Aucune employée ni aucun employé n'est tenu de soulever seul à la main tout objet pesant plus de vingt-deux virgule sept (22,7) kilogrammes [cinquante (50) livres].

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.01 **Uniformes**

- a)** À compter du 1^{er} mai 2013, la Société exige que tous les employées et employés de relève permanents et les titulaires d'itinéraires qui travaillent au moins douze (12) heures par semaine, et qui sont qualifiés aux termes de la convention collective, portent l'uniforme fourni aux employées et employés par la Société au moyen de l'attribution de points établis selon l'alinéa b).
- b)** L'employée ou l'employé qui doit porter un uniforme reçoit des crédits sous forme de points qui lui sont attribués. Ces points sont attribués au cours du premier mois complet après qu'une employée ou un employé devient

(d) An employee who has made a request under paragraph 24.04 (a) is entitled to and shall be granted a leave of absence with pay until the Corporation:

- (i)** modifies her job functions or reassigns her; or
- (ii)** informs her in writing that it is not reasonably practicable to modify her job functions or reassign her.

new **Restrictions on Lifting**

No individual employee will be required to lift by hand, any object in excess of twenty two point seven (22.7) kilograms [fifty (50) pounds].

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.01 **Uniforms**

- (a)** Commencing May 1, 2013, the Corporation requires that all permanent relief employees and route holders who are scheduled at least twelve (12) hours per week, and are qualified under the collective agreement, wear the uniform that is provided to the employee by the Corporation through the allocation of points as set out in paragraph (b).
- *(b)** An employee required to wear a uniform will be provided credits, in the form of points, which will be allocated to the employee. Allocation will occur in the first full month after an employee becomes **eligible** and in each

admissible et chaque mois de janvier suivant, conformément au tableau figurant à la clause 25.02. L'employée ou l'employé utilise ses points pour obtenir l'uniforme requis.

subsequent January, in **accordance** with the table in clause 25.02. An employee will use his or her points to obtain the required uniform.

- | | |
|---|--|
| <p>c) Les employées et employés ont le droit de reporter jusqu'à concurrence de trois cent trente-deux (332) points chaque année d'admissibilité. Les points inutilisés en sus du nombre maximum deviennent périmés le 31 décembre de l'année d'admissibilité.</p> | <p>(c) Employees will be permitted to carry-over a maximum of three hundred and thirty-two (332) points each entitlement year. Unused points in excess of the maximum carry-over will be forfeited as of December 31st of the entitlement year.</p> |
| <p>d) À compter du 1^{er} mai 2013, l'employée ou l'employé porte une veste fournie par la Société aux fins d'identification, à moins qu'elle ou il soit admissible à l'uniforme fourni par la Société et l'ait reçu.</p> | <p>(d) Commencing May 1, 2013, an employee will be required to wear a corporate supplied vest for identification purposes, unless he or she is eligible for and has received his or her corporate provided uniform.</p> |
| <p>e) Les employées et employés qui doivent porter l'uniforme fourni par la Société doivent se conformer à la politique sur le Code vestimentaire pour le personnel en uniforme et au Code vestimentaire de la Société, qui peuvent être modifiés à l'occasion.</p> | <p>(e) Employees required to wear the corporate provided uniform must comply with the Corporation's Dress Code for Uniformed Employees Policy and the Dress Code, as may be amended.</p> |

25.02 Crédits de points pour uniforme

Les crédits de points suivants peuvent être éliminés ou modifiés à la discrétion exclusive de la Société, à l'expiration de la convention collective.

25.02 Uniform Points Entitlement

The following point entitlements may be eliminated or modified, in the sole discretion of the Corporation, upon the expiry of the collective agreement.

<u>Vêtements</u>	<u>Points requis</u>
Pantalons/short de marche	55
Polo	20
Coupe-vent	75
Casquette de baseball	10
Parka court ou long	145
Chapeau d'hiver	5
Manteau de pluie	245
Pantalon de pluie	110

Nombre de points attribués aux employées et employés qui ont droit à l'uniforme :

1 ^{re} année	855
2 ^e année	107
année subséquente	332

ARTICLE 26

FORMATION

26.01 Droit à la formation

- a) La Société et le Syndicat reconnaissent que des employées et des employés formés correctement sont requis pour rencontrer les objectifs de la Société.

Il est reconnu que la Société est responsable de fournir de la formation adéquate et suffisante aux employées et employés de l'unité de négociation.

La Société fournit au Syndicat une copie des programmes nationaux de formation destinés aux factrices et facteurs ruraux et suburbains.

<u>Garment</u>	<u>Point Value</u>
Pants/Walking Shorts	55
Polo	20
Windbreaker	75
Baseball Cap	10
Short or Long Parka	145
Winter Hat	5
Rain Jacket	245
Rain Pants	110

Number of points allocated to employees eligible to a uniform:

1 st year:	855
2 nd year:	107
Each subsequent year:	332

ARTICLE 26

TRAINING

26.01 Training

- (a) The Corporation and the Union acknowledge that properly trained employees are required for the Corporation to meet its objectives.

It is recognized that the Corporation has a responsibility to provide adequate and sufficient training to employees within the bargaining unit.

The Corporation will provide to the Union a copy of National training programs directed to Rural and Suburban Mail Carriers.

Il est aussi reconnu que les employées et employés ont la responsabilité de suivre la formation requise par la Société afin d'exercer leurs fonctions de façon satisfaisante.

It is also recognized that employees have a responsibility to undertake any training required by the Corporation to ensure that their respective duties are performed in a fully satisfactory manner.

b) Les nouveaux employés et employées reçoivent jusqu'à cinq (5) jours de formation payée.

(b) New employees will receive up to five (5) days of paid training.

À compter du 1^{er} janvier 2014 :

Commencing January 1, 2014:

- i)** Trois (3) des cinq (5) jours de formation payée pour les nouveaux employés et employées comprennent une formation en milieu de travail par des pairs. La Société sollicite l'avis des représentantes ou représentants syndicaux locaux sur la sélection des pairs formateurs.
- ii)** Deux (2) des cinq (5) jours de formation payée pour les nouveaux employés et employées se déroulent en classe ou en autoapprentissage.
- iii)** Pour la formation en cours d'itinéraire, les employées ou employés reçoivent les valeurs d'activité de l'annexe « A » de l'itinéraire pour lequel elles ou ils sont formés, à l'exception du montant des dépenses d'utilisation d'un véhicule et de l'allocation variable.
- iv)** Un montant de cent trente-cinq dollars (135 \$) par jour est versée pour toute période de formation qui n'est pas donnée en cours d'itinéraire.

- (i)** Three (3) of the five (5) days of paid training for new employees will involve on-the-job training with peer trainers. The Corporation will solicit input from the local Union Representative(s) regarding peer trainer selection.
- (ii)** Two (2) of the five (5) days of paid training for new employees will be in-classroom or self-study.
- (iii)** For on route training, employees shall receive the Appendix "A" activity values of the route on which they are trained, excluding the amount for the vehicle expenses and variable allowance.
- (iv)** For training other than on route training, employees shall be paid one hundred and thirty-five dollars (\$135) per day.

ARTICLE 27

DESCRIPTION DES TÂCHES

27.01 Description des tâches

Les parties conviennent que tous les employés et employées de l'unité de négociation exercent les fonctions de factrices et facteurs ruraux et suburbains et que leurs tâches sont décrites de façon générale dans l'annexe « A » des conventions de transport et de livraison du courrier qui s'appliquaient avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective telle que modifiée par la Société de temps à autre conformément à la présente convention collective.

ARTICLE 28

TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

28.01 Travail de l'unité de négociation

- a) Une employée ou un employé faisant partie de l'unité de négociation n'est pas tenu d'exécuter un travail en dehors de l'unité en question.
- b) Une employée ou un employé de la Société ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail habituellement accompli par les employées et employés de l'unité de négociation, sauf pour des fins de formation ou pour prévenir ou corriger des perturbations opérationnelles résultant de circonstances indépendantes de la volonté de la Société.

ARTICLE 27

JOB DESCRIPTIONS

27.01 Job Descriptions

The parties agree that all employees in the bargaining unit shall perform the duties of rural and suburban mail carriers and that their tasks are generally described in Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement that applied prior to this collective agreement taking effect as amended by the Corporation from time to time in accordance with the collective agreement.

ARTICLE 28

WORK IN THE BARGAINING UNIT

28.01 Work in the Bargaining Unit

- (a) An employee in the bargaining unit will not be required to perform work outside the bargaining unit.
- (b) An employee of the Corporation outside the bargaining unit shall not perform work normally done by employees in the bargaining unit, except for the purpose of training or to prevent or recover from operational disruptions resulting from circumstances beyond the control of the Corporation.

ARTICLE 29

STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

29.01 Définition

L'expression « employée ou employé » désigne tout employé ou employée au sens où l'entend le *Code canadien du travail* et qui fait partie de l'unité de négociation.

Sous réserve de la période d'essai, les employées et employés sont embauchés pour une période indéterminée.

29.02 Période d'essai

Tout employé ou employée embauché par la Société est soumis à une période d'essai d'une durée de six (6) mois débutant lors du premier jour de travail de l'employée ou l'employé.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ DU COURRIER

30.01 Sécurité du courrier

* Les systèmes de guet et d'observation ne peuvent être utilisés que dans le but de protéger le courrier et la propriété de **la Société** 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 employés et ne peuvent servir à recueillir **des** preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

ARTICLE 29

STATUS OF EMPLOYEES

29.01 Definition

The term “employee” means any employee as defined under the *Canada Labour Code* and who is included in the bargaining unit.

Subject to the probation period, employees shall be hired for an indeterminate period.

29.02 Probation

There shall be a probation period of six (6) months starting with the first day of work for employees newly hired by the Corporation.

ARTICLE 30

SECURITY OF THE MAIL

30.01 Security of the Mail

* The watch and observation systems cannot be used except for the purpose of protecting the mail and the property of the **Corporation** against criminal acts such as theft, depredation and damage to property. At no time may such systems be used as a means to evaluate the performance of employees and to gather evidence in support of disciplinary measures unless such disciplinary measures result from the commission of a criminal act.

30.02 Traçabilité ou localisation

Un système de géo-positionnement par satellite (GPS) ou autre technologie de traçabilité ou de localisation ne peut servir à recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures disciplinaires ne résultent de la commission d'un acte criminel.

30.03 Utilisation en preuve

Aucune preuve obtenue en violation du présent article ne peut être admise devant un arbitre.

ARTICLE 31

GÉNÉRALITÉS

31.01 Tableaux d'affichage

La Société fournit des tableaux d'affichage situés dans des lieux facilement accessibles pour l'usage du Syndicat. Ces lieux sont désignés à la suite de consultations. Le contenu des avis ou autres documents affichés sur les tableaux d'affichage n'a pas à être préalablement approuvé par la Société. Le contenu des avis ou autres documents affichés sur les tableaux d'affichage doit être exempt de tout propos diffamatoire.

La Société n'est tenue de fournir des tableaux d'affichage que dans les installations postales dont elle est propriétaire ou qu'elle loue.

31.02 Exemplaire de la convention collective

- a) La Société convient que le Syndicat aura l'occasion de réviser l'exemplaire de la convention collective en ce qui a trait au format, à la couleur, aux dimensions, au genre de caractères à

30.02 Tracking or Localization

Geo-Positioning Systems (GPS) or other tracking or localization technology shall not be used to gather evidence in support of disciplinary measures unless such disciplinary measures result from the commission of a criminal act.

30.03 Utilization as Evidence

No evidence gathered in violation of this Article shall be admissible before an arbitrator.

ARTICLE 31

GENERAL

31.01 Bulletin Boards

Bulletin boards shall be provided by the Corporation at convenient locations for the use of the Union. These locations shall be determined through consultation. The contents of notices or other material posted on bulletin boards shall not require the prior approval of the Corporation. The contents of notices or other material posted on bulletin boards shall not be libellous or defamatory.

The Corporation shall be required to provide bulletin boards only in postal installations it owns or rents.

31.02 Copies of the Collective Agreement

- (a) The Corporation agrees that the Union will be given the opportunity to review the make-up of the collective agreement as it pertains to the proposed format, colour, size and style of type

utiliser ainsi qu'à l'index avant son impression.

- b) La Société imprime la convention collective dans les langues française et anglaise. Les deux versions sont officielles.
- c) La Société fournit à chaque employée et employé un exemplaire de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa signature.
- d) La Société doit mettre à la disposition du Syndicat et de ses sections locales un nombre suffisant d'exemplaires de la convention collective.

31.03 Le pluriel ou le singulier peut s'appliquer

Dans la présente convention collective, le singulier comprend le pluriel lorsque le contexte l'exige.

31.04 Sous-titres

Les titres des clauses individuelles ne font pas partie de la présente convention collective mais ils sont réputés y avoir été insérés pour fins de référence seulement.

Il est entendu toutefois que ces titres ont plein effet si leur but est d'indiquer à qui ou dans quelles circonstances des dispositions s'appliquent.

31.05 Définition de « jour ouvrable »

« Jour ouvrable » : dans la présente convention collective, désigne tout jour civil à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés.

and the index prior to printing.

- (b) The Corporation shall reproduce this collective agreement in both the French and the English languages. Both texts shall be regarded as official.
- (c) The Corporation shall provide each employee with a copy of the collective agreement within ninety (90) days of its signature.
- (d) The Corporation shall have a sufficient number of copies of the collective agreement available to the Union and its locals.

31.03 Plural or Singular Terms May Apply

Wherever the singular is used in this agreement, the plural shall apply where the context so requires.

31.04 Subtitles

Titles to respective clauses are not part of this collective agreement and are considered to have been inserted for convenience of reference only.

However, it is understood that these titles shall have full force if the intent is to indicate to whom or in what circumstances provisions are applicable.

31.05 Definition of "Working Day"

"Working day": in this collective agreement means calendar days excluding Saturdays, Sundays and holidays.

31.06 Conjoint de fait

Aux fins de la présente convention collective et des avantages sociaux qu'elle prévoit, y compris les régimes d'assurance, il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, ou moins si un enfant est issu de cette relation, une employée ou un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée comme son conjoint ou sa conjointe, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint et le mot « conjoint » comprend l'expression « conjoint de fait ».

31.07 Installations pour les employées et employés

Les employées et employés ont accès aux locaux, aux installations et aux services qui sont généralement accessibles aux autres employées et employés de la Société dans les installations postales dont elle est propriétaire ou qu'elle loue.

ARTICLE 32

VÉHICULES

32.01 Type de véhicule

Si la Société exige qu'une employée ou un employé fournisse un véhicule pour effectuer le travail sur son itinéraire, l'employée ou l'employé doit payer tous les frais de fonctionnement et d'entretien du véhicule et fournir le type de véhicule prévu à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier applicable à l'itinéraire le 31 décembre 2003. Cette obligation doit être maintenue jusqu'à ce que la nature du travail à effectuer ou la situation ait changé.

31.06 Common-Law Spouse

For the purpose of this collective agreement and the benefits it provides for, including insurance plans, a “common-law spouse” relationship is said to exist when, for a continuous period of at least one (1) year, or less if a child is born of the relationship, an employee has lived with a person, represented that person to be his or her spouse, and lives and intends to continue to live with that person as if that person were his or her spouse, and the word “spouse” includes a “common-law spouse”.

31.07 Physical Facilities for Employees

Employees shall have access to the facilities, installations and other services usually accessible to other employees of the Corporation in postal installations it owns and rents.

ARTICLE 32

VEHICLES

32.01 Type of Vehicle

If the Corporation requires that an employee provide a vehicle to perform the work on his or her route, the employee must pay all operating and maintenance costs and provide the type of vehicle as stipulated in Schedule “A” of the Mail Transportation and Delivery Agreement that was applicable to the route on December 31, 2003. This obligation shall be maintained until the nature of the work to be performed or the situation has changed.

Lorsque l'itinéraire d'une employée ou d'un employé est modifié conformément à l'article 11, la Société peut exiger que l'employée ou l'employé utilise un type de véhicule particulier au besoin en raison des changements apportés à l'itinéraire. Uniquement lorsque, en raison de cette exigence, une employée ou un employé doit changer le véhicule qu'elle ou il a fourni, elle ou il a droit au montant fixé à l'annexe « A » pour l'utilisation d'un type de véhicule particulier. Ce paiement est versé à l'employée ou l'employé uniquement pour la période au cours de laquelle elle ou il détient l'itinéraire pour lequel le changement de véhicule était requis.

32.02 Assurance

À l'égard de tout véhicule fourni par une employée ou un employé pour parcourir son itinéraire, l'employée ou l'employé doit souscrire et maintenir, à ses frais, la police d'assurance automobile requise d'un montant d'au moins un million de dollars (1 000 000 \$) couvrant tous dommages confondus par sinistre, incluant les dommages matériels subis par autrui et, lorsque la loi le permet, les lésions corporelles et le décès, jusqu'à ce que la Société en décide autrement.

La Société peut exiger qu'une employée ou un employé souscrive et maintienne en vigueur une police d'assurance comportant une couverture plus élevée que celle prévue ci-dessus. Dans un tel cas, la Société acquitte le coût additionnel de cette couverture jusqu'à un maximum qui équivaut à la moyenne de l'industrie de l'assurance provinciale.

When an employee's route is altered in accordance with Article 11, the Corporation may require that the employee use a specific type of vehicle when necessary as a result of changes made to the route. Only when this results in an employee being required to change the vehicle he or she has provided shall the employee be entitled to the amount set out in Appendix "A" for the use of a specific type of vehicle. This payment shall only be paid while the employee retains the route for which the vehicle was required.

32.02 Insurance

In respect of any employee provided vehicle used to cover his or her route, an employee shall provide and maintain, at his or her own expense, the required automobile liability insurance of not less than one million dollars (\$1,000,000.00) inclusive per occurrence for damages, including damage to the property of others and, when authorized by law, for bodily injury and death, until decided otherwise by the Corporation.

The Corporation may require that an employee provide and maintain an insurance policy with greater coverage than that set out above. In such cases, the Corporation shall pay the additional costs of such coverage up to a maximum equivalent to the provincial insurance industry average.

ARTICLE 33

SALAIRES

33.01 Salaires

a) À compter du 1^{er} janvier 2013, la rémunération annuelle de l'employée ou de l'employé est établie en utilisant le salaire proprement dit indiqué à l'annexe « A », et les dépenses d'utilisation d'un véhicule, le cas échéant.

*b) **supprimer**

c) À compter du 1^{er} janvier 2013, le montant de remboursement du kilométrage des dépenses d'utilisation d'un véhicule correspond au taux des allocations pour frais d'automobiles de l'Agence du revenu du Canada pour l'année, la distance et la région géographique en question sauf si les parties en conviennent autrement. Le nombre de kilomètres parcourus dans une année est fixé en fonction du nombre de kilomètres prévu par la Société pour l'itinéraire.

d) Les changements aux taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada qui se produisent après la date d'entrée en vigueur mentionnée à l'alinéa c) s'appliquent soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur des changements de l'Agence du revenu du Canada.

e) Le salaire proprement dit correspond à la différence entre le montant de la rémunération annuelle et celui des dépenses d'utilisation d'un véhicule.

ARTICLE 33

WAGES

33.01 Wages

(a) Beginning January 1, 2013, an employee's annual pay shall be determined using the actual wage set out in Appendix "A", and the vehicle expense where applicable.

*(b) **delete**

(c) Effective January 1, 2013, the vehicle expense kilometre reimbursement rate shall be equal to the Canada Revenue Agency's automobile allowance rate for the year, distance and geographical region in question, unless otherwise agreed to by the parties. The number of kilometres travelled in a year shall be determined based on the number of kilometres established by the Corporation for the route.

(d) Any changes to the Canada Revenue Agency's automobile allowance rates that occur after the effective date referred to in paragraph (c) will be applicable sixty (60) days following the Canada Revenue Agency's effective change date.

(e) Actual wages shall correspond to the difference between the annual pay and the vehicle expenses.

33.02 Augmentations de salaire

- a)** À compter du 1^{er} janvier 2012, chaque employée et employé a droit à une augmentation de deux et demi (2,5) pour cent de son salaire proprement dit, à l'exception de l'allocation variable.
- b)** À compter du 1^{er} janvier 2013, le salaire proprement dit est rémunéré tel que décrit à l'annexe « A ».
- c)** À compter du 1^{er} janvier 2014, la composante des activités contenue à l'annexe « A » augmente de deux et demi (2,5) pour cent par activité pour le secteur 1 et deux (2) pour cent pour les secteurs 2 et 3.
- d)** À compter du 1^{er} janvier 2015, la composante des activités contenue à l'annexe « A » augmente de deux et demi (2,5) pour cent par activité pour le secteur 1 et deux (2) pour cent pour les secteurs 2 et 3.
- e)** Les alinéas 33.02 b) à d) ne s'appliquent pas aux employées et employés maintenus au montant salarial maximal aux termes de l'alinéa 33.01 b). Ces employées et employés reçoivent les paiements forfaitaires suivants :
 - i)** Le 1^{er} janvier 2013, un (1) pour cent du montant salarial maximal.
 - ii)** Le 1^{er} janvier 2014, un (1) pour cent du montant salarial maximal.
 - iii)** Le 1^{er} janvier 2015, un (1) pour cent du montant salarial maximal.

