

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

WHEREAS the parties are currently negotiating to renew the collective agreement expiring on August 31, 2016 for the PSAC/UPCE 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 August 31, 2016, which have not been amended as outlined in paragraph 3, shall be renewed for the duration of the new collective agreement.
3. The only amendments to the collective agreement expiring on August 31, 2016 shall be those found in the contractual language, appendices or agreements which are to be included in the new collective agreement, signed or initialed by the parties during negotiations.
4. The wage increases set out in the new collective agreement shall be retroactive to September 1st, 2016 and shall be applicable to all paid hours since that date.
5. Duration: 4 years, expiring on August 31, 2020.
6. The negotiated amendments to the vacation provisions in clauses 40.02(b), 40.15(b) and 40. shall be effective September 1, 2016. Therefore,
 - Employees who moved from outside the bargaining unit into the bargaining unit between September 1, 2016 and the date of signing of this tentative agreement shall have their vacation leave credits (full-time) or vacation pay percentages (part-time), as the case may be, adjusted retroactive to September 1, 2016.

- Employees who moved from outside the bargaining unit into the bargaining unit between September 1, 2016 and the date of signing of this tentative agreement, and who met the eligibility criteria for pre-retirement leave in paragraph 42.17(a) based on their years of continuous service with the Corporation, shall have their pre-retirement leave credits adjusted retroactive to September 1, 2016.
- In addition, any employee with an outstanding individual grievance as of this date regarding this issue (i.e. the interpretation of the vacation and pre-retirement leave provisions in paragraphs 40.02(b), 40.15(b) and 42.17(g) in relation to their movement into the bargaining unit from outside the bargaining unit) will have their vacation leave credits (full-time), vacation pay (part-time), and/or pre-retirement leave (if entitled), as the case may be, adjusted to the day the employee entered into the bargaining unit.

7. The new paragraph 2.01(y)(iv) negotiated by the parties will come into effect on September 1, 2016, such that the three (3) year period described in that paragraph will not commence before September 1, 2016.

8. In the administration of the negotiated deletion of clause 25.09 from the old collective agreement expiring August 31, 2016, the only impact on FI employees will be their hours of work.

9. In the application of the side letter regarding "Implementation of Pay in Arrears for Regular Full-Time Employees", PSAC members acting in assignments in an employee group that is paid on a current basis, will continue to be paid in arrears.

SIGNED in OTTAWA this 26th day of November, 2017.



Katharine Price-Raas



Hassan Hussein

ENTENTE DE PRINCIPE

CONCLUE ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS

ET

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ATTENDU que les parties négocient actuellement afin de renouveler la convention collective échue depuis le 31 août 2016 pour l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC;

ATTENDU que les parties ont conclu une entente de principe concernant le renouvellement de cette convention collective;

ATTENDU que la présente entente de principe est conditionnelle à la ratification de la convention par les membres du Syndicat;

IL EST EXPRESSÉMENT CONVENU QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente de principe.
2. Toutes les dispositions de la convention collective échue depuis le 31 août 2016 n'ayant pas été modifiées, tel qu'il est indiqué au paragraphe 3, seront renouvelées pour la durée de la nouvelle convention collective.
3. Les seules modifications apportées à la convention collective échue depuis le 31 août 2016 seront celles qui se trouvent dans le libellé de la convention, les annexes ou les ententes qui seront inclus dans la nouvelle convention collective, et qui ont été signées ou paraphées par les parties durant les négociations.
4. Les augmentations salariales indiquées dans la nouvelle convention collective seront rétroactives au 1^{er} septembre 2016 et applicables à toutes les heures payées depuis cette date.
5. Les modifications négociées aux dispositions sur les congés annuels des alinéas 40.02 b), 40.15 b) et de l'article 40 s'appliquent rétroactivement au 1^{er} septembre 2016. En conséquence,
 - Les crédits de congé annuel (employés à temps plein) et le pourcentage d'indemnité de congé (employés à temps partiel), selon le cas, des employés qui ont été mutés d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation à un poste au sein de l'unité de négociation entre le 1^{er} septembre 2016 et la date de signature de la présente entente de principe doivent être rajustés rétroactivement au 1^{er} septembre 2016.
 - Les crédits de congé de préretraite des employés qui ont été mutés d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation à un poste au sein de l'unité de négociation entre le 1^{er} septembre 2016 et la date de signature de la présente entente de principe, et qui répondent aux critères d'admissibilité aux congés de préretraite énoncés à l'alinéa 42.17 a) en fonction de leurs années de service continu au sein de la Société, doivent être rajustés rétroactivement au 1^{er} septembre 2016.

- De plus, les crédits de congé annuel (employé à temps plein), l'indemnité de congé (employé à temps partiel) ou les crédits de congé de préretraite (si l'employé y est admissible), selon le cas, de tout employé ayant déposé un grief toujours en suspens à ce jour au sujet de cette question [c.-à-d., l'interprétation des dispositions portant sur les congés annuels et les congés de préretraite des alinéas 40.02 b), 40.15 b) et 40.17 g) en ce qui a trait à sa mutation d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation à un poste au sein de l'unité de négociation], seront rajustés de la même manière.

6. Le nouveau sous-alinéa 2.01 y) iv) négocié par les parties doit être considéré comme étant entré en vigueur le 1^{er} septembre 2016, de manière à ce que la période de trois (3) ans décrite dans le présent paragraphe ne commence pas avant le 1^