33.02 Wage Increases

- (a)** As of January 1, 2012, each employee shall be entitled to two and a half (2.5) percent increase in his or her actual wage, not including variable allowance.
- (b)** As of January 1, 2013, the actual wage shall be compensated as detailed in Appendix "A".
- (c)** As of January 1, 2014, the activity component contained in Appendix "A" shall be increased by two and a half (2.5) percent for each activity in Zone 1 and by two (2) percent for each activity in Zone 2 and 3.
- (d)** As of January 1, 2015, the activity component contained in Appendix "A" shall be increased by two and a half (2.5) percent for each activity in Zone 1 and by two (2) percent for each activity in Zone 2 and 3.
- (e)** Paragraphs 33.02 (b) through (d) do not apply to employees currently maintained at their red-circle amount under paragraph 33.01 (b). Such employees shall receive the following lump sum payments:
 - (i)** On January 1, 2013, one (1) percent of the red-circle amount.
 - (ii)** On January 1, 2014, one (1) percent of the red-circle amount.
 - (iii)** On January 1, 2015, one (1) percent of the red-circle amount.

33.03 Ajustements

Lorsqu'un itinéraire est modifié, un ajustement de rémunération doit être effectué conformément à l'annexe « A ».

33.04 Versement du salaire

La Société paie le salaire aux deux semaines à tous les deux (2) jeudis. Le paiement se fait par dépôt direct.

L'employée ou l'employé reçoit une fois par période de paie un état détaillé de ses gains et déductions.

33.05 Changement d'itinéraire

Lorsque son itinéraire est modifié ou lorsqu'une employée ou un employé change d'itinéraire, elle ou il touche la rémunération du nouvel itinéraire dès qu'elle ou il commence à y travailler.

33.06 Recouvrement de paiement en trop

Lorsqu'une employée ou un employé, pour des raisons indépendantes de sa volonté, a reçu un paiement en trop et que ce paiement est supérieur à cinquante dollars (50 \$), le bureau payeur doit, avant de mettre en œuvre la procédure de recouvrement, aviser par écrit l'intéressée ou l'intéressé de son intention de procéder au recouvrement du paiement en trop. Le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) du salaire de l'employée ou de l'employé, **excluant les montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule**, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Malgré ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme payée en trop peut être prélevée en totalité de la dernière paie remise à l'employée ou à l'employé.

33.03 Adjustments

When a route is changed, a pay adjustment shall be made in accordance with Appendix "A".

33.04 Payment of Wages

The Corporation shall pay the wages on a bi-weekly basis every second Thursday. The payment will be made by direct deposit.

An employee shall receive an itemized statement of his or her earnings and deductions once per pay period.

33.05 Change of Route

An employee whose route changes or who has changed routes shall receive the rate of pay for that route as soon as he or she starts working on his or her new route.

33.06 Recovery of Overpayment

When an employee has been overpaid, through no fault of his or her own, and the overpayment is in excess of fifty dollars (\$50.00), the paying office will, before recovery action is implemented, advise in writing the employee of the intention to recover the overpayment. Recovery will not exceed ten percent (10%) of the employee's pay, **excluding amounts paid as vehicle expenses**, each pay period until the entire amount is recovered. Notwithstanding the foregoing, in the event employment ceases, any outstanding amounts may be recovered in full from final pay.

ARTICLE 34

**DURÉE ET RÉVISION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

34.01 Durée de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective sont en vigueur et lient la Société et le Syndicat du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017.

34.02 Modifications à la convention collective

Les parties peuvent s'entendre pour modifier ou adapter toute disposition de la présente convention collective ou pour y ajouter de nouvelles dispositions.

34.03 Prolongation de la convention collective

Après son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que les conditions du paragraphe 89(1) du *Code canadien du travail* aient été satisfaites.

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35.01 Définitions

Dans le présent article, l'expression « changement technologique » désigne l'introduction par la Société dans ses opérations, de matériel différent par sa nature, par son genre ou par son nombre de celui que la Société utilisait précédemment, tout changement dans la manière dont la Société effectue ses opérations qui se rapportent à l'introduction de ce matériel et tout changement dans les méthodes de travail et

ARTICLE 34

**DURATION AND REVISION OF THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

34.01 Term of the Collective Agreement

The terms of this collective agreement are effective and binding on the Corporation and the Union from January 1, 2016 to December 31, 2017.

34.02 Changes to the Collective Agreement

The parties may at any time agree to change or adapt any provision of this collective agreement or to include new provisions in it.

34.03 Extension of Collective Agreement

After its expiration, this collective agreement shall remain in full force and effect until the signing of a new collective agreement or until the requirements of section 89(1) of the *Canada Labour Code* have been met.

ARTICLE 35

TECHNOLOGICAL CHANGES

35.01 Definitions

In this article, "technological changes" means the introduction by the Corporation in its operations, of equipment different in nature, type or quantity from that previously utilized by the Corporation, a change, related to the introduction of this equipment, in the manner in which the Corporation carries on its operations and any change in work methods and postal services operations affecting one or more employees.

d'exploitation des services postaux, tel changement affectant une ou un ou plusieurs employées ou employés.

35.02 Élimination des effets défavorables

Dans la mise en œuvre de changements technologiques, la Société s'engage à éliminer toutes les injustices ou effets défavorables causés aux employées ou employés et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux en conséquence de tels changements.

35.03 Avis

Lorsque la Société songe à introduire dans un secteur quelconque du service postal canadien un changement technologique :

- a) la Société accepte de mettre le Syndicat au courant le plus longtemps possible à l'avance de son intention et de procéder à la mise à jour au fur et à mesure que des faits nouveaux et des modifications se produiront;
- b) nonobstant ce qui précède, au moins cent-vingt (120) jours civils avant l'introduction d'un changement technologique, la Société fournit au Syndicat un exposé circonstancié du projet qu'elle entend réaliser, tel avis devant dévoiler tous les effets et répercussions prévisibles sur les employées ou employés.

35.04 Renseignements pertinents

L'avis mentionné à l'alinéa 35.03 b) doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portants notamment sur :

- a) le genre de changement;

35.02 Adverse Effects to be Eliminated

In carrying out technological changes, the Corporation agrees to eliminate all injustices to or adverse effects on employees and any denial of their contractual or legal rights which might result from such changes.

35.03 Notice

When the Corporation is considering the introduction into any sector of the Canadian postal system of a technological change:

- (a) the Corporation agrees to notify the Union as far as possible in advance of its intention and to update the information provided as new developments arise and modifications are made;
- (b) the foregoing notwithstanding, the Corporation shall provide the Union, at least one hundred and twenty (120) calendar days before the introduction of a technological change, with a detailed description of the project it intends to carry out, disclosing all foreseeable effects and repercussions on employees.

35.04 Pertinent Information Included

The notice mentioned in paragraph 35.03 (b) shall be given in writing and shall contain pertinent data including:

- (a) the nature of the change;

- | | |
|--|--|
| <p>b) la date à laquelle la Société se propose d'effectuer ce changement;</p> | <p>(b) the date on which the Corporation proposes to effect the change;</p> |
| <p>c) le nombre approximatif d'employées ou d'employés qui risquent d'être touchés par le changement ainsi que le genre d'employées et d'employés (FFRS ou ERSA) et leur lieu de travail;</p> | <p>(c) the approximate number, type (RSMC or OCRE) and location of employees likely to be affected by the change;</p> |
| <p>d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des employées et des employés touchés; et</p> | <p>(d) the effects the change may be expected to have on the employees' working conditions and terms of employment; and</p> |
| <p>e) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employées et employés.</p> | <p>(e) all other pertinent data relating to the anticipated effects on employees.</p> |

35.05 Négociations sur les changements

Lorsque la Société a avisé le Syndicat de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les quinze (15) jours civils suivants et à négocier de bonne foi en vue d'arriver à une entente sur les solutions à apporter aux problèmes soulevés par ce changement.

35.06 Entente

Les ententes intervenues entre les parties en vertu de cet article doivent recevoir l'approbation écrite des représentantes et des représentants autorisés des parties au niveau national.

35.07 Différend

Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre à l'intérieur d'une période de quarante-cinq (45) jours civils à partir de la date où le Syndicat a été avisé par la Société de son intention d'introduire un changement technologique, et que certaines questions demeurent sans solution malgré les efforts des

35.05 Bargaining on Changes

Where the Corporation has notified the Union of its intention of introducing a technological change, the parties undertake to meet within the next fifteen (15) calendar days to bargain in good faith in an effort to reach agreement on solutions to the problems arising from this change.

35.06 Agreement

Agreements reached between the parties under this article shall receive the written approval of the authorized national representatives of the parties.

35.07 Dispute

Where the parties do not reach agreement within forty-five (45) calendar days after the date on which the Union has received notification from the Corporation of its intention to introduce a technological change, and various matters remain unresolved in spite of the efforts of the parties, the parties shall

parties, ces dernières devront confier ces questions à un arbitre. À cette fin, chacune des parties doit préciser, lors du renvoi à l'arbitrage ou par la suite, les points sur lesquels elles ne s'entendent pas et qui requièrent son intervention.

35.08 Droit au grief et à l'arbitrage

Toute entente intervenue entre les parties en vertu de cet article ou toute décision rendue par l'arbitre en vertu de cet article a la même valeur que les dispositions de la présente convention collective et est assujettie à la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage.

35.09 Nomination de l'arbitre

Dans l'éventualité où les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles demanderont à la ou au ministre du Travail d'en nommer une ou un.

35.10 Délais et décisions de l'arbitre

- a) L'arbitre doit entreprendre ses travaux dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de sa sélection par les parties ou de la date de la demande des parties à la ou au ministre du Travail.
- b) L'arbitre n'étudie et ne statue que sur les points explicitement établis à la clause 35.07.
- c) L'arbitre présente son rapport au plus tard quarante-cinq (45) jours civils suivant la date de sa sélection par les parties ou de la demande des parties à la ou au ministre du Travail.

refer such matters to an arbitrator. To this end, each party shall, when the dispute is referred to arbitration or thereafter, specifically state the matters on which they do not agree and which require intervention of the arbitrator.

35.08 Right to Grieve and to Refer Grievance to Arbitration

Any agreement concluded between the parties under this article or any decision handed down by the arbitrator under this article shall have the same effect as the provisions of the existing collective agreement and shall be subject to the grievance procedure, up to and including arbitration.

35.09 *Appointment of the Arbitrator

If the parties cannot mutually agree on the selection of an arbitrator, the parties will request the Minister of Labour to appoint an arbitrator.

35.10 Time Limits and Decisions of the Arbitrator

- (a) The arbitrator shall commence his or her work within fourteen (14) calendar days after the date on which he or she is chosen by the parties, or the request of the parties to appoint an arbitrator is submitted to the Minister of Labour.
- (b) The arbitrator shall examine and make decisions on only those matters specifically listed in clause 35.07.
- (c) The arbitrator shall present his or her report not later than forty-five (45) calendar days after the date on which the parties have chosen the arbitrator or have submitted their request to the Minister of Labour.

d) Le rapport de l'arbitre engage définitivement les deux parties.

(d) The report of the arbitrator shall be binding on both parties.

35.11 Application de la convention collective

35.11 Application of the Collective Agreement

Il est entendu que toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent intégralement lors de la mise en œuvre ou suite à la mise en œuvre d'un changement technologique et en regard de toutes nouvelles situations créées par ou suite à la mise en œuvre d'un changement technologique, à moins d'une entente écrite et spécifique entre les parties pour modifier la présente convention collective.

It is understood that all the provisions of this collective agreement shall fully apply at the time of the application or following the application of a technological change and in regard to all new situations created by or following the application of a technological change, unless a written and specific understanding is reached by the parties for amending this collective agreement.

35.12 Disposition transitoire

35.12 Transitional Provision

Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Les avis de changements technologiques donnés par la Société au Syndicat depuis le 1^{er} janvier 2010 concernant le programme de transformation postale (poste moderne) sont réputés être des avis donnés en vertu de l'alinéa 35.03 a) pour l'ensemble du pays et en vertu de l'alinéa 35.03 b) pour les endroits spécifiquement mentionnés dans ces avis. À l'égard des avis déjà donnés, les parties sont présumées avoir tenu les consultations prévues à la clause 35.05. Toute question soulevée par l'une ou l'autre des parties suite aux avis déjà donnés qui n'est pas réglée par la sentence arbitrale de l'arbitre Keller en date du 26 octobre 2011 peut être soumise à l'arbitrage prévu à la clause 35.07.

This article comes into effect on January 1, 2010. Technological change notices given by the Corporation to the Union since January 1, 2010 with respect to the Postal Transformation (Modern Post) Program are deemed to have been given under paragraph 35.03 (a) for the whole country and under 35.03 (b) for the locations specifically mentioned in these notices. With respect to notices already given, the parties are deemed to have held consultations under clause 35.05. Any question raised by either party as a result of these notices that are not resolved by Arbitrator Keller's award dated October 26, 2011 may be referred to arbitration in accordance with clause 35.07.

La Société convient de donner au Syndicat des avis aux termes de l'alinéa 35.03 b) pour les autres endroits où le programme de transformation postale sera mis en place. Les clauses 35.04 et suivantes s'appliqueront alors intégralement.

The Corporation agrees to give the Union notices under paragraph 35.03 (b) for the other locations where the Postal Transformation Program will be implemented. Clauses 35.04 and following shall then fully apply.

ARTICLE 36

**CONGÉS POUR DES RAISONS
PERSONNELLES ET PROGRAMME
D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE
COURTE DURÉE**

A) GÉNÉRALITÉS

36.01 Avis à la Société en cas d'absence

- a) L'employée ou l'employé qui ne peut pas se présenter au travail pour les raisons suivantes : une maladie, une urgence, un accident non lié au travail, une hospitalisation ou des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables, y compris, mais non exclusivement, la maladie dans la proche famille telle que définie à l'alinéa 19.02 a), doit en informer sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée dès que possible par la suite, et lui indiquer la date probable de son retour au travail.
- b) Dans le cas où l'employée ou l'employé n'est pas en mesure de retourner au travail à la date prévue, elle ou il doit aviser de nouveau sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée des circonstances qui l'empêchent de revenir au travail.

**B) CONGÉS POUR RAISONS
PERSONNELLES**

36.02 Allocation annuelle

- a) Le premier jour de janvier 2016, les employées et employés ont droit à un

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM**

(A) GENERAL

**36.01 Notification to Corporation of
Absence**

- (a) An employee who is unable to report to work for the following reasons: illness, emergency, a non-work related injury, hospitalization and/or, circumstances not directly attributable to the employee, including but not limited to, illness in his or her immediate family, as defined in paragraph 19.02(a) shall notify his or her supervisor or other designated individual as soon as possible, and advise his or her supervisor or other designated individual as to the probable date of his or her return to work.
- (b) In the event an employee is unable to return to work on the date expected, he or she shall re-notify his or her supervisor or other designated individual of his or her current circumstances.

(B) PERSONAL DAYS

36.02 Annual Allocation

- (a) On the first day of January 2016, employees shall become entitled to a

- | | |
|---|---|
| <p>nombre maximal de sept (7) journées de congé personnel conformément au document de Politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.</p> | <p>maximum of seven (7) Personal Days as per the Short Term Disability Program Policies and Procedures document.</p> |
| <p>b) Pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2017, le 1^{er} janvier 2017, les employées et employés recevront un maximum de cinq (5) journées de congé personnel.</p> | <p>(b) For the period between January 1 and June 30, 2017, each employee shall receive a maximum of five (5) Personal Days on January 1, 2017.</p> |
| <p>c) Pour la période allant du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018, le 1^{er} juillet 2017, les employées et employés recevront un maximum de cinq (5) journées de congé personnel.</p> | <p>(c) For the period between July 1, 2017 and June 30, 2018, each employee shall receive a maximum of five (5) Personal Days on July 1, 2017.</p> |
| <p>d) Les employées et employés qui reçoivent des journées de congé personnel le 1^{er} juillet 2017 recevront une rémunération équivalente à la moitié (0,5) d'une journée de congé personnel. Le paiement dont il est question ci-dessus doit être effectué au plus tard le 30 septembre 2018 et sera calculé conformément aux pratiques relatives au paiement des journées de congé personnel calculé au prorata.</p> | <p>(d) Employees who receive Personal Days on July 1 2017, shall be paid the equivalent of half (0.5) of a Personal Day. The aforementioned payment shall occur no later than September 30, 2018 and the calculation shall be in accordance with the practices relating to the payout of prorated Personal Days.</p> |
| <p>e) À compter du 1^{er} juillet 2018, les employées et employés auront droit à un nombre maximal de sept (7) journées de congé personnel chaque année au 1^{er} juillet.</p> | <p>(e) Effective July 1, 2018, employees shall become entitled to a maximum of seven (7) Personal Days, on July 1 of each year.</p> |
| <p>f) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, si, en cours d'exercice, une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent, son allocation de congés pour raisons personnelles, au moment du</p> | <p>(f) For the year ending on December 31, 2016, if an individual becomes a route holder or permanent relief employee part way through the fiscal year, his or her Personal Day allocation, on the day of the change, shall be prorated based on the number of</p> |

changement, est calculée au prorata du nombre de jours restants dans l'exercice financier.

Si une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent ou si des changements sont apportés à son horaire pendant la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017, au moment du changement, est calculée au prorata du nombre de jours restants dans cette période.

À compter du 1^{er} juillet 2017, si une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent pendant la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin 2018, son allocation de congés pour raisons personnelles, au moment du changement, est calculée au prorata du nombre de jours restants dans cette période.

36.03 Rapprochement des congés pour raisons personnelles accordés chaque année

- a) Si, au cours d'un mois donné une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent ne reçoit pas de salaire pour au moins un (1) jour civil, son allocation annuelle de congé pour raisons personnelles est réduite pour ce mois.
- b) Si à la suite d'un tel rapprochement, l'employée ou l'employé se retrouve à la fin du mois avec un solde de congés pour raisons personnelles négatif, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est prélevée

days in the fiscal year.

For the period between January 1, 2017 and June 30, 2017, if an individual becomes a route holder or permanent relief employee part way through this period, his or her Personal Day allocation, on the day of the change, shall be prorated based on the number of days in this period.

Effective July 1, 2017, if an individual becomes a route holder or permanent relief employee part way through the period between July 1 and June 30, 2018, his or her Personal Day allocation, on the day of the change, shall be prorated based on the number of days in this period.

36.03 Reconciliation of Annual Allotment of Personal Days

- (a) In a month where a route holder or permanent relief employee does not receive pay for a minimum of one (1) calendar day, his or her annual allotment of Personal Days shall be reconciled to reduce the allotment of personal days for that month.
- (b) If as a result of such a reconciliation, an employee has a negative Personal Days balance at the end of the month, the recovery of the value of the excess Personal Days used shall be recovered in accordance with

conformément à la clause 33.06.

clause 33.06.

36.04 Paiement et report annuels

36.04 Annual Payout and Carry-Over

- a) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, à la fin de cet exercice financier, les congés pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à l'exercice financier suivant jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2017, les congés pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés à chaque 30 juin, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à la période suivante allant du 1^{er} juillet au 30 juin jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
- c) Pour l'année se terminant le 31 décembre 2016, le paiement des congés pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
- i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le dernier jour de l'exercice financier pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;

- (a) For the year ending on December 31, 2016, at the end of the fiscal year, an employee shall automatically have all remaining Personal Days paid out unless, on written request, as per the rules set out by the Corporation, he or she elects to carry over to the next fiscal year up to a maximum of five (5) unused Personal Days.
- (b) Effective January 1, 2017, on each June 30, an employee shall automatically have all remaining Personal Days paid out unless, on written request, as per the rules set out by the Corporation, he or she elects to carry over to the next period of July 1 to June 30 up to a maximum of five (5) unused Personal Days.
- (c) For the year ending on December 31, 2016, payout of remaining Personal Days shall be based on the following:
- (i) for route holders, the activity component and the variable allowance of the route held as of the last day of the fiscal year for each remaining Personal Day;

- | | |
|---|--|
| <p>ii) pour les employées et employés de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé.</p> | <p>(ii) for permanent relief employees, the amount of sixty dollars (\$60.00) for each remaining Personal Day.</p> |
| <p>d) Tous les paiements seront effectués au plus tard le 31 mars 2017. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 31 décembre 2016.</p> | <p>(d) All payouts will be made by March 31, 2017. The payout of unused Personal Days prior to December 31, 2016 is not allowed.</p> |
| <p>e) Pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :</p> | <p>(e) For the period between January 1, 2017 and June 30, 2017, payout of remaining Personal Days shall be based on the following:</p> |
| <p>i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le 30 juin 2017 pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;</p> | <p>(i) for route holders, the activity component and the variable allowance of the route held as of June 30, 2017 for each remaining Personal Day;</p> |
| <p>ii) pour les employées et employés de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé.</p> | <p>(ii) for permanent relief employees, the amount of sixty dollars (\$60.00) for each remaining Personal Day.</p> |
| <p>f) Tous les paiements seront effectués au plus tard le 30 septembre 2017. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 30 juin 2017.</p> | <p>(f) All payouts will be made by September 30, 2017. The payout of the unused Personal Days prior to June 30, 2017 is not allowed.</p> |
| <p>g) À compter du 1^{er} juillet 2017, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :</p> | <p>(g) Effective July 1, 2017, payout of remaining Personal Days shall be based on the following :</p> |

- | | |
|--|---|
| <p>i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le 30 juin de chaque année pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;</p> | <p>(i) for route holders, the activity component and the variable allowance of the route held as of June 30 of each year for each remaining Personal Day;</p> |
| <p>ii) pour les employées et employés de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé.</p> | <p>(ii) for permanent relief employees, the amount of sixty dollars (\$60.00) for each remaining Personal Day.</p> |
| <p>h) Tous les paiements seront effectués au plus tard le 30 septembre du même exercice financier. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 30 juin.</p> | <p>(h) All payouts will be made by September 30 of that year. The payout of the unused Personal Days prior to June 30 is not allowed.</p> |
| <p>i) L'employée ou l'employé ne peut compter plus de douze (12) jours de congé pour raisons personnelles simultanément.</p> | <p>(i) An employee may not have more than twelve (12) Personal Days at any one time.</p> |

36.05 Fin de l'emploi

- a) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, lorsque l'employée ou l'employé quitte la Société au cours de l'exercice financier pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les congés pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi, lui sont payés au prorata.

Lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2017 au

36.05 When Employment Ends

- (a) For the year ending on December 31, 2016, when an employee leaves the Corporation during the fiscal year for any reason, other than the termination of his or her employment by the Corporation, any unused Personal Days as of his or her last day of employment shall be paid on a prorated basis.

For the period between January 1, 2017 and June 30, 2017, when an employee leaves the Corporation

30 juin 2017 pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les congés pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi lui sont payés au prorata.

À compter du 1^{er} juillet 2017, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les congés pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi lui sont payés au prorata.

- b) Pour l'année qui se termine le 31 décembre 2016, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de l'exercice financier pour une raison quelconque et qu'elle ou il a utilisé un plus grand nombre de congés pour raisons personnelles que celui auquel elle ou il avait droit, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est recouvrée.**

Lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017 pour une raison quelconque et qu'elle ou il a utilisé un plus grand nombre de congés pour raisons personnelles que celui auquel elle ou il avait droit, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est recouvrée.

À compter du 1^{er} juillet 2017, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin pour une raison quelconque et qu'elle

during this period for any reason, other than the termination of his or her employment by the Corporation, any unused Personal Days as of his or her last day of employment shall be paid on a prorated basis.

Effective July 1, 2017, when an employee leaves the Corporation during the July 1 to June 30 period for any reason, other than the termination of his or her employment by the Corporation, any unused Personal Days as of his or her last day of employment shall be paid on a prorated basis.

- (b) For the year ending on December 31, 2016, when an employee leaves the Corporation during the fiscal year for any reason and has used more Personal Days than he or she was entitled to, the value of excess Personal Days of the employee shall be recovered.**

For the period between January 1, 2017 and June 30, 2017, when an employee leaves the Corporation during this period for any reason and has used more Personal Days than he or she was entitled to, the value of excess Personal Days of the employee shall be recovered.

Effective July 1, 2017, when an employee leaves the Corporation during the July 1 to June 30 period for any reason and has used more Personal Days than he or she was

ou il a utilisé un plus grand nombre de congés pour raisons personnelles que celui auquel elle ou il avait droit, la valeur des congés pour raisons personnelles pris en trop est recouvrée.

entitled to, the value of excess Personal Days of the employee shall be recovered.

c) Le paiement et le recouvrement des congés pour raisons personnelles en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus sont calculés de la façon suivante :

(c) Payment and recovery of Personal Days under paragraphs (a) and (b) above shall be based on the following:

i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le dernier jour d'emploi chaque congé pour raisons personnelles;

(i) for route holders, the activity component and the variable allowance of the route held on the last day of employment for each Personal Day;

ii) pour les employés et employées de relève permanents, un montant de soixante dollars (60,00 \$) pour chaque congé pour raisons personnelles.

(ii) for permanent relief employees, the amount of sixty dollars (\$60.00) for each Personal Day.

36.06 Utilisation des congés pour raisons personnelles planifiés et autorisés au préalable

36.06 Usage of Planned and Preapproved Personal Days

a) Toutes les journées de congé personnel doivent être prises sous forme de journées complètes.

(a) All Personal Days must be taken as full days.

b) L'employée ou l'employé qui souhaite utiliser un congé pour raisons personnelles planifié doit fournir à sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée les formulaires de congé requis.

(b) An employee who wishes to use a planned Personal Day shall provide his or her supervisor or other designated individual with the necessary leave of absence forms.

c) Les demandes de congé pour raisons personnelles planifié doivent être autorisées au préalable pour être pris à un moment qui convient à

(c) Requests for planned Personal Days shall be preapproved subject to a time convenient for the employee and the Corporation.

L'employée ou l'employé et à la Société.

36.07 Utilisation des congés pour raisons personnelles urgents

- a) **Les congés pour raisons personnelles urgents doivent être pris pour les raisons suivantes :**
- i) une maladie;**
 - ii) une urgence;**
 - iii) des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employée ou l'employé, y compris, mais non exclusivement, la maladie dans la proche famille telle que définie dans l'alinéa 19.02(a) ; ou**
 - iv) pendant la période d'attente prévue par le Programme d'assurance-invalidité de courte durée, telle qu'elle est établie à la Partie C.**
- b) **Pour les congés pour raisons personnelles urgents, l'employée ou l'employé doit remplir le formulaire de congé requis et le fournir à la Société dès que possible après le début de son congé.**
- C) PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

Aux fins d'application de la partie C, à l'exception du sous-alinéa 36.09(h), les « revenus » sont définis comme suit :

36.07 Usage of Urgent Personal Days

- (a) Urgent Personal Days must be taken for the following purposes:**
- (i) illness;**
 - (ii) emergency;**
 - (iii) in circumstances not directly attributable to the employee, including but not limited to, illness in his or her immediate family as defined in paragraph 19.02(a); or**
 - (iv) during the qualifying period under the Short Term Disability Program, as set out in Part C.**
- (b) For urgent Personal Days, an employee shall complete and furnish the Corporation with the necessary leave of absence forms as soon as possible after the commencement of the absence.**
- (C) SHORT TERM DISABILITY PROGRAM**

For the purposes of Part C, with the exception of subparagraph 36.09(h) "earnings" are defined as follows:

- | | |
|--|--|
| <p>(a) Pour les titulaires d'itinéraires, les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A »;</p> | <p>(a) For route holders, the activity values and variable allowance as defined under Appendix "A";</p> |
| <p>(b) Pour les employées et employés de relève permanents qui, à la première date d'absence sont affectés pour couvrir une absence connue de plus de six (6) mois en vertu de l'alinéa 1 b) de l'annexe « F », les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A » de l'itinéraire qui est couvert;</p> | <p>(b) For permanent relief employees who, on the first date of absence are assigned to cover a known absence of greater than six (6) months under paragraph 1 (b) of Appendix "F", the activity values and variable allowance as defined under Appendix "A" of the route being covered;</p> |
| <p>(c) Pour tous les autres employées et employés de relève permanents, soixante dollars (60,00 \$) par jour.</p> | <p>(c) For all other permanent relief employees, sixty dollars (\$60.00) per day.</p> |

36.08 Admissibilité et approbation

36.08 Eligibility and Approval

- | | |
|--|---|
| <p>a) L'employée ou l'employé est admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée lorsqu'elle ou il est incapable de travailler à cause d'une maladie ou à la suite d'un accident non lié au travail ou si elle ou il est hospitalisé.</p> | <p>(a) An employee shall be eligible for short term disability benefits when he or she is incapacitated by illness, or a non-work related injury, or is hospitalized.</p> |
| <p>b) Afin d'être admissible aux prestations de l'assurance-invalidité de courte durée et de continuer à être couvert par le régime suite à une approbation, l'employée ou l'employé doit :</p> | <p>(b) In order to be eligible for short term disability benefits, and remain covered once approved, an employee must:</p> |
| <p>i) être traité par un médecin; et</p> | <p>(i) be under the care of a physician; and</p> |
| <p>ii) suivre le traitement jugé approprié pour la maladie ou la blessure; et</p> | <p>(ii) follow the treatment deemed appropriate for the illness or injury; and</p> |

- | | |
|--|---|
| <p>iii) fournir les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité; et</p> | <p>(iii) provide the required medical information to the Disability Management Provider; and</p> |
| <p>iv) en cas de maladie ou de blessure liée à un abus d'alcool ou d'autres drogues, consentir à suivre un traitement professionnel continu jugé approprié pour l'état faisant l'objet du traitement.</p> | <p>(iv) in case of an illness or injury related to substance abuse, agree to receive ongoing, active professional treatment deemed appropriate for the condition being treated.</p> |
| <p>c) La décision d'approuver le versement de prestations d'assurance-invalidité de courte durée est prise par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité.</p> | <p>(c) Approval for short term disability benefits is determined by the Disability Management Provider.</p> |
| <p>d) L'employée ou l'employé n'est pas admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée, ou perd son droit à des prestations déjà approuvées, dans les situations suivantes :</p> | <p>(d) An employee will not be eligible, or shall not remain covered if previously approved, for short term disability benefits in the following situations:</p> |
| <p>i) toute période durant laquelle elle ou il est emprisonné;</p> | <p>(i) any period when he or she is imprisoned;</p> |
| <p>ii) toute période durant laquelle elle ou il est malade ou blessé par suite d'une infraction criminelle qu'elle ou il a commis ou tenté de commettre (sous réserve d'une condamnation par un tribunal);</p> | <p>(ii) any illness or injury due to the commission of, or an attempt to commit, a criminal offence (subject to conviction in a court of law);</p> |
| <p>iii) toute période durant laquelle elle ou il est en congé non payé ou est sous le coup d'une suspension.</p> | <p>(iii) any period when he or she is on a leave without pay or under suspension.</p> |

- e) **Si une employée ou un employé s'absente du travail en raison d'une maladie, d'un accident non lié au travail, ou d'une hospitalisation, et fournit les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité :**
- i) **dans les seize (16) premiers jours civils, elle ou il maintient ses revenus. Si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, l'employée ou l'employé sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable;**
- ii) **après seize (16) jours civils, elle ou il maintient ses revenus pour les premiers seize (16) jours civils, après quoi il ou elle sera en congé non payé jusqu'au moment où les renseignements médicaux requis soient fournis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité. Si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, l'employée ou l'employé sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.**
- (e) **If an employee is absent from work as a result of an illness, a non-work related accident or hospitalization, and provides the medical information required by the Disability Management Provider:**
- (i) **within the first sixteen (16) calendar days he or she shall maintain his or her earnings. If the employee's claim is approved, the employee will be eligible for benefits from the first date of absence, excluding any applicable qualifying period;**
- (ii) **after calendar day sixteen (16), he or she shall maintain his or her earnings for the first sixteen (16) calendar days, after which he or she shall be on leave without pay until the required medical information is provided to the Disability Management Provider. If the employee's claim is approved, the employee will be eligible for benefits from the first date of absence, excluding any applicable qualifying period.**

- | | |
|--|---|
| <p>f) Il est entendu que si la réclamation de l'employée ou de l'employé est refusée, les revenus que l'employée ou l'employé a touché au cours de son d'absence sera recouvré de sa paie. Il est également entendu que si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, les revenus que l'employée ou employé a touché au cours de son absence sera assujetti au rapprochement applicable. Dans le deux cas, le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou de l'employé, excluant les montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.</p> | <p>(f) It is understood that if the employee's claim is denied, the earnings received by the employee during his or her absence will be recovered from his or her pay. It is further understood that if the employee's claim is approved, the earnings received by the employee during his or her absence will undergo the applicable reconciliation. In either case, such recovery will not exceed ten percent (10%) of the employee's pay, excluding amounts paid as vehicle expenses, in each pay period, until the entire amount is recovered.</p> |
| <p>g) Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à l'employée ou l'employé prennent fin à la plus rapprochée des dates suivantes :</p> <p>i) la date à laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être incapable de travailler;</p> <p>ii) la date à laquelle l'employée ou l'employé participe à une activité rémunérée autre qu'une activité rémunérée approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;</p> <p>iii) la date à laquelle l'employée ou l'employé omet de remettre au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité une preuve satisfaisante de</p> | <p>(g) Any short term disability benefits payable to an employee will cease on the earliest of:</p> <p>(i) the date on which the employee ceases to be incapacitated from working;</p> <p>(ii) the date on which the employee engaged in any gainful occupation other than a gainful occupation approved by the Disability Management Provider;</p> <p>(iii) the date on which the employee fails to furnish satisfactory proof of continued disability to the Disability Management Provider;</p> |

la poursuite de son invalidité;

iv) la date à laquelle l'employée ou l'employé refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou de participer à un programme de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité.

(iv) the date on which the employee refuses to participate in a disability management program or to participate in a rehabilitative program considered appropriate by the Disability Management Provider;

v) la date à laquelle la personne n'est plus une employée ou un employé de la Société.

(v) the date which the individual is no longer an employee of the Corporation.

36.09 Prestations d'assurance-invalidité de courte durée

36.09 Short Term Disability Benefits

a) L'employée ou l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à concurrence de trente (30) semaines après la date du début de la maladie ou de la blessure.

(a) An employee can receive short term disability benefits up to a maximum of thirty (30) weeks after the date of the commencement of the illness or injury.

b) Aux termes du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, la période d'attente est la suivante :

(b) Under the Short Term Disability Program, the qualifying period is as follows:

i) zéro (0) jour à partir de la date d'hospitalisation;

(i) zero (0) days from date of hospitalization;

ii) zéro (0) jour dans le cas d'un accident non lié au travail si une consultation médicale est effectuée dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'accident;

(ii) zero (0) days for a non-work related accident, when medical attention was sought within twenty-four (24) hours of the accident;

ou

or

	<p>zéro (0) jour à partir de la date de la consultation médicale pour un accident non lié au travail si cette consultation est effectuée après la période de vingt-quatre (24) heures;</p>	<p>zero (0) days from when medical attention is sought for a non-work related accident, if sought after the twenty-four (24) hour period;</p>
iii)	<p>sept (7) jours civils dans le cas d'une maladie;</p>	<p>(iii) seven (7) calendar days for illness;</p>
iv)	<p>dans le cas d'une maladie, si l'employée ou l'employé est hospitalisé avant la fin de la période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à partir de la date de l'hospitalisation.</p>	<p>(iv) in cases of illness where an employee is hospitalized prior to the end of the qualifying period, short term disability benefits are payable as of the date of hospitalization.</p>
c)	<p>En cas de maladie, l'employée ou l'employé doit utiliser ses congés pour raisons personnelles jusqu'à ce que les prestations d'assurance-invalidité de courte durée débutent.</p>	<p>(c) In the event of illness, an employee must use his or her Personal Days until short term disability benefits commence.</p>
d)	<p>Une fois que son admissibilité aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée a été approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé qui a épuisé tous ses congés pour raisons personnelles peut choisir d'utiliser, si elle ou il en a de disponible, des crédits de congé annuel pour être rémunéré durant la période d'attente.</p>	<p>(d) Once approved for short term disability benefits by the Disability Management Provider, if an employee's Personal Days have been exhausted the employee may elect to use any available vacation leave to be paid during the qualifying period.</p>
e)	<p>Après la période d'attente, s'il y a lieu :</p>	<p>(e) Following the qualification period, if applicable:</p>
i)	<p>l'employée ou l'employé recevra soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus</p>	<p>(i) an employee shall receive seventy percent (70%) of his or her earnings for up to</p>

jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines.

fifteen (15) weeks.

- f) Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée pour une période de plus de quinze (15) semaines (à l'exclusion de toute période d'attente applicable), l'employée ou l'employé doit présenter une demande d'assurance-emploi.
- i) Si la demande d'assurance-emploi de l'employée ou l'employé est approuvée et si elle ou il se conforme à toutes les règles associées à l'obtention des prestations l'assurance-emploi, la Société lui verse la différence entre le montant des prestations d'assurance-emploi et soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend la période d'attente.
- ii) Si l'employée ou l'employé présente la preuve que sa demande d'assurance-emploi a été refusée, la Société lui verse soixante-dix pour cent (70 %) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend la période d'attente.
- g) Les prestations d'assurance-invalidité de courte durée de l'employée ou l'employé sont réduites de tout revenu qu'elle ou il a reçu des sources suivantes :
- (f) Should an employee be approved for short term disability benefits for a period exceeding fifteen (15) weeks (excluding any applicable qualifying period), the employee shall apply for Employment Insurance benefits.
- (i) If an employee is approved for Employment Insurance benefits, and complies at all times with all rules associated with the receipt of Employment Insurance benefits, the Corporation shall provide the employee with the difference in pay between the amount provided in Employment Insurance Benefits and seventy percent (70%) of the employee's earnings for the balance of the thirty (30) weeks, a duration which includes the qualification period.
- (ii) If an employee demonstrates that he or she applied, but was not approved for, Employment Insurance benefits, the Corporation shall provide the employee with seventy percent (70%) of his or her earnings for the balance of the thirty (30) weeks, a duration which includes the qualification period.
- (g) An employee's short term disability benefits will be reduced by any income received by the employee from the following sources:

- | | |
|---|--|
| <p>i) revenu d'un autre emploi, sauf si l'employée ou l'employé peut prouver que cet emploi est antérieur à la maladie ou la blessure; cependant, cet autre emploi ne doit pas empêcher ou retarder la guérison de l'employée ou de l'employé, selon la décision du fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;</p> | <p>(i) earnings from other employment, unless the employee can prove that this employment predated the injury or illness; however, such other employment, must not prevent or delay the recovery of the employee as determined by the Disability Management Provider;</p> |
| <p>ii) prestations payables en vertu d'un programme d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;</p> | <p>(ii) benefits payable under any Workers' Compensation program, where such a reduction is permitted by law;</p> |
| <p>iii) prestations d'un programme d'assurance gouvernemental sans égard à la responsabilité ou d'un programme d'assurance automobile, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi.</p> | <p>(iii) benefits from no-fault government insurance or automobile insurance, where such a reduction is permitted by law.</p> |
| <p>h) Malgré la clause 33.06, la Société exigera, si la loi l'autorise, le remboursement de tout montant reçu en guise et lieu de remplacement du salaire.</p> | <p>(h) Notwithstanding clause 33.06, the Corporation will require reimbursement for any amounts received in lieu of wage replacement where permitted by law.</p> |

36.10 Réurrences

- a) **Si, l'employée ou l'employé présente une récurrence de la même condition médicale ou d'une condition médicale connexe dans les trente (30) jours civils de la date de son retour au travail après un congé pour une invalidité de courte durée et que cette**

36.10 Recurrences

- (a) **Should an employee have a recurrence of the same or a related medical condition within thirty (30) calendar days of his or her return to work following a short term disability leave, and it is medically supported by the Disability Management Provider, the employee shall receive a**

réurrence est corroborée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé continue de recevoir, sans période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour le reste de la période de trente (30) semaines du programme d'assurance-invalidité de courte durée.

- b) Si, après un congé d'invalidité de courte durée, l'employé ou l'employée retourne au travail pendant plus de trente (30) jours civils, toute absence subséquente de sa part est considérée comme une nouvelle période de maladie ou de blessure.

36.11 Processus d'appel

- a) L'appel est une demande écrite d'une employée ou d'un employé visant le réexamen de la décision rendue par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité. L'objectif du processus d'appel est de permettre un examen objectif de la décision qui a été rendue et de permettre à l'employée ou l'employé de fournir des renseignements médicaux additionnels.
- b) L'employée ou l'employé qui se prévaut de son droit d'appel, reçoit les prestations d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à ce que la décision du premier palier d'appel soit rendue. Si l'appel est rejeté au premier palier, la Société prélève du salaire de l'employée ou l'employé, tout paiement en trop, mais le montant prélevé pour chaque période de paie ne peut excéder dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou

continuation of his or her short term disability benefits, with no qualifying period, for the remaining duration of up to thirty (30) weeks of short term disability benefits.

- (b) After an employee has returned to work for longer than thirty (30) calendar days following a short term disability leave, any subsequent absence is considered a new period of illness or injury.

36.11 Appeal Process

- (a) An appeal is a written request from an employee to revisit the decision made by the Disability Management Provider. The appeal process is designed to provide an objective review of the decision made and to provide the employee with the opportunity to submit additional medical information.
- (b) If an employee avails himself or herself of his or her right to appeal, he or she will receive short term disability benefits during the time it takes to come to a determination regarding the first level appeal. If the first level appeal is denied, the Corporation shall recover any overpayment from the employee's pay, but such recovery shall not exceed ten percent (10%) of the employee's

l'employé, excluant les montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, jusqu'au recouvrement total du montant.

pay, excluding amounts paid as vehicle expenses, in each pay period, until the entire amount is recovered.

- c) Malgré ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement excédentaire non réglé est entièrement prélevé de la dernière paie de l'employée ou l'employé.**

- (c) Notwithstanding the foregoing, in the event that employment ends, any overpayment still outstanding will be recovered in full from the employee's final pay.**

36.12 Appel au premier palier

36.12 First Level Appeal

- a) Dans les sept (7) jours civils de la décision initiale qui lui a été communiquée par écrit, l'employée ou l'employé avise par écrit le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité de son intention de faire appel de la décision.**

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

- b) Dans les trente (30) jours civils de la date de l'avis d'appel, l'employée ou l'employé remet au gestionnaire de dossiers du fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité tout renseignement médical supplémentaire qu'elle ou il souhaite soumettre ou qui a été demandé par le gestionnaire de dossiers.**

- (b) Within thirty (30) calendar days from the notice to appeal, the employee must provide the Disability Management Provider's Case Manager with any additional medical information that the employee wishes to submit or that has been requested by the Case Manager.**

- c) Le fournisseur des services de gestion des cas d'invalidité remet par écrit sa décision et ses recommandations à l'employée ou l'employé, en précisant les raisons de sa décision.**

- (c) The Disability Management Provider will provide a written decision with detailed reasons and recommendations to the employee.**

36.13 Appel final

36.13 Final Appeal

- a) Lorsque l'appel d'une employée ou d'un employé est rejeté au premier palier, le Syndicat et l'employée ou l'employé en sont avisés par écrit.**

- (a) When an employee's claim is denied at the first level appeal, the Union and the employee will be advised in writing.**

- | | |
|---|--|
| <p>b) Le Syndicat, au nom de l'employée ou l'employé, dispose d'un délai de quatorze (14) jours civils pour aviser par écrit le gestionnaire de dossiers de son intention de faire appel de la décision. Sur réception de cet avis, le gestionnaire de dossiers remet au médecin indépendant choisi par les parties et au Syndicat, à sa demande, des copies des documents concernant la réclamation, incluant l'information mentionnée à l'alinéa 36.13 d).</p> | <p>(b) The Union on behalf of the employee, has fourteen (14) calendar days to advise the Case Manager, in writing, of the intent to appeal. Upon notice to the Disability Management Provider of the intent to appeal, the Case Manager will provide to the agreed upon independent medical physician and the Union, upon request, copies of the claim document, including the information referred to in paragraph 36.13 (d).</p> |
| <p>c) Pour accéder à l'étape de l'appel final, l'employée ou l'employé signe une décharge autorisant le Syndicat à représenter ses intérêts durant l'appel final.</p> | <p>(c) In order to proceed to final appeal, the employee must sign a release authorizing a representative of the Union to represent the employee's interests during the final appeal.</p> |
| <p>d) Dès que possible après sa nomination, le médecin indépendant entreprend un examen des renseignements qui lui sont remis.</p> | <p>(d) The independent medical physician shall undertake a review of the information provided:</p> |
| <p>i) par le gestionnaire de dossier; et si applicable,</p> | <p>(i) from the Case Manager; and if applicable,</p> |
| <p>ii) les représentations syndicales et tout autre documentation médicale soumise par le syndicat dans des délais raisonnables, tous deux par l'intermédiaire du gestionnaire de dossier.</p> | <p>(ii) the Union submission and any other medical information submitted by the Union in a timely manner, both through the Case Manager.</p> |
| <p>e) Avant de rendre une décision, le médecin indépendant peut tenir une réunion pour établir les faits. Si une telle réunion a lieu, les parties ne sont pas représentées par des avocats et aucun témoin n'est autorisé à témoigner.</p> | <p>(e) The independent medical physician may hold a fact finding meeting to ascertain the issues and facts prior to rendering a decision. If a fact finding meeting is held, the parties shall not be represented by lawyers, and no witnesses will be allowed to testify.</p> |

- | | |
|---|---|
| <p>f) Si, dans les vingt-et-un (21) jours civils de la date de l’avis d’appel, les parties ne parviennent pas à s’entendre sur la nomination d’un médecin indépendant, l’une ou l’autre des parties peut demander au bureau national du Syndicat et à la représentante ou au représentant national désigné par la Société de nommer un médecin indépendant qui effectuera un examen et rendra une décision finale. À l’échelle nationale, les parties doivent parvenir à s’entendre sur la nomination d’un médecin indépendant dans les sept (7) jours civils suivant la demande.</p> | <p>(f) If the parties are unable to agree on an independent medical physician within twenty-one (21) calendar days from the notice to appeal, either party can make a request to the Union’s national office and the Corporation’s national designated representative to appoint an independent medical physician to make a final review and determination. At the national level, the parties are to agree on the appointment of an independent medical physician within seven (7) calendar days of the request.</p> |
| <p>g) La décision du médecin indépendant est finale et lie les parties, sans créer de précédent.</p> | <p>(g) The decision of the independent medical physician shall be final and binding upon both parties, without creating a precedent.</p> |
| <p>h) Les honoraires et dépenses du médecin indépendant, y compris, s’il y a lieu, les coûts de la réunion visant à établir les faits, sont payés à parts égales par les parties.</p> | <p>(h) The fees and expenses of the independent medical physician, including the costs of the fact finding meeting, if any, shall be shared equally between the parties.</p> |

36.14 Procédure de règlement des griefs

Les décisions rendues par le fournisseur de services de gestion des cas d’invalidité et le médecin indépendant ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la convention collective.

36.14 Grievance Procedure

Any decisions made by the Disability Management Provider and the independent medical physician are not subject to the grievance procedure in the collective agreement.

36.15 Programme d’assurance-invalidité de courte durée

Le Programme d’assurance-invalidité de courte durée – politiques et procédures, tel qu’il est modifié de temps à autre, est reconduit pour la durée de la présente convention collective.

36.15 Short Term Disability Program

The Short Term Disability Program – Policies and Procedures, as amended from time to time, shall remain in effect during the term of this agreement.

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

During the life of this collective agreement, the parties may agree to modify the level of benefits and/or the eligibility requirements provided for under the Short Term Disability Program.

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE
PROPREMENT DIT

1. Le salaire proprement dit d'une employée ou d'un employé est établi en fonction de la composante des activités prévue au paragraphe 2, de l'allocation variable prévue au paragraphe 3 et de l'allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique prévue au paragraphe 4.
2. Composante des activités
 - * La composante des activités d'un itinéraire est le total annualisé des activités réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes, **ce qui inclut les secteurs énoncés dans la Lettre 4**. Elle est assujettie au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 2 c).
 - a) Les valeurs des activités du tri, de la livraison, des arrêts pour livraison et la valeur par kilomètre sont les suivantes :

APPENDIX "A"

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

1. An employee's actual wage is determined by the activity component specified in paragraph 2, the variable allowance specified in paragraph 3, and the knowledge sort and civic addressing allowance specified in paragraph 4.
2. Activity Component
 - * A route's activity component is the annualized total of the following completed activities and their corresponding values, **inclusive of the zones set out under Letter 4**, subject to the appropriate progression percentage set out **in** paragraph 2(c).
 - (a) The sortation, delivery, delivery stops and value per kilometer activity values are as follows:

<i>Secteur 1</i>	Valeurs des activités	
Valeurs de tri	2016	2017
Résidence	0.0822 \$	0.0834 \$
Résidence – Tri séquentiel		0.0570 \$
Ferme	0.0822 \$	0.0834 \$
Ferme – Tri séquentiel		0.0567 \$
Commerce SGA	0.2629 \$	0.2668 \$
Commerce SGA – Tri séquentiel		0.1836 \$
Appartement	0.0558 \$	0.0567 \$
Appartement – Tri séquentiel		0.0401 \$
Commerce intérieur	0.2629 \$	0.2668 \$
Commerce intérieur – Tri séquentiel		0.2103 \$
Direct	0.2629 \$	0.2668 \$
Direct – Tri séquentiel		0.2103 \$
Valeurs de livraison		
BLR	0.0924 \$	0.0938 \$
BLR – Pince télescopique	0.1217 \$	0.1235 \$
BLR – VCD	0.0559 \$	0.0567 \$
BPCOM	0.0457 \$	0.0464 \$
BPM	0.0558 \$	0.0567 \$
Kiosques	0.0497 \$	0.0505 \$
Site de BPCOM à PDR élevés		0.0534 \$
BBL	0.0629 \$	0.0639 \$
Levée d'armoire à colis		0.1502 \$
Commerce au comptoir	0.2132 \$	0.2163 \$
Commerce extérieur		0.1669 \$
Commerce spécial		2.5034 \$
CSP	0.9531 \$	
Levée CSP/ autre		1.3352 \$
Dépôt CSP		0.9680 \$
Levée de BLP	0.9531 \$	0.9674 \$
Ramassage	0.9531 \$	
Ramassage niveau de la rue		1.1683 \$
Ramassage autre		1.8359 \$
Arrêts pour livraison	0.0792 \$	0.0804 \$

Temps de conduite par km (PDR par km)		
50 km/h	0.3948 \$	0.4008 \$
40 km/h	0.4933 \$	0.5007 \$
30 km/h		0.6676 \$
20 km/h		1.0014 \$

<i>Zone 1</i>	Activity Values	
Sortation Values	2016	2017
Residential Sort	\$ 0.0822	\$ 0.0834
Residential Sort - Sequenced		\$ 0.0570
Farm Sort	\$ 0.0822	\$ 0.0834
Farm Sort - Sequenced		\$ 0.0567
AMS Business Sort	\$ 0.2629	\$ 0.2668
AMS Business Sort - Sequenced		\$ 0.1836
Apartment Sort	\$ 0.0558	\$ 0.0567
Apartment Sort - Sequenced		\$ 0.0401
Business Direct Sort	\$ 0.2629	\$ 0.2668
Business Direct Sort - Sequenced		\$ 0.2103
Sortation Caller	\$ 0.2629	\$ 0.2668
Sortation Caller - Sequenced		\$ 0.2103
Delivery Values		
RMB	\$ 0.0924	\$ 0.0938
RMB - RRD	\$ 0.1217	\$ 0.1235
RMB - RHD	\$ 0.0559	\$ 0.0567
CMB	\$ 0.0457	\$ 0.0464
GMB	\$ 0.0558	\$ 0.0567
Kiosks	\$ 0.0497	\$ 0.0505
High POC CMB sites		\$ 0.0534
LBA	\$ 0.0629	\$ 0.0639
Parcel Locker Clearance		\$ 0.1502
Business Counter	\$ 0.2132	\$ 0.2163
Business Exterior		\$ 0.1669
Business Special		\$ 2.5034
RPO	\$ 0.9531	
RPO Clearance/Other		\$ 1.3352
RPO Drop		\$ 0.9680
SLB clearance	\$ 0.9531	\$ 0.9674
Pickup	\$ 0.9531	
Pickup Street Level		\$ 1.1683
Pickup Other		\$ 1.8359
Delivery Stops	\$ 0.0792	\$ 0.0804

Drive Time/KM (POC/KM)		
50km/hr	\$ 0.3948	\$ 0.4008
40km/hr	\$ 0.4933	\$ 0.5007
30km/hr		\$ 0.6676
20km/hr		\$ 1.0014

<i>Secteur 2</i>	Valeurs des activités	
Valeurs de tri	2016	2017
Résidence	0.0893 \$	0.0907 \$
Résidence – Tri séquentiel		0.0618 \$
Ferme	0.0893 \$	0.0907 \$
Ferme – Tri séquentiel		0.0618 \$
Commerce SGA	0.2862 \$	0.2905 \$
Commerce SGA – Tri séquentiel		0.1999 \$
Appartement	0.0609 \$	0.0618 \$
Appartement – Tri séquentiel		0.0436 \$
Commerce intérieur	0.2862 \$	0.2905 \$
Commerce intérieur – Tri séquentiel		0.2290 \$
Direct	0.2862 \$	0.2905 \$
Direct – Tri séquentiel		0.2290 \$
Valeurs de livraison		
BLR	0.1005 \$	0.1020 \$
BLR – Pince télescopique	0.1325 \$	0.1345 \$
BLR – VCD	0.0609 \$	0.0618 \$
BPCOM	0.0497 \$	0.0505 \$
BPM	0.0609 \$	0.0618 \$
Kiosques	0.0538 \$	0.0546 \$
Site de BPCOM à PDR élevés		0.0582 \$
BBL	0.0680 \$	0.0690 \$
Levée d'armoire à colis		0.1636 \$
Commerce au comptoir	0.2324 \$	0.2359 \$
Commerce extérieur		0.1817 \$
Commerce spécial		2.7262 \$
CSP	1.0394 \$	
Levée CSP/ autre		1.4540 \$
Dépôt CSP		1.0541 \$
Levée de BLP	1.0394 \$	1.0550 \$
Ramassage	1.0394 \$	
Ramassage niveau de la rue		1.2722 \$
Ramassage autre		1.9992 \$
Arrêts pour livraison	0.0863 \$	0.0876 \$

Temps de conduite par km (PDR par km)		
50 km/h	0.4304 \$	0.4368 \$
40 km/h	0.5380 \$	0.5460 \$
30 km/h		0.7270 \$
20 km/h		1.0905 \$

<i>Zone 2</i>	Activity Values	
Sortation Values	2016	2017
Residential Sort	\$ 0.0893	\$ 0.0907
Residential Sort - Sequenced		\$ 0.0618
Farm Sort	\$ 0.0893	\$ 0.0907
Farm Sort - Sequenced		\$ 0.0618
AMS Business Sort	\$ 0.2862	\$ 0.2905
AMS Business Sort - Sequenced		\$ 0.1999
Apartment Sort	\$ 0.0609	\$ 0.0618
Apartment Sort - Sequenced		\$ 0.0436
Business Direct Sort	\$ 0.2862	\$ 0.2905
Business Direct Sort - Sequenced		\$ 0.2290
Sortation Caller	\$ 0.2862	\$ 0.2905
Sortation Caller - Sequenced		\$ 0.2290
Delivery Values		
RMB	\$ 0.1005	\$ 0.1020
RMB - RRD	\$ 0.1325	\$ 0.1345
RMB - RHD	\$ 0.0609	\$ 0.0618
CMB	\$ 0.0497	\$ 0.0505
GMB	\$ 0.0609	\$ 0.0618
Kiosks	\$ 0.0538	\$ 0.0546
High POC CMB sites		\$ 0.0582
LBA	\$ 0.0680	\$ 0.0690
Parcel Locker Clearance		\$ 0.1636
Business Counter	\$ 0.2324	\$ 0.2359
Business Exterior		\$ 0.1817
Business Special		\$ 2.7262
RPO	\$ 1.0394	
RPO Clearance/Other		\$ 1.4540
RPO Drop		\$ 1.0541
SLB clearance	\$ 1.0394	\$ 1.0550
Pickup	\$ 1.0394	
Pickup Street Level		\$ 1.2722
Pickup Other		\$ 1.9992
Delivery Stops	\$ 0.0863	\$ 0.0876

Drive Time/KM (POC/KM)		
50 km/h	\$ 0.4304	\$ 0.4368
40 km/h	\$ 0.5380	\$ 0.5460
30 km/h		\$ 0.7270
20 km/h		\$ 1.0905

<i>Secteur 3</i>	Valeurs des activités	
Valeurs de tri	2016	2017
Résidence	0.0934 \$	0.0948 \$
Résidence – Tri séquentiel		0.0646 \$
Ferme	0.0934 \$	0.0948 \$
Ferme – Tri séquentiel		0.0646 \$
Commerce SGA	0.2994 \$	0.3039 \$
Commerce SGA – Tri séquentiel		0.2091 \$
Appartement	0.0639 \$	0.0649 \$
Appartement – Tri séquentiel		0.0456 \$
Commerce intérieur	0.2994 \$	0.3039 \$
Commerce intérieur – Tri séquentiel		0.2395 \$
Direct	0.2994 \$	0.3039 \$
Direct – Tri séquentiel		0.2390 \$
Valeurs de livraison		
BLR	0.1045 \$	0.1061 \$
BLR – Pince télescopique	0.1386 \$	0.1407 \$
BLR – VCD	0.0637 \$	0.0646 \$
BPCOM	0.0528 \$	0.0536 \$
BPM	0.0639 \$	0.0649 \$
Kiosques	0.0558 \$	0.0567 \$
Site de BPCOM à PDR élevés		0.0608 \$
BBL	0.0711 \$	0.0721 \$
Levée d'armoire à colis		0.1711 \$
Commerce au comptoir	0.2436 \$	0.2473 \$
Commerce extérieur		0.1901 \$
Commerce spécial		2.8511 \$
CSP	1.0861 \$	
Levée CSP/ autre		1.5206 \$
Dépôt CSP		1.1024 \$
Levée de BLP	1.0861 \$	1.1023 \$
Ramassage	1.0861 \$	
Ramassage niveau de la rue		1.3305 \$
Ramassage autre		2.0908 \$
Arrêts pour livraison	0.0903 \$	0.0917 \$

Temps de conduite par km (PDR par km)		
50 km/h	0.4496 \$	0.4564 \$
40 km/h	0.5623 \$	0.5707 \$
30 km/h		0.7603 \$
20 km/h		1.1405 \$

<i>Zone 3</i>	Activity Values	
Sortation Values	2016	2017
Residential Sort	\$ 0.0934	\$ 0.0948
Residential Sort - Sequenced		\$ 0.0646
Farm Sort	\$ 0.0934	\$ 0.0948
Farm Sort - Sequenced		\$ 0.0646
AMS Business Sort	\$ 0.2994	\$ 0.3039
AMS Business Sort - Sequenced		\$ 0.2091
Apartment Sort	\$ 0.0639	\$ 0.0649
Apartment Sort - Sequenced		\$ 0.0456
Business Direct Sort	\$ 0.2994	\$ 0.3039
Business Direct Sort - Sequenced		\$ 0.2395
Sortation Caller	\$ 0.2994	\$ 0.3039
Sortation Caller - Sequenced		\$ 0.2390
Delivery Values		
RMB	\$ 0.1045	\$ 0.1061
RMB - RRD	\$ 0.1386	\$ 0.1407
RMB - RHD	\$ 0.0637	\$ 0.0646
CMB	\$ 0.0528	\$ 0.0536
GMB	\$ 0.0639	\$ 0.0649
Kiosks	\$ 0.0558	\$ 0.0567
High POC CMB sites		\$ 0.0608
LBA	\$ 0.0711	\$ 0.0721
Parcel Locker Clearance		\$ 0.1711
Business Counter	\$ 0.2436	\$ 0.2473
Business Exterior		\$ 0.1901
Business Special		\$ 2.8511
RPO	\$ 1.0861	
RPO Clearance/Other		\$ 1.5206
RPO Drop		\$ 1.1024
SLB clearance	\$ 1.0861	\$ 1.1023
Pickup	\$ 1.0861	
Pickup Street Level		\$ 1.3305
Pickup Other		\$ 2.0908
Delivery Stops	\$ 0.0903	\$ 0.0917

Drive Time/KM (POC/KM)		
50km/hr	\$ 0.4496	\$ 0.4564
40km/hr	\$ 0.5623	\$ 0.5707
30km/hr		\$ 0.7603
20km/hr		\$ 1.1405

i) Les valeurs d'activité suivantes entreront en vigueur le 1er janvier 2017 : levée d'armoire à colis, levée CSP/ autre, dépôt CSP, ramassage niveau de la rue, et temps de conduite à 30 km/h, et 20 km/h.

(i) The following activity values shall be in effect as of January 1, 2017: Parcel Locker Clearance, RPO Clearance/Other, RPO Drop, Pickup Street Level and Drive time 30 km/hr, and 20 km/hr.

ii) Les valeurs d'activités pour le tri séquentiel s'appliqueront à la suite de la mise en œuvre d'une réorganisation, s'il y a lieu.

(ii) Sequenced activity values shall apply following the implementation of a restructure, where applicable.

*b) supprimer

*b) delete

*c) La progression du salaire suivante est établie en fonction de la **dernière date d'embauche en tant que** titulaires d'itinéraires **ou en tant qu'**employées et employés de relève permanents. **Les employées et employés graviront les échelons de la progression salariale en fonction de l'anniversaire de cette date.**

*c) The following wage progression is based on the **last date of hire as a** route holder **or** permanent relief employee. **Employees shall progress through the progression levels based on the anniversary of this date.**

Les employées et employés de relève sur appel demeurent au premier échelon de la progression salariale.

On call relief employees shall remain at the minimum wage progression level.

Niveau de progression	Pourcentage des valeurs d'activités
Minimum	85 %
an 1	88 %
an 2	91 %
an 3	94 %
an 4	97 %
an 5	100 %

Progression Level	Percentage of Activity Values
Minimum	85%
Yr 1	88%
Yr 2	91%
Yr 3	94%
Yr 4	97%
Yr 5	100%

*d) supprimer

*d) delete

3. Allocation variable

- a) L'allocation variable d'une employée ou d'un employé est le total annualisé des éléments suivants :

Ensembles de courrier de quartier (par point de remise)

Inférieurs à 500 grammes	1.5 cent
Supérieurs à 500 grammes et inférieurs à 1 000 grammes	10,0 cents
De 1 000 à 2 000 grammes	15,0 cents

Autres

Changements de serrure	1,00 \$
Envois à remettre en mains propres	1,00 \$

***supprimer**

- b) Tout changement à l'allocation variable est effectué une fois par année civile par la Société jusqu'à ce que l'itinéraire d'une employée ou d'un employé soit automatisé afin de consigner les données réelles relatives à l'allocation variable. Dès lors, l'allocation variable est établie en fonction des données réelles et est versée toutes les deux semaines.

4. Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique

- a) Après le 1^{er} janvier 2013, l'employée ou l'employé qui effectue le tri d'un itinéraire identifié comme exigeant un tri de connaissance (un itinéraire sans

3. Variable Allowance

- (a) An employee's variable allowance is the annualized total of the following:

Neighbourhood Mail Sets (per point of call)

Less than 500 grams	1.5 cents
Greater than 500 grams and less than 1,000 grams	10.0 cents
From 1,000 to 2,000 grams	15.0 cents

Other

Lock changes	\$1.00 each
Personal contact items	\$1.00 each

***delete**

- (b) Changes to the variable allowance will be made by the Corporation once per calendar year until such time as an employee's route is automated to capture actual variable allowance data. At such time, the variable allowance will be based on actual data and paid bi-weekly.

4. Knowledge Sort and Civic Addressing Allowance

- (a) Subsequent to January 1, 2013, an employee performing sortation on a route identified as requiring a knowledge sort (a route with no civic addressing at the sortation

- adressage civique) a droit à cinq (5) cents par jour par point de remise exigeant un tri de connaissance. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant un maximum de trois (3) mois. Si l'adressage civique est mis en œuvre à des points de remise au cours de cette période, le versement pour les points de remise concernés prend fin et l'alinéa b) s'applique.
- (b)** Après le 1^{er} janvier 2013, si une employée ou un employé est titulaire d'un itinéraire et que l'adressage civique est mis en œuvre aux points de remise de l'itinéraire, la ou le titulaire de l'itinéraire a droit à cinq (5) cents par jour par point de remise pour chacun des points de remise de l'itinéraire qui bénéficie d'une réexpédition gratuite du courrier par la Société. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant six (6) mois et est versé aux employées ou employés de relève affectés à cet itinéraire.
- (c)** Les montants aux alinéas a) et b) ne sont versés qu'à l'employée ou l'employé qui effectue les tâches de tri pour l'itinéraire.
- 5.** L'allocation spéciale qui était versée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective pour l'utilisation d'un véhicule de type particulier continue d'être versée tant que l'employée ou l'employé a l'obligation d'utiliser un tel véhicule et qu'elle ou il conserve l'itinéraire pour lequel le véhicule était requis.
- case) shall be entitled to five (5) cents per day per point of call requiring a knowledge sort. The entitlement under this paragraph exists for a maximum of three (3) months. If civic addressing is implemented on points of call during that period, the entitlement for the affected points of call ends and paragraph (b) applies.
- (b)** Subsequent to January 1, 2013, if an employee owns a route and civic addressing changes are implemented to points of call on the route, the route holder shall be entitled to five (5) cents per day per point of call for each point of call on the route receiving a complimentary redirection of mail by the Corporation. The entitlement under this paragraph exists for six (6) months and will be payable to any relief employee covering the route.
- (c)** The amounts in paragraphs (a) and (b) shall only be paid to the employee performing the sortation activity on the route.
- 5.** The special allowance that was being paid, prior to the coming into effect of this collective agreement, for the use of a specific type of vehicle shall continue to be paid as long as the employee is required to use such a vehicle and the employee retains the route for which the vehicle was originally required.

Lorsque la Société exige, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, conformément à la clause 32.01, qu'une employée ou un employé utilise un véhicule de type particulier, elle lui verse un minimum de mille deux cents dollars (1 200 \$) par année.

Following the coming into effect of this collective agreement, when the Corporation requires, in accordance with clause 32.01, that an employee use a specific type of vehicle, it shall pay a minimum of twelve hundred dollars (\$1,200) per year.

Le montant prévu ci-dessus s'ajoute aux dépenses d'utilisation d'un véhicule déterminées conformément à l'alinéa 33.01 c).

The amount set out above is to be added to the vehicle expenses determined under paragraph 33.01 (c).

6. Toute modification aux points de remise de l'itinéraire d'une employée ou d'un employé entraîne une mise à jour de la composante des activités de l'itinéraire au moins deux fois par année.

6. Any changes to points of call on an employee's route will result in an update to the route's activity component a minimum of semi-annually.

7. Entre les ajustements prévus au paragraphe 6, toute augmentation ou diminution du nombre total de points de remise supérieure à cinq pour cent (5 %) entraîne un ajustement de la composante des activités énoncée au paragraphe 2 et des dépenses d'utilisation d'un véhicule prévues à la clause 33.01.

7. Between the adjustments provided for in paragraph 6, any increase or decrease to total points of call on a route exceeding five percent (5%) shall result in an adjustment in the activity components specified in paragraph 2 and vehicle expense as per clause 33.01.

Les ajustements au titre du présent paragraphe qui entraînent une augmentation ou une diminution de la rémunération sont effectués rétroactivement à la date à laquelle le changement a dépassé cinq pour cent (5 %).

Adjustments under this paragraph which result in an increase or decrease in the amount payable shall be retroactively adjusted to the date the change exceeded five per cent (5%).

ANNEXE « B »

**AVIS DE MODIFICATION DE
L’AFFILIATION SYNDICALE OU
CHANGEMENT DE STATUT**

Les renseignements ci-dessous doivent être fournis au Syndicat lorsque se produit une modification de l’affiliation syndicale ou un changement de statut :

1. Nom de famille
2. Prénom
3. Initiale
4. Adresse (domicile) – 1
5. Adresse (domicile) – 2
6. Localité (domicile)
7. Province (domicile)
8. Code postal (domicile)
9. Nouveaux niveau et classe d’emplois
10. Nom du lieu de travail (anglais)
11. Nom du lieu de travail (français)
12. Localité du lieu de travail
13. Nouvelle liste de paie
14. Ancienne date d’entrée en vigueur (AAAAMMJJ)
15. Ancienne date d’expiration (AAAAMMJJ)
16. Nouvelle date d’entrée en vigueur (AAAAMMJJ)
17. Nouvelle date d’expiration (AAAAMMJJ)
18. Code d’intervention
19. Code de raison (motif)
20. Nouvelle catégorie d’emploi
21. Nouveau code IUN
22. Nouvel horaire de travail
23. Numéro d’identification
24. Ancien secteur de travail
25. Nouveau secteur de travail
26. Localité de l’ancien lieu de travail
27. Ancienne liste de paie

APPENDIX “B”

**NOTICE OF CHANGE IN UNION
AFFILIATION OR STATUS CHANGE**

The following information shall be provided to the Union when there is a change in union affiliation or status:

1. Last Name
2. First Name
3. Initials
4. Residence Address 1
5. Residence Address 2
6. Residence City
7. Residence Province
8. Residence Address Postal Code
9. New Class and Level
10. Work Location Name (English)
11. Work Location Name (French)
12. Work Location City
13. New Paylist
14. Old Effective From Date (YYYYMMDD)
15. Old Effective To Date (YYYYMMDD)
16. New Effective From Date (YYYYMMDD)
17. New Effective To Date (YYYYMMDD)
18. Action Code
19. Reason Code
20. New Employment Category
21. New BUD Code
22. New Scheduled Hours
23. Employee ID
24. Prior (Old) Work Area
25. New Work Area
26. Prior (Old) Work Location (City)
27. Prior (Old) Paylist

ANNEXE « C »

FORMATION SUR LES DROITS
DE LA PERSONNE

Monsieur Donald Lafleur
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des
postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3

Objet : Formation sur les droits de la personne

Monsieur,

La présente lettre vise à confirmer que les parties reconnaissent le droit d'une employée ou d'un employé à un milieu de travail exempt de harcèlement lié à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la religion, à l'âge, à l'état civil, à la situation de famille, à une incapacité ou à l'état de personne graciée.

Elles reconnaissent également qu'il s'agit là d'un objectif commun et que tous les efforts doivent être déployés pour prévenir et corriger toute situation et tout comportement susceptibles de compromettre ce droit.

Toutes les plaintes de harcèlement liées aux motifs interdits en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* feront l'objet d'une enquête conformément à la politique de la Société en matière de harcèlement pouvant être modifiée par la Société à l'occasion.

En vertu de cet engagement, la Société confirme que les questions relatives aux droits de la personne et à la gestion des conflits seront abordées dans le programme de formation à l'intention de tous les nouveaux employés et employées en vertu de l'article 26.

Bien à vous,
Rob Sinclair
Négociateur en chef

APPENDIX "C"

HUMAN RIGHTS TRAINING

Donald Lafleur
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

Re: Human Rights Training

Dear Mr. Lafleur:

This letter is to confirm that the parties recognize an employee's right to a working environment which is free of harassment on the grounds of race, sex, sexual orientation, national or ethnic origin, colour, religion, age, marital status, family status, disability and conviction for an offence for which a pardon has been granted.

They also recognize that this constitutes a common objective and that all efforts shall be deployed to prevent and correct any situation and any conduct liable to compromise this right.

All complaints of harassment related to the prohibited grounds under the *Canadian Human Rights Act* shall be investigated in accordance with the Corporation's harassment policy, as may be amended by the Corporation from time to time.

In accordance with this commitment, the Corporation confirms that the issues of human rights and conflict management will be covered in the training program for all new employees under Article 26.

Sincerely,
Rob Sinclair
Chief Negotiator

ANNEXE « D »

FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

1. La Société convient de verser dans le fonds d'éducation du Syndicat constitué conformément à l'annexe « U » de la convention collective applicable à l'unité de négociation de l'exploitation urbaine, pour le bénéfice des employées et employés visés par la présente convention collective, la somme suivante :

- a)** Le montant est de trois (3) cents pour chaque heure payée à tous les employés et employées.

APPENDIX "D"

UNION EDUCATION FUND

1. The Corporation agrees to pay into the Union Education Fund set out under Appendix "U" of the collective agreement applicable to the urban operations bargaining unit, for the benefit of the employees covered by this collective agreement, the following amount:

- (a)** The amount shall be equal to three (3) cents per hour paid to all employees.

ANNEXE « E »

**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
RELÈVE SUR APPEL**

1. À compter du 1^{er} janvier 2014, la Société fait appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant six (6) itinéraires FFRS ou plus.
2. Si la Société éprouve des difficultés liées à la dotation dans les installations postales définies ci-dessus, les parties acceptent de tenir des consultations au niveau local sur les solutions aux problèmes de dotation.
3. Les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés au niveau de progression minimum des valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement. À moins qu'un véhicule de la Société ne soit fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.
4. Chaque employée ou employé de relève sur appel actif reçoit un paiement de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour chaque trimestre au cours duquel elle ou il travaille au moins quinze (15) jours et demeure employée ou employé de relève sur appel à la fin du trimestre. Cette possibilité de versement commence le premier trimestre complet après la signature de la convention collective. Les trimestres correspondent à l'année civile pertinente (le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre).

APPENDIX "E"

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

1. As of January 1, 2014, on call relief employees will be utilized in postal installations with six (6) or more RSMC routes.
2. Should the Corporation encounter staffing difficulties in the postal installations referred to above, the parties agree to consult locally on solutions to the staffing difficulties.
3. On call relief employees shall be paid at the minimum progression level of the Appendix "A" activity values and variable allowance of the route being replaced. Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.
4. Every active on call relief employee shall receive a payment of two hundred and fifty dollars (\$250.00) for each quarter in which they work at least fifteen (15) days and remain an on call relief employee at the completion of the quarter. This entitlement opportunity commences in the first full quarter following the signing of the collective agreement. The quarters are measured in accordance with the relevant calendar year (March 31, June 30, September 30 and December 31).

- | | |
|--|---|
| <p>5. Dans les installations postales ayant plus d'une employée ou employé de relève sur appel, les affectations de travail pour le remplacement des congés annuels qui ne sont pas attribuées à une employée ou à un employé de relève permanent sont offertes aux employées ou employés de relève sur appel dans l'ordre des dates d'attribution du rang. La date d'attribution du rang des employées ou employés de relève sur appel est établi en fonction de leur dernière date d'embauche. Si plus d'une employée ou d'un employé a la même date d'embauche, le système de numéros aléatoires est utilisé pour déterminer le rang.</p> | <p>5. In postal installations with more than one on call relief employee, assignments to cover vacation leave not assigned to permanent relief shall be offered to on call relief employees in the order of their ranking dates. The ranking date of on call relief employees shall be determined by their last hiring date. If more than one employee has the same hiring date, the random number system will be used to determine the rank.</p> |
| <p>6. L'indemnité de congé annuel s'accumule à quatre (4) pour cent du salaire proprement dit, comme le définit l'annexe « A » de la convention collective, tout au long de l'année civile, et est payée au plus tard le 31 mars de l'année suivante.</p> | <p>6. Vacation pay will accumulate, at four (4) percent of actual wages as defined in Appendix "A" of the collective agreement, throughout the calendar year and will be paid no later than March 31, of the following year.</p> |
| <p>7. Les employées et employés de relève sur appel reçoivent une indemnité de chaussure d'un montant de soixante dollars (60 \$) pour chaque trimestre au cours duquel ils ou elles reçoivent le paiement prévu au paragraphe 4.</p> | <p>7. On call relief employees shall receive a boot allowance in the amount of sixty dollars (\$60) in each quarter that they receive the payment under paragraph 4.</p> |
| <p>8. Les employées et employés de relève sur appel ont droit à un congé les jours fériés désignés si le jour férié est un jour de travail prévu. Tous les mois, relativement au paiement de jours fériés, les employées ou employés de relève sur appel reçoivent une paie égale à quatre virgule quatre (4,4) pour cent de leur salaire proprement dit, tel qu'il est défini à l'annexe « A ».</p> | <p>8. On call relief employees shall be entitled to leave on the designated general holidays if the holiday falls on an assigned working day. Each month, in respect to the payment of general holidays, on call relief employees shall receive pay equal to four point four (4.4) percent of their actual wages as defined in Appendix "A".</p> |

- | | |
|--|---|
| <p>9. La convention collective s'applique aux employées ou employés de relève sur appel, à l'exclusion des dispositions suivantes : articles 8, 11, clauses 12.01, 12.02, 12.03, 12(nouveau), 13.02, 14.01, 14.02, et 14.04, articles 15, 16, 17, 19, 22, 23, et 36, clauses 24.03, 24.04, alinéas 25.01 a), b), c) et e), clause 25.02, alinéas 33.01 b), annexes I, F.</p> | <p>9. The collective agreement shall apply to on call relief employees, except for the following provisions: Articles 8, 11, 12.01, 12.02, 12.03, 12(new), 13.02, 14.01, 14.02, 14.04, 15, 16, 17, 19, 22, 23, 24.03, 24.04, 25.01 (a), (b), (c), and (e), 25.02, 33.01 (b), 36, Appendices I, F.</p> |
| <p>10. La Société peut autoriser l'utilisation, par les employées ou employés de relève sur appel, d'un type de véhicule autre que celui spécifié pour l'itinéraire faisant l'objet d'un remplacement. Toutefois, aucun paiement n'est versé pour des trajets supplémentaires à l'itinéraire sauf si l'employée ou l'employé de relève sur appel a fourni au moins le véhicule de taille minimale nécessaire pour l'itinéraire, tel qu'indiqué à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison de l'itinéraire, et que la Société a autorisé le trajet supplémentaire.</p> | <p>10. The Corporation may authorize the use of a type of vehicle other than the one specified on the route being replaced for on call relief employees. However, no payment will be made for additional trips on the route unless the on call relief employee has provided at least the minimum size vehicle required for the route as indicated in the Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement for the route, and the additional trip has been authorized by the Corporation.</p> |
| <p>11. La présente annexe annule tous les autres protocoles d'entente nationaux concernant le personnel de relève sur appel, y compris les protocoles d'entente signés le 20 décembre 2006, le 19 juin 2007, le 20 juin 2007 et le 12 décembre 2007.</p> | <p>11. This Appendix renders all other national memoranda of agreements regarding on call relief null and void, including the memoranda signed on December 20, 2006, June 19, 2007, June 20, 2007 and December 12, 2007.</p> |

ANNEXE « F »

**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
RELÈVE PERMANENTS**

1. À compter du 1^{er} janvier 2014, la Société accepte de créer et de mettre en œuvre le poste d'employée ou employé de relève permanent afin de suppléer principalement aux absences en raison d'un congé annuel dans les installations comptant quatorze (14) itinéraires FFRS ou plus.

a) Après la mise en place du calendrier de congés annuels prévu à l'alinéa 15.02 b), les affectations de remplacement en raison de congés annuels sont offertes aux employées et employés de relève permanents de l'installation par ancienneté.

b) Les affectations de remplacement en cas d'absences connues de plus de six (6) mois sont offertes aux employées et employés de relève permanents par ancienneté.

2. Les employées ou employés de relève permanents se voient attribuer un horaire de travail minimum de douze (12) heures par semaine.

3.

a) Les employées ou employés de relève permanents sont rémunérés selon les valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement. Sauf si un véhicule de la Société est fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

APPENDIX “F”

PERMANENT RELIEF EMPLOYEES

1. As of January 1, 2014, the Corporation agrees to create and implement the position of permanent relief employee, to primarily cover vacation leave absences in postal installations with fourteen (14) or more RSMC routes.

(a) Once the vacation leave schedule is established under clause 15.02 (b), permanent relief employees in the installation shall be offered vacation leave coverage assignments by seniority.

(b) Coverage of known absences of greater than six (6) months shall be offered to permanent relief employees by seniority.

2. Permanent relief employees will be assigned a minimum work schedule of twelve (12) hours per week.

3.

(a) Permanent relief employees shall be paid the Appendix “A” activity values and variable allowance of the route being replaced. Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.

b) Lorsqu'une employée ou un employé de relève permanent n'est pas affecté à un itinéraire et n'est pas indemnisé conformément à l'alinéa 3 a), elle ou il reçoit soixante dollars (60 \$) par jour à titre d'indemnité et est tenu d'exécuter les autres tâches que lui confie la Société durant un maximum de trois (3) heures par jour.

(b) When a permanent relief employee is not assigned to a route and being compensated in accordance with paragraph 3 (a), he or she shall receive sixty dollars (\$60.00) per day in compensation and be required to perform other duties assigned by the Corporation for a maximum of three (3) hours per day.

ANNEXE « G »

MESURES D'ADAPTATION

Les parties reconnaissent que la Société, ses employées et employés, le Syndicat, ainsi que l'employée ou l'employé atteint d'une incapacité permanente ou d'une incapacité temporaire doivent collaborer à la réalisation des objectifs énoncés à la Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui concerne les mesures d'adaptation.

Lorsqu'une employée ou un employé est atteint d'une incapacité reconnue par la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Société doit prendre toutes les mesures d'adaptation raisonnables, jusqu'à la limite de la contrainte excessive, à l'égard de l'employée ou de l'employé, conformément à la politique de la Société sur les mesures d'adaptation. À cet égard, la Société, le Syndicat et l'employée ou l'employé collaboreront dans le but de tenter de déterminer la mesure d'adaptation appropriée. Ce processus doit comprendre la tenue d'une consultation locale, lorsqu'approprié. Le Syndicat conserve le droit de déposer un grief.

APPENDIX "G"

ACCOMMODATION

The parties recognize that the Corporation, its employees, the Union, and the employee who is permanently-disabled or temporarily disabled must work together to attain the objectives set out in the Canadian Human Rights Act on accommodation.

In the event that an employee has a disability as recognized by the Canadian Human Rights Act, the Corporation shall make every reasonable effort, up to the point of undue hardship, to accommodate the employee in accordance with the Corporation's policy on accommodation. In this regard, the Corporation, the Union and the employee will co-operate in attempting to determine the appropriate accommodation. This shall include local consultation when appropriate. The Union reserves the right to file a grievance.

ANNEXE « H »

COUVERTURE DES ABSENCES

* **La Société accepte d’assumer la responsabilité d’assurer les remplacements en cas d’absences reconnues par la convention collective pour les titulaires d’itinéraire dans les installations postales comptant six (6) itinéraires FFRS ou plus.**

* **supprimer**

À compter du 1^{er} septembre 2017, la Société accepte d’assumer la responsabilité d’assurer les remplacements en cas d’absences reconnues par la convention collective pour les titulaires d’itinéraire dans les installations postales comptant cinq (5) itinéraires FFRS ou plus.

D’ici là, toutes les pratiques actuelles relatives à la responsabilité d’assurer les remplacements en cas d’absences demeurent en vigueur.

APPENDIX “H”

ABSENCE COVERAGE

* **The Corporation agrees to assume responsibility for replacement of absences recognized under the collective agreement for route holders in postal installations with six (6) or more RSMC routes.**

* **delete**

As of September 1, 2017, the Corporation agrees to assume responsibility for replacement of absences recognized under the collective agreement for route holders in postal installations with five (5) or more RSMC routes.

Until such time, all current practices related to the responsibility of absence coverage will remain in effect.

ANNEXE « I »

PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE

Les modalités du Programme de prime de rendement d'équipe visant le personnel admissible au sein de la Société, doivent s'appliquer à tous les employés et employées. Tous les employés et employées de relève sur appel ne sont pas admissibles au Programme de prime de rendement d'équipe.

La prime de rendement d'équipe (PRE) offre la possibilité d'une prime de trois pour cent (3 %) par année financière en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement de la Société. Par ailleurs, il est possible que la prime soit supérieure à trois pour cent (3 %) quand les objectifs fixés par la Société sont dépassés, et qu'elle soit inférieure à trois pour cent (3 %) quand les objectifs fixés par la Société ne sont pas atteints.

Pour être admissible au paiement d'un montant quelconque de prime aux termes du Programme de prime de rendement d'équipe, les employés et employées doivent avoir travaillé plus de trois (3) mois au sein de l'unité de négociation et doivent toujours faire partie de l'unité de négociation à la fin de l'année financière.

La Société peut modifier les modalités de la prime de rendement d'équipe pour l'année financière alors en cours ou pour les années financières suivantes, ce qui pourrait aboutir à la suspension des paiements.

La Société avise et consulte le Syndicat au niveau national concernant toute modification apportée au Programme de prime de rendement d'équipe.

Aux fins de la prime de rendement, l'« année financière » de la Société désigne la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de

APPENDIX “I”

CORPORATE TEAM INCENTIVE

The terms and conditions of the Corporate Team Incentive Plan, which are applicable to eligible personnel within the Corporation, shall apply to all employees. All on call relief employees are excluded from the Corporate Team Incentive Plan.

The Corporate Team Incentive (CTI) will have an incentive potential of three percent (3%) per fiscal year for meeting Corporate performance targets. Also, there is a potential for earning more than three percent (3%) if the Corporation exceeds the targets it sets and less than three percent (3%) if the Corporation does not meet the targets it sets.

In order to be eligible for any payment under the Corporate Team Incentive Plan, employees must have worked more than three (3) months in the bargaining unit and must still be in the bargaining unit at the end of the fiscal year.

The Corporation may modify any of the terms and conditions of the Corporate Team Incentive for the then current or subsequent fiscal year(s), up to and including the suspension of payments.

The Corporation will notify and consult with the Union at the national level regarding any changes made to the Corporate Team Incentive Plan.

For the purpose of the Corporate Team Incentive Plan, the Corporation's “fiscal year” shall mean the period from January 1 to

chaque année. Le Programme de prime de rendement d'équipe débute le 31 décembre 2011 et n'a aucun effet rétroactif sur l'année civile 2011.

December 31 of each year. The Corporate Team Incentive Plan will commence on December 31, 2011 and shall have no retroactive effect for the 2011 calendar year.

ANNEXE « J »

**CONTRIBUTIONS AU FONDS POUR LA
GARDE D'ENFANTS**

1. À compter du 1^{er} janvier 2010, la Société verse dans le fonds en fiducie établi aux termes de l'annexe « L » de la convention collective conclue entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine) soixante-cinq mille dollars (65 000 \$). Ce montant est versé dans le fonds dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle la Société reçoit du Syndicat les états financiers trimestriels relatifs au fonds.

2. Les montants versés dans le fonds aux termes du paragraphe 1 n'entrent pas dans le calcul visant à déterminer si le solde total du fonds dépasse la somme de deux millions cinq cent mille dollars (2 500 000 \$).

APPENDIX "J"

CHILD CARE FUND CONTRIBUTIONS

1. As of January 1, 2010, the Corporation shall pay into the trust fund established by Appendix "L" of the collective agreement between the Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers (Urban Operations collective agreement) sixty-five thousand dollars (\$65,000.00). These monies will be paid to the fund within fifteen (15) days of the date the Corporation receives the applicable quarterly financial statements of the fund from the Union.

2. The amounts allocated to the fund pursuant to paragraph 1 will not be included in any determination that the fund has exceeded two million five hundred thousand dollars (\$2,500,000.00).

ANNEXE « K »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
CONCERNANT L'INTRODUCTION DE
VÉHICULES À CONDUITE À DROITE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES POSTES
(« STTP »)
ET
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES (« la Société »)**

ATTENDU QUE le présent protocole d'entente s'appuie sur les dispositions de l'article 35 de la convention collective des FFRS au sujet de l'introduction de véhicules à conduite à droite (VCD) sur les itinéraires des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) et qu'il est conclu sous toutes réserves et n'établit aucun précédent quant à la position que les parties pourraient adopter dans des circonstances identiques ou similaires;

ATTENDU QUE Postes Canada a identifié les postes FFRS dont l'itinéraire compte 330 BLR ou plus comme VCD et qu'elle introduit des VCD conformément aux avis envoyés le 3 juin 2011, le 21 février 2012 et le 18 avril 2012 et aux nombreuses réunions de consultation tenues en vertu de l'article 35 de la convention collective;

ATTENDU QUE les employés et employées qui ont reçu un VCD fourni par la Société ne recevront plus le remboursement des dépenses d'utilisation d'un véhicule prévu aux alinéas 33.01 c) et d) ni l'allocation spéciale, conformément à l'annexe A de la convention collective des FFRS;

APPENDIX "K"

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
REGARDING THE INTRODUCTION OF
RIGHT HAND DRIVE VEHICLES**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN
THE CANADIAN UNION OF POSTAL
WORKERS
("CUPW")
AND
CANADA POST CORPORATION
("the Corporation")**

WHEREAS this Memorandum of Agreement is developed under Article 35 of the RSMC collective agreement regarding the introduction of Right Hand Drive (RHD) vehicles on Rural and Suburban Mail Carriers (RSMC) routes and is without prejudice or precedent to any position(s) the parties may take in future matters of a similar or identical nature.

WHEREAS Canada Post has designated RSMC positions that have routes with more than 330 RMBs as RHD and is introducing RHD vehicles as per the notices sent on June 3, 2011, February 21, 2012 and April 18, 2012, and the numerous consultation meetings held under Article 35 of the RSMC collective agreement;

AND WHEREAS employees who receive a corporate- provided RHD vehicle will no longer receive a vehicle expense as per clauses 33.01 (c) and (d) and/or a special allowance as per Appendix "A" under the RSMC collective agreement;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1.** Retour au bureau de poste :
 - a.** Dans les cas où la fin de l'itinéraire est modifiée en raison de l'utilisation d'un VCD fourni par la Société de sorte que l'itinéraire du FFRS doit se terminer au bureau de poste, le salaire de l'employé ou l'employée est augmenté de trente-cinq (35) cents du kilomètre du dernier point de livraison au bureau de poste. Ce taux ne s'applique pas aux itinéraires qui se terminaient déjà au bureau de poste avant l'introduction d'un VCD fourni par la Société.
 - b.** Les modifications apportées conformément à l'alinéa 1 a) ne sont pas traitées par le Comité de transition selon l'article 11 de la convention collective des FFRS.
 - c.** Si un nouveau modèle de rémunération est convenu par les parties dans le cadre de négociations collectives, le montant indiqué ci-dessus cesse d'être versé à la date d'entrée en vigueur du nouveau modèle de rémunération, si le montant accordé en vertu de ce modèle est supérieur à celui indiqué à l'alinéa 1 a).
- 2.** Allocation spéciale
 - a.** L'employée ou l'employé qui choisit d'acheter un VCD après que son itinéraire est désigné VCD reçoit les allocations spéciales non renouvelables suivantes :

1^{re} année : une somme forfaitaire de mille deux cents dollars (1 200 \$) et une somme additionnelle de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de ces deux sommes;

THEREFORE, the parties agree as follows:

- 1.** Returning to the post office:
 - (a)** In cases where the route end point is modified as a result of the utilization of a corporate-provided RHD vehicle such that the RSMC must end at the post office, the employee's wage will be increased by thirty- five (35) cents per kilometre from their last point of delivery to the post office. This rate will not apply to routes that already end at the post office, prior to the introduction of the corporate-provided RHD vehicle on the route.
 - (b)** Modifications to routes in accordance with paragraph 1 (a) will not be dealt with by the Transition Committee under Article 11 of the RSMC collective agreement.
 - (c)** Should a new compensation model be agreed to by the parties as a result of collective bargaining, the amount outlined above will cease on the day the new compensation model is implemented, should the entitlement under that model be greater than the amount outlined in paragraph 1 (a).
- 2.** Special allowance
 - (a)** An employee who opts to purchase a RHD vehicle after their position is designated as RHD will receive the following one-time special allowance amounts:

1st year: twelve hundred dollars (\$1200) as a lump sum and an additional twelve hundred dollars (\$1200) for the year, both less statutory deductions;

2^e année : une somme forfaitaire de six cents dollars (600 \$) et une somme additionnelle de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de ces deux sommes;

3^e année : une somme de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de cette somme;

4^e année : une somme de six cents dollars (600 \$) pour l'année, les retenues obligatoires devant être soustraites de cette somme;

5^e année et années suivantes : zéro dollar (0 \$).

2nd year: six hundred dollars (\$600) lump sum and an additional twelve hundred dollars (\$1200) for the year, both less statutory deductions;

3rd year: twelve hundred dollars (\$1200) for the year, less statutory deductions;

4th year: six hundred dollars (\$600) for the year, less statutory deductions;

5th year and every year that follows: zero dollars (\$0).

- | | |
|---|---|
| <p>b. Les montants de l'allocation spéciale indiqués ci-dessus remplacent l'allocation spéciale prévue au paragraphe 5 de l'annexe A de la convention collective des FFRS.</p> | <p>(b) The special allowance amounts outlined in paragraph 2 (a) will replace the special allowance outlined in Appendix "A" paragraph 5 of the RSMC collective agreement.</p> |
| <p>c. Il est entendu que les frais d'utilisation d'un véhicule prévus à la clause 33.01 de la convention collective des FFRS s'appliquent aux employées et employés qui fournissent et utilisent un VCD.</p> | <p>(c) It is understood that vehicle expenses as per clause 33.01 of the RSMC collective agreement shall apply to employees who provide and utilize a RHD vehicle.</p> |
| <p>d. Si l'employée ou l'employé est muté à un autre itinéraire désigné VCD, le calendrier des paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) est maintenu.</p> | <p>(d) Should an employee transfer to another route designated as RHD, the payment schedule of the special allowance amounts outlined in paragraph 2 (a) above shall continue.</p> |
| <p>e. Si, en raison d'une réorganisation aux termes de l'article 11, l'employée ou l'employé est muté à un itinéraire sans VCD, le calendrier des paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) est maintenu.</p> | <p>(e) Should an employee transfer to a route that is not designated as RHD due to a restructure, the payment schedule of the special allowance amounts outlined in paragraph 2(a) above shall continue.</p> |

- Par réorganisation, on entend la réaffectation d'un minimum de cinq (5) pour cent des points de remise d'un itinéraire à un ou plusieurs autres itinéraires.
- A restructure is defined as the reallocation of a minimum of five (5) percent of the points of call on one route to one or more other routes.
- f.** Si, pour toute autre raison, l'employée ou l'employé est muté à un itinéraire qui n'est pas désigné VCD, le calendrier des paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) prend fin immédiatement. **(f)** Should an employee transfer to a route that is not designated as RHD for any other reason, the payment schedule of the special allowance amounts outlined in paragraph 2 (a) shall immediately cease.
- g.** Si l'employée ou l'employé est mis à pied, le calendrier des paiements de l'allocation spéciale indiqué à l'alinéa 2 a) prend fin immédiatement. **(g)** Should an employee be laid off, the payment schedule for the special allowance amounts outlined in paragraph 2 (a) shall immediately cease.
- 3.** Véhicules achetés ou loués récemment : **3.** Recently purchased or leased vehicles:
- a.** L'employé ou l'employée qui a acheté ou loué un véhicule reçoit un paiement unique de mille deux cents dollars (1 200 \$) à titre de paiement forfaitaire, et une allocation spéciale annuelle de mille deux cents dollars (1 200 \$) pour une période de douze (12) mois, et les retenues obligatoires doivent être soustraites de ces deux sommes. **(a)** Route holders who purchased or leased a vehicle will be paid a one-time payment of twelve hundred dollars (\$1200) as a lump sum and an additional annual twelve hundred dollars (\$1200) special allowance for twelve (12) months, both less statutory deductions.
- b.** Pour être admissible aux montants indiqués à l'alinéa 3 a), l'employé ou l'employée doit avoir acheté un véhicule de l'année 2010 ou d'une année plus récente, et il ou elle doit l'avoir acheté ou loué dans les vingt-quatre (24) mois précédant la réception de la lettre initiale de la Société qui lui indique que son itinéraire a été désigné VCD. Il ou elle doit fournir à son gestionnaire de zone locale une copie de son contrat de location ou de sa facture d'achat et l'original de son titre de propriété. **(b)** To be eligible for the amounts outlined in paragraph 3 (a), the vehicle model must be 2010 or newer and the vehicle must have been purchased or leased within twenty-four (24) months prior to having received the initial Corporation letter indicating that their route is designated as RHD. The employee must provide a copy of their lease or purchase invoice as well as the original copy of the vehicle's ownership to their Local Area Manager.

- | | |
|--|---|
| <p>c. L'employé ou l'employée doit montrer à son gestionnaire de zone locale l'original de son titre de propriété tous les deux (2) mois jusqu'à l'expiration de la période de douze (12) mois précisée à l'alinéa 3 a), sinon le paiement de l'allocation spéciale prend fin.</p> | <p>(c) The employee must continue to show the original copy of the vehicle's ownership to their Local Area Manager every two (2) months until the twelve (12) month period specified in paragraph 3 (a) elapses. Otherwise, the special allowance payments will cease.</p> |
| <p>4. Salaires proprement dit</p> | <p>4. Actual wages:</p> |
| <p>a. La ou le titulaire d'un itinéraire désigné VCD qui choisit d'utiliser un véhicule à conduite à droite de la Société voit son salaire annuel minimum par heure quotidienne de travail (à l'exclusion des indemnités variables) passer à quatre mille cent soixante-quatorze dollars et huit cents (4 174,08 \$) à partir de la date d'entrée en vigueur de l'utilisation du VCD sur son itinéraire.</p> | <p>(a) The minimum annual wages per daily hour of work (excluding variable pay) shall be increased to four thousand one hundred and seventy four dollars and eight cents (\$4,174.08) for route holders whose route is designated as RHD and who opt to utilize a corporate-provided RHD vehicle, as of the date of implementation of RHD on his or her route.</p> |
| <p>b. Si, dans le cadre de négociations collectives, les parties conviennent d'un nouveau modèle de rémunération et que ce modèle prévoit un salaire annuel par heure quotidienne de travail (à l'exclusion des indemnités variables) inférieur à celui indiqué à l'alinéa 4 a), le salaire prévu à l'alinéa 4 a) est maintenu jusqu'à ce que le modèle de rémunération prévoie un salaire annuel par heure quotidienne de travail plus élevé, à ce moment, le salaire annuel par heure quotidienne de travail correspondra à celui indiqué dans le modèle de rémunération.</p> | <p>(b) Should a new compensation model be agreed to by the parties as a result of collective bargaining and the model provides a lower annual wage per daily hour of work (excluding variable pay) as that outlined in paragraph 4 (a), the annual wage per daily hour of work outlined in paragraph 4 (a) will continue until such time as the compensation model provides a higher annual wage per daily hour of work, at which time the annual wage per daily hour of work will revert to that outlined under the compensation model.</p> |
| <p>5. Si, en raison du bris ou de la réparation du VCD fourni par la Société, la ou le titulaire de l'itinéraire choisit d'utiliser son propre véhicule, la Société rembourse la prime d'assurance commerciale de l'employée ou l'employé durant la période en question et paie les dépenses liées à l'utilisation du véhicule,</p> | <p>5. In cases where the route holder chooses to utilize his or her personal vehicle in cases of breakdown or repair of a corporate-provided RHD, the Corporation will reimburse the employee's commercial insurance premium for the duration in question and pay vehicle expenses as per clauses 33.01 (c) and (d) of the</p> |

conformément aux alinéas 33.01 c) et d) de la convention collective des FFRS, tant que le VCD fourni par la Société n'aura pas été réparé.

6. Pour chaque journée de formation relative à l'utilisation d'un véhicule à conduite à droite, l'employé ou l'employée reçoit le plus élevé des deux montants suivants : cent vingt-huit dollars (128 \$) ou son salaire quotidien. Si la formation est dispensée par tranche d'une demi-journée, l'employé ou l'employée reçoit alors la moitié du montant auquel il ou elle est admissible selon le critère énoncé ci-dessus.

7. L'application du présent protocole d'entente prévoit le règlement total et définitif des griefs nationaux N00-08-R0005 et N00-08-R00021, sous toutes réserves de l'une ou l'autre des parties.

8. Le présent protocole d'entente règle toutes les questions liées aux avis envoyés le 3 juin 2011, le 21 février 2012 et le 18 avril 2012 relativement à la décision selon laquelle un itinéraire comptant 330 BLR ou plus est identifié VCD, conformément à l'article 35 de la convention collective des FFRS.

9. Le présent protocole d'entente demeure en vigueur jusqu'à ce que les parties, sur entente mutuelle, en conviennent autrement.

Fait ce 5 d'octobre 2012 à Ottawa, Ontario.

RSMC collective agreement until such time that the corporate- provided RHD is repaired.

6. RSMC employees will be compensated the higher of either one hundred and twenty eight (128) dollars per day or their daily wage for any day of training related to RHD. If training is provided in a half-day increment, half of the above values will be paid.

7. Implementation of this MOA provides full and final settlement of national grievances N00-08-R0005 and N00-08-R00021 without prejudice or precedent to either party.

8. This MOA settles all matters related to or resulting from the notices sent on June 3, 2011, February 21, 2012 and April 18, 2012 with respect to the designation of RSMC positions that have routes with more than 330 RMBs as RHD as per Article 35 of the RSMC collective agreement.

9. This MOA is in effect until such time that the parties mutually agree otherwise.

Dated this 5th of October, 2012 in Ottawa, Ontario.

ANNEXE « NOUVELLE »

**PROCEDURE DE RÉVISION DES
DATES D'ANCIENNETÉ**

1. Droit à la révision

1.1 Si la date d'ancienneté d'une employée ou d'un employé est assujettie à la clause 8(nouveau1) ou 8(nouveau2) et que l'employée ou l'employé estime qu'elle n'est pas conforme aux dispositions de la clause pertinente et de la clause 8.02, cette date d'ancienneté fera l'objet d'une révision.

2. Procédure de révision

2.1 Toute demande de révision doit être soumise par écrit à une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat désigné par la directrice nationale ou le directeur national et être accompagnée d'explications ou de documentation utile à son examen.

2.2 La demande est examinée sans délai par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat désigné par la directrice nationale ou le directeur national.

2.3 La Société doit fournir au Syndicat, sur demande, la date utilisée pour déterminer le rang de l'employée ou de l'employé. Dans tous les cas, le fardeau de la preuve repose sur l'employée ou l'employé qui demande de faire réviser son ancienneté.

2.4 La représentante ou le représentant autorisé du Syndicat déterminera la nouvelle date d'ancienneté, le cas échéant. Cette décision est définitive et exécutoire et ne

APPENDIX "NEW"

**PROCEDURE FOR THE REVIEW OF
SENIORITY DATES**

1. Right to Review

1.1 Where an employee's seniority date is subject to clause 8(new1) or 8(new2), the seniority date of the employee shall be reviewed if he or she alleges that it is not in compliance with the provisions of the applicable clause and clause 8.02.

2. Review Procedure

2.1 Any request for review must be submitted in writing to an authorized representative of the Union designated by the National Director and include an explanation and documents in support of the review.

2.2 The request shall forthwith be reviewed by an authorized representative of the Union designated by the National Director.

2.3 Upon request, the Corporation shall provide to the Union the date used to establish the ranking of the employee. In all cases, the burden of proof shall rest with the employee who requests to have his or her seniority reviewed.

2.4 The Union's authorized representative shall decide the new seniority date, if any. Such decision shall be final and binding and cannot be grieved by the Union, the Corporation or

peut faire l'objet d'un grief par le Syndicat, la Société ou les employées et employés.

2.5 Le Syndicat devra transmettre la nouvelle date d'ancienneté, une explication et suffisamment de documents à l'appui de la nouvelle date d'ancienneté au(x) représentant(e)s représentant(s) désigné(s) de la Société.

2.6 Après réception de la documentation suffisante en vertu de la clause 2.5, toute correction à une date d'ancienneté entrera en vigueur dans les quatorze (14) jours civils suivant la décision et n'aura aucun effet rétroactif.

2.7 Il est entendu que les nouvelles règles d'ancienneté en vertu des clauses 8(nouveau1) et 8(nouveau2) n'ont aucune incidence sur la clause 8.01 et sur la définition ou le calcul de l'emploi continu ou du service continu aux termes de cette clause, ou :

- a) le calcul ou l'admissibilité au service ouvrant droit à pension
- b) le calcul des congés annuels ou le nombre de semaines de congé annuel.

by employees.

2.5 The Union shall provide the new seniority date, along with an explanation and sufficient documentation in support of the new seniority date to the designated representative(s) of the Corporation.

2.6 Following receipt of sufficient documentation under clause 2.5, any revision of a seniority date shall take effect within fourteen (14) calendar days and shall not apply retroactively.

2.7 For absolute certainty, the new seniority rules under clauses 8(new1) and 8(new2) have no impact on clause 8.01 and the definition or calculation of continuous employment or continuous service under that clause, or:

- (a) pensionable service calculations or eligibility;
- (b) annual leave calculations or entitlements.

LETTRE 1

Le 21 décembre 2012

Donald Lafleur
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
OTTAWA (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Itinéraire de plus de soixante (60) heures et croissance des itinéraires

Monsieur,

La Société s'engage à identifier et à réorganiser les itinéraires dont la semaine de travail excède soixante (60) heures lorsque la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

La Société convient d'envisager d'ajouter la croissance à un ou plusieurs itinéraires de l'installation dont la semaine de travail est de moins de quarante (40) heures lorsque la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

Meilleures salutations,

Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTER 1

December 21, 2012

Donald Lafleur
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

Re: Routes in Excess of Sixty (60) Hours and Route Growth

Dear Mr. Lafleur:

The Corporation agrees to identify and restructure routes where the workweek exceeds sixty (60) hours where the normal workweek is five (5) days.

The Corporation agrees to consider adding growth to a route or routes in an office that are below forty (40) hours per week where the normal workweek is five (5) days.

Sincerely,

Rob Sinclair
Chief Negotiator

LETTRE 2

*[date de la signature]

George Floresco

Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3

Objet : Soins paramédicaux

Monsieur,

La présente lettre vise à confirmer l'entente entre les parties selon laquelle les avantages indiqués à la clause 22.05 de la convention collective incluent la couverture de services paramédicaux lorsqu'ils sont prodigués à l'extérieur d'un centre hospitalier. Ces services sont remboursés à quatre-vingt pour cent (80 %) jusqu'à concurrence des maximums suivants :

- acupuncteur - la couverture des frais est limitée à un maximum de 300 \$ par année civile.
- chiropraticien - la couverture des frais est limitée à un maximum de 300 \$ par année civile.
- électrolyste - la couverture des frais est limitée à un maximum de 10 \$ par visite.
- massothérapeute - la couverture des frais est limitée à un maximum de 200 \$ par année civile.
- sage-femme - la couverture des frais est limitée à un maximum de 200 \$ par année civile.

LETTER 2

*[Date of signing]

George Floresco

Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa, ON K2P 1Y3

Re: Paramedical Services

Dear Mr. Floresco:

This letter confirms the parties' agreement that for the benefits referred to in Article 22.05 of the collective agreement, the following paramedical services are covered when provided out-of-hospital and reimbursed at eighty per cent (80%), up to the following maximum amounts:

- acupuncturists - covered expenses are limited to a maximum of \$300 in a calendar year.
- chiropractors - covered expenses are limited to a maximum of \$300 in a calendar year.
- electrologists - the maximum covered expense for each visit is \$10.
- massage therapists - covered expenses are limited to a maximum of \$200 in a calendar year.
- midwives - covered expenses are limited to a maximum of \$200 in a calendar year.

- naturopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 300 \$ par année civile.
- ostéopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 250 \$ par année civile.
- physiothérapeute – pas de maximum pour la couverture des frais.
- podiatre et podologue – la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un maximum de 250 \$ par année civile.
- psychologue / travailleur social – la couverture des frais est limitée à un montant combiné maximum de 500 \$ par année civile.
- orthophoniste et phoniatre - la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un montant maximum de 300 \$ par année civile.
- naturopaths - covered expenses are limited to a maximum of \$300 in a calendar year.
- osteopaths - covered expenses are limited to a maximum of \$250 in a calendar year.
- physiotherapists – no maximum on covered expenses.
- podiatrists and chiropractors - covered expenses for all treatment combined are limited to a maximum of \$250 in a calendar year.
- psychologists/social workers - covered expenses are limited to a combined maximum of \$500 in a calendar year.
- speech therapists and speech language pathologists - covered expenses for all treatment combined are limited to a maximum of \$300 in a calendar year.

À partir du 1^{er} janvier 2017, les services paramédicaux suivants seront couverts lorsque prodigués à l'extérieur d'un centre hospitalier et seront remboursés à quatre-vingt pour cent (80 %) jusqu'à concurrence des maximums suivants :

Effective January 1, 2017, the following paramedical services are covered when provided out-of-hospital and reimbursed at eighty per cent (80%), up to the following maximum amounts:

- **acupuncteur - la couverture des frais est limitée à un maximum de 600 \$ par année civile.**
- **chiropraticien - la couverture des frais est limitée à un maximum de 600 \$ par année civile.**
- **électrolyste - la couverture des frais est limitée à un maximum de 20 \$ par visite.**
- **acupuncturists - covered expenses are limited to a maximum of \$600 in a calendar year.**
- **chiropractors - covered expenses are limited to a maximum of \$600 in a calendar year.**
- **electrologists - the maximum covered expense for each visit is \$20.**

- **massothérapeute - la couverture des frais est limitée à un maximum de 400 \$ par année civile.**
- **sage-femme - la couverture des frais est limitée à un maximum de 400 \$ par année civile.**
- **naturopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 600 \$ par année civile.**
- **ostéopathe - la couverture des frais est limitée à un maximum de 500 \$ par année civile.**
- **physiothérapeute – pas de maximum pour la couverture des frais.**
- **podiatre et podologue – la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un maximum de 500 \$ par année civile.**
- **psychologue / travailleur social – la couverture des frais est limitée à un montant combiné maximum de 1000 \$ par année civile.**
- **orthophoniste et phoniatre - la couverture des frais pour tous les traitements combinés est limitée à un montant maximum de 600 \$ par année civile.**
- **massage therapists - covered expenses are limited to a maximum of \$400 in a calendar year.**
- **midwives - covered expenses are limited to a maximum of \$400 in a calendar year.**
- **naturopaths - covered expenses are limited to a maximum of \$600 in a calendar year.**
- **osteopaths - covered expenses are limited to a maximum of \$500 in a calendar year.**
- **physiotherapists – no maximum on covered expenses.**
- **podiatrists and chiropodists - covered expenses for all treatment combined are limited to a maximum of \$500 in a calendar year.**
- **psychologists/social workers - covered expenses are limited to a combined maximum of \$1000 in a calendar year.**
- **speech therapists and speech language pathologists - covered expenses for all treatment combined are limited to a maximum of \$600 in a calendar year.**

Bien à vous,

Sincerely,

Rob Sinclair
Négociateur en chef

Rob Sinclair
Chief Negotiator

cc: Sylvain Lapointe

LETTRE 3

* **supprimer**

LETTER 3

* **delete**

LETTRE 4

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

George Floresco
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3

Objet : Les secteurs identifiés à l'annexe « A »

Monsieur,

*** Les parties ont convenu que les secteurs ci-dessous s'appliquent aux fins des valeurs du paragraphe 2 a) de l'annexe « A ».**

Plus précisément, voici la composition de chaque secteur :

Le secteur 1 inclut Collingwood; Goderich; Hanover; Kincardine; Midland; Orillia; Owen Sound; Penetanguishene; Thunder Bay; et tous les autres bureaux non inclus dans les secteurs 2 ou 3.

Le secteur 2 inclut l'Alberta à l'exception des bureaux inclus dans le secteur 3; la Colombie-Britannique; les dépôts partagés dont le code postal débute avec L, M ou N à l'exception des dépôts partagés inclus au secteur 1; et tous autres dépôts partagés situés à l'intérieur de vingt (20) kilomètres des établissements mécanisés à l'exception de ceux inclus au secteur 3.

Le secteur 3 inclut Fort McMurray; les Territoires du Nord-Ouest; le Nunavut; le Yukon; et tous les autres dépôts partagés situés à l'intérieur de vingt (20) kilomètres des établissements mécanisés à Edmonton et à Calgary.

Meilleurs salutations,
Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTER 4

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

George Floresco
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa, ON K2P 1Y3

Re: Appendix "A" Regions

Dear Mr. Floresco:

***The parties have agreed that the following zones will apply for the purposes of the values in paragraph 2(a) of Appendix "A".**

For greater clarity, the composition of each zone is as follows:

Zone 1 includes Collingwood; Goderich; Hanover; Kincardine; Midland; Orillia; Owen Sound; Penetanguishene; Thunder Bay; and all other offices not in Zone 2 or 3.

Zone 2 includes Alberta with the exception of offices included in Zone 3; British Columbia; shared depots with postal codes beginning with L, M or N with the exception of shared depots included in Zone 1; and all other shared depots within twenty (20) kilometres of mechanized plants with the exception of those included in Zone 3.

Zone 3 includes Fort McMurray; Northwest Territories; Nunavut; Yukon; and all shared depots within twenty (20) kilometres of mechanized plants in Edmonton and Calgary.

Sincerely,
Rob Sinclair
Chief Negotiator

LETTRE 5

Le 21 décembre 2012

Donald Lafleur
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des
postes
377, rue Bank
OTTAWA (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Regroupement pour les employées et employés de relève sur appel

Monsieur,

La présente lettre vise à confirmer l'entente entre les parties sur le regroupement d'installations pour les employées et employés de relève sur appel (ERSA) et que les conditions suivantes s'appliquent :

1. Dans le cadre de consultations au palier local, les parties peuvent créer de nouveaux postes ERSA. Toute entente conclue par les parties doit être approuvée par une représentante ou un représentant national autorisé de la Société. Le nombre total de postes ERSA dans un regroupement d'installations ne peut excéder cent (100) pendant la durée de la convention collective.
2. Un regroupement d'ERSA ne peut inclure que des installations situées à l'intérieur d'un rayon de quinze (15) kilomètres de l'installation d'origine de l'ERSA.
3. Un regroupement d'ERSA ne peut inclure que des installations relevant du même superviseur de zone locale.
4. Si un regroupement d'ERSA comprend un poste de facteurs et factrices (PDF), le regroupement ne peut inclure que d'autres installations qui contiennent un PDF.

Bien à vous,
Rob Sinclair
Négociateur en chef

LETTER 5

December 21, 2012

Donald Lafleur
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

Re: On Call Relief Employee Groupings

Dear Mr. Lafleur:

This letter confirms that the parties agree to the grouping of on call relief employees ("OCREs") and that the following conditions apply:

1. The parties may, through consultation at the local level, create additional OCRE positions. Any decision(s) in this regard must be approved by an authorized national representative of the Corporation. The total number of OCRE positions in an OCRE grouping at any one time during the life of the collective agreement shall not exceed one hundred (100).
2. A grouping of OCRE can only occur within a radius of fifteen (15) kilometres or less from the office that the OCRE is based in.
3. A grouping of OCRE can only include offices that report to the same local area supervisor.
4. If a grouping of OCRE includes a letter carrier depot, the grouping can only include other installations that contain a letter carrier depot.

Sincerely,
Rob Sinclair
Chief Negotiator

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

[Date de signature de la convention collective]

**George Floresco
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3**

**Objet : Modification du Régime de soins
dentaire**

Monsieur,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont convenu de modifier le niveau des prestations du Régime des soins dentaires.

Les parties ont convenu qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, les services de soins dentaires majeurs seront couverts jusqu'à concurrence de soixante-dix pour cent (70 %) d'un montant maximal payable annuel de deux mille dollars (2000 \$).

Ces changements n'ont aucune incidence sur les exigences d'admissibilité actuelles ni sur le taux de remboursement.

Ces changements seront reflétés dans le Régime des soins dentaire.

Sincères salutations,

**Rob Sinclair
Négociateur en chef**

cc: Sylvain Lapointe

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

[Date of signature of the collective agreement]

**George Floresco
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa, ON K2P 1Y3**

Re: Amendment to the Dental Care Plan

Dear Mr. Floresco:

During this round of collective bargaining, the parties agreed to modify the level of benefits provided for under the Dental Care Plan.

The parties have agreed that effective January 1, 2017 major dental services will be covered up to seventy percent (70%) to an annual maximum payable amount of two thousand dollars (\$2,000).

These changes do not have any impact on the current eligibility requirements or rate of reimbursement.

These changes will be reflected in the Dental Care Plan.

Sincerely,

**Rob Sinclair
Chief Negotiator**

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

[Date de signature de la convention
collective]

**George Floresco
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3**

**Objet : Modification du Régime de soins
médicaux complémentaire (RSMC)**

Monsieur,

**Au cours de cette ronde de négociations
collectives, les parties ont convenu de
modifier le niveau des prestations du RSMC.**

**Les parties ont convenu qu'à compter du
1^{er} janvier 2017, les prothèses auditives
seront couvertes jusqu'à concurrence de
quatre-vingt pour cent (80 %) du maximum
annuel de mille dollars (1000 \$) tous les cinq
ans.**

**Les parties ont convenu qu'à compter du
1^{er} janvier 2017, l'assistance médicale à
l'extérieur du pays sera couverte jusqu'à
concurrence de deux cent cinquante mille
dollars (250 000 \$).**

**Ces changements n'ont aucune incidence sur
les exigences d'admissibilité actuelles ni sur
le taux de remboursement.**

**Ces changements seront reflétés dans le
régime de soins médicaux complémentaire.**

**Sincères salutations,
Rob Sinclair
Négociateur en chef**

cc: Sylvain Lapointe

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

[Date of signature of the collective
agreement]

**George Floresco
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa, ON K2P 1Y3**

**Re: Amendment to the Extended Health
Care Plan (EHCP)**

Dear Mr. Floresco:

**During this round of collective bargaining,
the parties agreed to modify the level of
benefits provided for under the EHCP.**

**The parties have agreed that effective
January 1, 2017 hearing aids will be covered
up to eighty percent (80%) of the maximum
of one thousand dollars (\$1,000) every
five (5) years.**

**The parties have agreed that effective
January 1, 2017 out of country coverage will
be covered up to a maximum of two hundred
and fifty thousand dollars (\$250,000).**

**These changes do not have any impact on
the current eligibility requirements, or rate
of reimbursement.**

**These changes will be reflected in the
Extended Health Care Plan.**

**Sincerely,
Rob Sinclair
Chief Negotiator**

**CONCERNANT
LE PROCESSUS D'EXAMEN DE
L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR
LES FACTRICES ET FACTEURS
RURAUX ET SUBURBAINS**

**IN THE MATTER OF
A PAY EQUITY REVIEW PROCESS
FOR
RURAL AND SUBURBAN MAIL
CARRIERS**

ENTRE :

BETWEEN:

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES**

CANADA POST CORPORATION

(la « Société »)

(the "Corporation")

– et –

- and -

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DES POSTES**

**CANADIAN UNION OF POSTAL
WORKERS**

(le « Syndicat »)

(the "Union")

(collectivement appelées les « Parties »)

(Collectively the "Parties")

Protocole d'entente

Memorandum of Understanding

**ATTENDU QUE les Parties négocient en
vue du renouvellement de la convention
collective des factrices et facteurs ruraux et
suburbains, qui a pris fin le
31 décembre 2015;**

**WHEREAS the Parties have been
negotiating the renewal of the Collective
Agreement – Rural and Suburban Mail
Carriers, which expired on December 31,
2015;**

**ET ATTENDU QUE la Société est
déterminée à assurer l'équité salariale
conformément à la Loi canadienne sur les
droits de la personne, L.R.C. 1985, ch. H-6,
telle que modifiée, (la « Loi »), et à
l'Ordonnance sur la parité salariale, 1986,
DORS/86-1082, telle que modifiée
(l'« Ordonnance »);**

**AND WHEREAS the Corporation is
committed to ensuring pay equity as
defined under the Canadian Human
Rights Act, RSC 1985, C H-6, as amended
(the "Act") and the Equal Wages
Guidelines, 1986, SOR/86-1082, as
amended (the "Guidelines");**

**ET ATTENDU QUE les Parties ont
convenu de retirer la question de l'équité
salariale des négociations en cours et
d'entreprendre conjointement l'examen de
l'équité salariale pour les factrices et
facteurs ruraux et suburbains (« FFRS »)**

**AND WHEREAS the Parties have agreed
to remove this matter from the current
round of bargaining and to jointly
undertake a pay equity review in
accordance with the *Act* and the *Guidelines*
with regard to the Rural and Suburban**

conformément à la *Loi* et à l'*Ordonnance* afin d'assurer que l'examen soit entrepris et mené à terme avec efficacité et diligence, tout en respectant les meilleures pratiques;

EN CONSÉQUENCE, les Parties conviennent de ce qui suit :

1. Au plus tard 30 jours suivant la signature du protocole d'entente, les parties prennent les mesures suivantes :
 - a. établissent un comité mixte sur l'équité salariale (le « Comité ») composé de trois (3) représentantes ou représentants de la Société et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat;
 - b. chacune nomme un consultant en équité salariale indépendant (les « consultants en équité salariale »); et
 - c. conviennent, d'un commun accord, de la nomination d'un arbitre d'expérience (« l'arbitre ») pour entendre tout différend découlant du protocole d'entente ainsi que tout litige final. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles demanderont à la ministre du Travail d'en nommer un.
2. Chaque partie assume les frais de son consultant en équité salariale respectif.
3. Le rôle du Comité consiste à travailler en collaboration avec les consultants en équité salariale et à les

Mail Carriers (“RSMC”) in order to ensure the review is initiated and completed efficiently and diligently while respecting best practices;

NOW THEREFORE the parties agree as follows:

1. No later than 30 days from the signing of the Memorandum of Understanding, the Parties shall do the following :
 - a. establish a Joint Pay Equity Committee (the “Committee”) composed of three (3) representatives of the Corporation and three (3) representatives of the Union;
 - b. each appoint an independent pay equity consultant (the “Pay Equity Consultants”); and
 - c. mutually agree on the appointment of an experienced arbitrator (“the Arbitrator”) to hear any differences arising under the Memorandum of Understanding as well as any final dispute. In the event that the parties fail to reach an agreement on an arbitrator, the parties shall request the Minister of Labour to appoint one.
2. Each party shall bear all of the costs of their respective Pay Equity Consultant.
3. The role of the Committee shall be to work with and provide input to the Pay Equity Consultants to

aider à mettre en œuvre, l'étude conjointe sur l'équité salariale (l'« Étude ») décrite ci-après. Le rôle du Comité est de fournir des lignes directrices et des suggestions aux consultants en équité salariale. Le Comité n'a pas l'autorité nécessaire pour diriger les travaux des consultants en équité salariale.

4. Le Comité peut également prolonger le délai convenu pour achever l'Étude, à condition que la majorité des membres du Comité approuvent cette prolongation.
5. Le quorum de chaque réunion du Comité est constitué d'au moins deux (2) représentants de chacune des parties.
6. Pour assurer une cohésion, les membres du Comité ne devront pas être remplacés, dans la mesure du possible. Si un membre du Comité doit se retirer pour une raison quelconque, la partie nommera un nouveau membre approprié.
7. Les consultants en équité salariale sont chargés d'élaborer et de mettre en œuvre conjointement un plan de projet d'équité salariale (« le Plan ») conforme à la *Loi* et à l'*Ordonnance*, et aux paragraphes suivants et d'entreprendre le travail qui y est décrit.
 - a. Le Plan devra prévoir des échéances estimées pour de chaque étape du processus, qui permettront de s'assurer que l'Étude est achevée dans les douze (12) mois suivant la dernière date de nomination des consultants en équité salariale.

execute the Joint Pay Equity Study ("the Study") as outlined below. The role of the Committee shall be to provide guidance and input to the Pay Equity Consultants. The Committee will not have the authority to instruct the work of the Pay Equity Consultants.

4. The Committee will also have the authority to extend the deadline for the completion of the Study provided a majority of the Committee agrees to the extension.
5. Quorum for any meeting of the Committee shall be at least two (2) representatives of each party.
6. To ensure consistency, membership on the Committee shall not vary, wherever reasonably possible and practical. If a Committee member leaves the Committee for any reason, the party shall appoint a replacement member.
7. The Pay Equity Consultants will be responsible for jointly developing and executing a pay equity project plan ("the Plan") in accordance with the *Act* and the *Guidelines* and the following paragraphs, and undertake the work described therein.
 - a. The Plan shall include estimated deadlines for each step in the process which will ensure that the Study is completed within twelve (12) months from the last date of appointment of the Pay Equity Consultants.

- b. L'examen de l'équité salariale détermine s'il existe une iniquité salariale fondée sur le sexe en vertu de la *Loi* et de l'*Ordonnance* au sein du groupe ou des groupes professionnels FFRS à prédominance féminine pour la période du 1^{er} janvier 2016 jusqu'à la conclusion de l'étude sur l'équité salariale.**
- c. L'information, la documentation et les données requises par les consultants en équité salariale seront mises à leur disposition sans délais.**
- d. Les consultants en équité salariale désigneront le ou les groupes professionnels à prédominance féminine chez les FFRS, ainsi que le ou les groupes de comparaison pertinents, à prédominance masculine.**
- e. Les consultants en équité salariale proposeront conjointement un outil d'évaluation d'emploi exempt de discrimination fondée sur le sexe.**
- f. Avant de procéder à l'exercice d'évaluation des emplois, les consultants en équité salariale recenseront toute autre étude et évaluation qu'ils estiment nécessaires pour mener à bien l'exercice d'évaluation des emplois.**
- g. Les consultants en équité salariale constitueront un échantillon approprié pour le ou les groupes à prédominance féminine et un**
- b. The pay equity analysis will examine whether there is gender-based wage discrimination as defined under the *Act* and the *Guidelines* with regard to the RSMC female predominant occupational group or groups for the period from January 1, 2016 to the conclusion of the pay equity review.**
- c. Any information, documentation or data required by the Pay Equity Consultants to complete the Study shall be made available forthwith.**
- d. The Pay Equity Consultants will identify the RSMC female predominant occupational group or groups and the appropriate male predominant comparator group or groups.**
- e. The Pay Equity Consultants will jointly propose a gender neutral job evaluation tool.**
- f. Prior to conducting the job evaluation exercise, the Pay Equity Consultants will identify any additional studies or evaluations they consider necessary in order to complete the job evaluation exercise.**
- g. The Pay Equity Consultants will establish the appropriate sample of both the male and female predominant group or**

échantillon approprié pour le ou les groupes à prédominance masculine.

- h. À l'aide de l'outil d'évaluation d'emploi exempt de discrimination fondée sur le sexe, les consultants en équité salariale effectueront conjointement l'exercice d'évaluation des emplois de l'échantillon du ou des groupes à prédominance féminine et de l'échantillon du ou des groupes à prédominance masculine. Les résultats de l'exercice d'évaluation des emplois seront communiqués au Comité.
- i. Les consultants en équité salariale remettront au Comité une recommandation commune sur la méthodologie de l'analyse de l'écart salarial.
- j. Les consultants en équité salariale effectueront conjointement l'analyse de l'écart salarial y compris une analyse des facteurs raisonnables mentionnés dans l'*Ordonnance*.
- k. Les consultants en équité salariale présenteront au Comité les conclusions et les résultats de l'analyse et animeront une discussion à ce sujet avec celui-ci.
- l. Dans tous les cas, les consultants en équité salariale seront tenus d'amener les parties à un règlement mutuellement acceptable des problèmes ou des différends, le cas échéant, susceptibles de survenir au cours de l'examen de l'équité salariale.

groups.

- h. The Pay Equity Consultants will jointly conduct the job evaluation exercise using the gender neutral job evaluation tool with the appropriate sample of both the male and female predominant group or groups. The results of the job evaluation exercise will be shared with the Committee.
- i. The Pay Equity Consultants will provide the Committee with a joint recommendation on the wage gap analysis methodology.
- j. The Pay Equity Consultants will jointly undertake the wage gap analysis, including an analysis of any of the reasonable factors set out under the *Guidelines*.
- k. The Pay Equity Consultants will present their findings and results to the Committee and lead a discussion regarding their findings.
- l. In all cases, the Pay Equity Consultants will be expected to lead the parties to a mutually agreeable resolution of issues or disputes, if any, which may arise during the course of the pay equity study.

8. **Au moins tous les 30 jours, les consultants en équité salariale font rapport au Comité sur l'état d'avancement du Plan.**
9. **Les consultants en équité salariale présentent leurs conclusions au Comité au plus tard douze (12) mois suivant la dernière date de leur nomination, sous réserve de toute prolongation convenue par le Comité ou ordonnée par l'arbitre.**
10. **Dans l'éventualité où la *Loi* ou l'*Ordonnance* sont modifiées ou remplacées avant la fin de l'Étude, les Consultants en équité salariale soumettront une recommandation commune en ce qui a trait à des changements nécessaires, le cas échéant, au Plan. Dans un tel cas, les Parties reconnaissent qu'il puisse être nécessaire de modifier le processus établi dans le cadre de ce protocole d'entente.**
11. **Si un différend survient entre les consultants en équité salariale ou les consultants en équité salariale et le Comité, ou si le Comité ne parvient pas à une entente concernant tout problème relatif à l'Étude et à toute étude ou évaluation connexe, de même qu'à l'interprétation, à l'application ou à l'administration du présent protocole d'entente, l'une ou l'autre partie doit aviser par écrit l'autre partie et l'arbitre de son désir de soumettre le différend à l'arbitrage en vertu du présent protocole d'entente.**
8. **The Pay Equity Consultants will provide updates to the Committee with respect to the progress under the Plan at least every 30 days.**
9. **The Pay Equity Consultants shall present their findings to the Committee no later than twelve (12) months from the latest date of appointment of the Pay Equity Consultants, subject to any extensions agreed to by the Committee or ordered by the Arbitrator.**
10. **In the event that the *Act* or *Guidelines* are amended or replaced prior to the completion of the Study, the Pay Equity Consultants shall make a joint recommendation regarding necessary changes, if any, to the Plan. The Parties recognize that in such a case, it may be necessary to modify the process set out under this Memorandum of Understanding.**
11. **Where a difference arises between the Pay Equity Consultants or the Pay Equity Consultants and the Committee, or the Committee is unable to agree to any issue relating to the Study, and any related studies or evaluations, as well as the interpretation, application or administration of this Memorandum of Understanding, either party must notify the other party and the Arbitrator in writing of its desire to submit the difference to arbitration under this Memorandum of Understanding.**

12. Cet avis doit mentionner le différend ou le problème en litige et être soumis au plus tard quinze (15) jours suivant la date à laquelle le différend ou le problème est survenu. Si un différend survient entre les consultants en équité salariale, le problème doit d'abord être soumis au Comité, qui doit essayer de le résoudre avant de le soumettre à l'arbitrage.
13. Dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un avis écrit par l'une des parties, l'arbitre devra trancher le différend et rendre sa décision, sous réserve de toute prolongation convenue par les Parties.
14. Pour ce faire, l'arbitre réservera à son agenda un (1) jour par mois.
15. L'arbitre tranche toute question et peut décider de la procédure appropriée, y compris tenir des audiences par conférence téléphonique ou vidéoconférence ou par l'entremise de représentations écrites, et, a tous les pouvoirs d'un arbitre visés aux articles 60 et 61 du *Code canadien du travail* avec toute modification jugée nécessaire. L'arbitre a la compétence nécessaire afin de prolonger les délais convenu en vertu du présent protocole d'entente et doit être guidé par l'engagement des parties à compléter le processus de l'étude de l'équité salariale avec efficacité et diligence, tout en respectant les meilleures pratiques.
16. Les décisions de l'arbitre sont sans appel et exécutoires pour le Comité, la Société, le Syndicat et tous les
12. The notice must specify the difference or issue in dispute and be provided no later than fifteen (15) days from the date on which the difference or issue arose. Where a difference arises between the Pay Equity Consultants, the issue must first be brought to the Committee who shall attempt to resolve it before the issue is referred to arbitration.
13. Within fifteen (15) days of receipt of a written notice by either party, the Arbitrator shall arbitrate the matter and render a decision, subject to any extension mutually agreed upon by the Parties.
14. In order to facilitate this, the Arbitrator will set aside one (1) day per month.
15. The Arbitrator shall determine the process and procedure for the arbitration, including holding hearings through a teleconference, videoconference or through written submissions, and will have, with such modifications as may be required, all of the powers of an arbitrator under sections 60 and 61 of the *Canada Labour Code*. The Arbitrator shall have jurisdiction to extend any timelines agreed to under this Memorandum of Understanding and shall be guided by the Parties' commitment to complete the pay equity review process efficiently, diligently, and while respecting best practices.
16. The Arbitrator's decisions shall be final and binding on the Committee, the Corporation, the Union and all

employés concernés. Les parties conviennent que les décisions provisoires de l'arbitre ne peuvent pas être assujetties à une révision judiciaire.

affected employees. The Parties agree that the interim decisions of the Arbitrator shall not be subject to judicial review.

17. La Société et le Syndicat assument en parts égales les frais et les honoraires de l'arbitre.

17. The Corporation and the Union shall share equally the fees and expenses of the Arbitrator.

18. L'arbitre demeure saisi de toutes difficultés éprouvées par le Comité ou les Parties lors de la mise en œuvre de sa décision et a pleine compétence pour résoudre de telles difficultés.

18. The Arbitrator shall remain seized of any difficulties encountered by the Committee or Parties in implementing the Arbitrator's decision and shall have full jurisdiction to resolve any such difficulties.

19. Si l'existence d'un écart salarial est établie, les parties auront quatre-vingt-dix (90) jours pour négocier des ajustements sous réserve d'une prolongation mutuellement convenue. En conséquence, la convention collective serait modifiée conformément à la clause 34.02.

19. In the event that a wage gap is identified, the Parties will have ninety (90) days to negotiate any adjustments, subject to a mutually agreed to extension. Accordingly, the Collective Agreement would be changed pursuant to clause 34.02.

20. Si l'existence d'un écart salarial est établie, il n'y aura pas d'ajustements d'équité salariale rétroactifs à toute période antérieure au 1^{er} janvier 2016. Tel qu'il est indiqué au paragraphe 23, le Syndicat convient que le processus établi dans ce protocole d'entente résous entièrement et définitivement toute allégation de discrimination salariale basée sur le sexe.

20. In the event that a wage gap is identified, there shall be no retroactive pay equity adjustment for any period prior to January 1, 2016. As set out in paragraph 23, the Union agrees that the process set out in the present Memorandum of Agreement fully and finally resolves any allegation of gender based wage discrimination.

21. Si les parties ne parviennent pas à négocier un ajustement, le cas échéant, la question serait renvoyée à l'arbitre, qui aurait quatre-vingt-dix (90) jours pour entendre l'affaire et rendre une décision exécutoire pour le Comité, la Société, le Syndicat

21. If the Parties are not successful in negotiating any adjustment, if applicable, the matter would be referred to the Arbitrator who would have ninety (90) days to hear the matter and render a decision binding on the Committee, the

et toutes les employées et tous les employés concernés. En plus d'une journée par mois, l'arbitre réserverait 10 jours à son agenda afin de lui permettre d'entendre la question dans les délais prévus.

Corporation, the Union and all affected employees. In addition to the one day per month, the Arbitrator shall set aside 10 days that would allow the arbitrator to hear the matter within the expected timeframe.

22. Les Parties conviennent que le processus décrit aux présentes mènera à une décision sans appel et exécutoire, applicable à toutes les allégations d'iniquité salariales fondées sur le sexe, du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au terme définitif de l'examen de l'équité salariale.

22. The parties agree that the process set out herein will result in a final and binding determination of all allegations of gender based wage discrimination from January 1, 2016 to the date of the final outcome of the Pay Equity Review.

23. Le protocole d'entente règle, de manière intégrale et définitive, toute plainte ou réclamation découlant des allégations de discrimination salariale fondée sur le sexe relativement aux FFRS et visant toute période antérieure au 1^{er} janvier 2016. Le Syndicat accepte de ne pas déposer de plainte en matière d'équité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

23. This Memorandum of Understanding fully and finally resolves any complaints or claims arising from the allegations of gender based wage discrimination regarding RSMCs for any point in time preceding January 1, 2016. The Union agrees not to file a pay equity complaint with the Canadian Human Rights Commission.

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

[Date de signature de la convention
collective]

**George Floresco
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3**

**Objet : Définition d'un accident et de
l'hospitalisation en vertu du
Programme d'assurance-invalidité
de courte durée**

Monsieur,

**Au cours de cette ronde de négociations, les
parties ont convenu que les définitions des
termes « accident » et « hospitalisation » en
vertu des politiques et procédures
applicables au Programme d'assurance-
invalidité de courte durée ne seront pas
modifiées unilatéralement par la Société au
cours de la durée de la convention.**

Sincères salutations,

**Rob Sinclair
Négociateur en chef**

cc : Sylvain Lapointe

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

[Date of signature of the collective
agreement]

**George Floresco
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3**

**Re: Definition of Accident and
Hospitalization Under Short Term
Disability Program**

Dear Mr. Floresco:

**During this round of bargaining, the parties
agreed that the definitions of the terms
“accident” and “hospitalization” under the
Short Term Disability Program – Policies
and Procedures will not unilaterally be
amended by the Corporation during the life
of this agreement.**

Sincerely,

**Rob Sinclair
Chief Negotiator**

PROTOCOLE D'ENTENTE

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Entre

Between:

**La Société canadienne des postes
(la Société)**

**Canada Post Corporation
(the Corporation)**

et

and

**Le Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
(le Syndicat)**

**Canadian Union of Postal Workers
(the Union)**

[Ci- après dénommés « les parties »]

Hereinafter referred to as the “Parties”

À la suite d'une entente conclue par les parties au cours de la ronde de négociations collectives 2015-2016, qui inclut les définitions d'« accident » et d'« hospitalisation », et les délais pour la soumission initial et l'appel final, les Parties conviennent ce qui suit :

As a result of an agreement that was reached by the parties during the 2015-2016 round of collective bargaining, that includes definitions of “accident” and “hospitalization”, and timelines for both initial submission and final appeal, the Parties have agreed as follows:

a) Les définitions amendées des termes « accident » en français et « hospitalisation » en français et anglais sont utilisées rétroactivement aux griefs existants, s'il y en a. Si ceci règle le grief, le grief est retiré. Tout grief non réglé est administré selon la procédure normale.

(a) The amended definitions of “accident” in French and “hospitalization” in French and English will be applied to existing grievances, if any. If this results in the grievance being resolved, it will be withdrawn. Any grievance not resolved may proceed in the normal manner.

Donc, le Syndicat accepte de retirer le grief d'interprétation national N00-12-R0008 concernant les définitions d'« accident » et d'« hospitalisation » relatives au Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD).

Therefore, the Union shall withdraw the National Policy Grievance N00-12-R0008 regarding definitions of “accident” and “hospitalization” in relation to the Short-Term Disability Program (STDP).

b) Les délais pour fournir les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité convenus seront appliqués rétroactivement aux griefs existants, s'il y en a. Si ceci règle le

(b) The agreed upon time limits for the submissions of medical information to the Disability Management Provider shall be applied retroactive to existing local grievance, if any. If this results in the grievance being

grief, le grief est retiré. Tout grief non réglé est administré selon la procédure normale.

Donc, le Syndicat accepte de retirer le grief d'interprétation national ci-dessous N00-12-R0007 concernant les délais prescrits pour les employés qui présentent des demandes au PAICD.

Le présent protocole d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

Signé à Ottawa ce ____ jour de _____ 2016.

resolved, it will be withdrawn. Any grievance not resolved may proceed in the normal manner.

Therefore, the Union shall withdraw the National Policy Grievance N00-12-R0007 regarding the time limits required of employees when they file STDP claims.

This Memorandum of Understanding shall take effect on the date of the signing of the collective agreement.

Signed at Ottawa this ____ day of _____, 2016.

Accident

Évènement imprévu ou inattendu impliquant une force extérieure qui occasionne une perte ou une blessure pour laquelle un médecin a été consulté dans les sept jours civils suivant l'évènement.

S'applique aux accidents non liés au travail. Une période d'attente s'applique jusqu'à la date à laquelle un médecin a été consulté jusqu'à un maximum de sept jours civils.

Hospitalisation

Admission dans un hôpital à titre de patient hospitalisé ou de patient externe (incluant une chirurgie d'un jour) pour y subir des procédures ou des traitements. Admission dans une clinique de soins privée à titre de patient hospitalisé ou de patient externe pour y subir des procédures ou des traitements médicalement nécessaires.

Admission dans un hôpital ou une clinique de soins privée à titre de patient hospitalisé ou de patient externe pour y subir un avortement.

Accident

An unexpected or unforeseen event involving an external force, causing loss or injury for which medical attention was sought within seven calendar days of the event.

Applies to non-work related Accidents. A waiting period is applied up to the day on which medical attention was sought, to a maximum of seven calendar days.

Hospitalization

The admittance to hospital as an in-patient or out-patient (including day surgery) for procedures and/or treatments. The admittance to a private health-care clinic as an in-patient or out-patient for medically necessary procedures and/or treatments

The admittance to hospital or a private health-care clinic as an in-patient or out-patient for an abortion.

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

[Date de signature de la convention
collective]

**George Floresco
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa ON K2P 1Y3**

**Objet : Mise en œuvre de valeurs d'activité
révisées et de nouvelles valeurs
d'activité**

Monsieur,

**Au cours de cette ronde de négociations, les
parties ont négocié de nouvelles valeurs
d'activité et ont modifié d'autres valeurs
d'activité qui entreront en vigueur tout au
long de 2017. La présente lettre précise les
intentions de la Société en ce qui a trait à la
mise en œuvre de certaines valeurs
d'activité.**

**Valeurs d'activité prévues pour les BPCOM
à PDR élevés, les ramassages autres, les
ramassages aux commerces extérieurs et les
ramassages aux commerces spéciaux**

**Les valeurs de livraison pour les sites de
BPCOM à PDR élevés, les ramassages
autres, commerce extérieur et commerce
spécial énoncées au paragraphe 2 a) de
l'annexe « A », entrent en vigueur le
1^{er} janvier 2017. Toutefois, il est entendu que
la Société applique les valeurs d'activité
susmentionnées lorsque les activités sont
identifiées et que les itinéraires sont mises à
jour. Toutes les itinéraires seront mises à
jour au plus tard le 31 décembre 2017. Par
conséquent, l'employée ou l'employé sera
rémunéré(e) pour la nouvelle valeur**

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

[Date of signature of the collective
agreement]

**George Floresco
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa, ON K2P 1Y3**

**Re: Implementation of Revised and New
Activity Values**

Dear Mr. Floresco:

**During this round of negotiations, the
parties have negotiated new activity values
and modified others coming into effect
throughout 2017. This letter clarifies the
Corporation's intentions with respect to the
implementation of certain activity values.**

**Activity Values for High POC CMB, Pickup
Other, Business Exterior and Business
Special**

**The delivery values for High POC CMB
sites, Pickup Other, Business Exterior and
Business Special set out in paragraph 2(a) of
Appendix "A" shall come into effect on
January 1, 2017. However, it is understood
that the Corporation will be implementing
the aforementioned activity values as the
activities are identified and routes are
updated. All routes will be updated no later
than December 31, 2017. Accordingly, the
employee will be paid for the new activity
value, if any, only from the date of the
update.**

d'activité, le cas échéant, seulement à compter de la date de la mise à jour.

Temps de conduite

À compter du 1^{er} janvier 2017, la valeur d'activité de temps de conduite sera calculée en fonction du nombre de points de remise par kilomètre (le « nouveau calcul de la valeur d'activité de temps de conduite »). Avant le 1^{er} janvier 2017, la valeur d'activité de temps de conduite sera encore calculée en fonction du nombre d'arrêts par kilomètre (l'« ancien calcul de la valeur d'activité de temps de conduite »). Si la valeur d'activité pour le temps de conduite d'un itinéraire calculée en fonction du nouveau calcul de la valeur d'activité de temps de conduite est inférieure à la valeur d'activité fondée sur l'ancien calcul de la valeur d'activité de temps de conduite, le salaire proprement dit de la ou du titulaire de l'itinéraire sera fondé sur l'ancien calcul de la valeur d'activité de temps de conduite, pourvu que l'itinéraire ne soit pas vacant au 1^{er} janvier 2017. L'ancien calcul de la valeur d'activité de temps de conduite sera maintenu jusqu'à ce que la ou le titulaire de l'itinéraire quitte l'itinéraire, pour quelque raison que ce soit, jusqu'à ce que l'itinéraire soit réorganisé, ou jusqu'à ce que la valeur obtenue au moyen du nouveau calcul de la valeur d'activité de temps de conduite atteigne ou dépasse celle de l'ancien calcul de la valeur d'activité de temps de conduite, selon la première de ces éventualités.

Lorsqu'une employée ou un employé de relève sur appel ou une employée ou un employé de relève permanent couvre un itinéraire, le nouveau calcul de la valeur d'activité de temps de conduite sera appliqué. Nonobstant les dispositions de la clause 14.02, le montant payable pour un remplacement, s'il y a lieu, doit être calculé selon le nouveau calcul de la valeur

Drive time

As of January 1, 2017, drive time activity value will be calculated based on points of call per kilometer (the “New Drive Time Activity Value Calculation”). Prior to January 1, 2017, drive time activity value will continue to be calculated based on stops per kilometer (the “Old Drive Time Activity Value Calculation”). If a route's activity value for drive time based on the New Drive Time Activity Value Calculation is less than the activity value based on the Old Drive Time Activity Value Calculation, the route holder's actual wages will be based on the Old Drive Time Activity Value Calculation, as long as the route is not vacant on January 1, 2017. The Old Drive Time Activity Value Calculation will be maintained until such time as the route holder leaves the route, for any reason, or the route is restructured, or the New Drive Time Activity Value Calculation equals or exceeds the Old Drive Time Calculation, whichever occurs first.

When an OCRE or PRE is covering a route, the New Drive Time Activity Value Calculation will be applied. Notwithstanding clause 14.02, the amount payable to a replacement, where applicable, shall be based on the New Drive Time Calculation.

d'activité de temps de conduite.

Sincères salutations,

**Rob Sinclair
Négociateur en chef**

cc: Sylvain Lapointe

Sincerely,

**Rob Sinclair
Chief Negotiator**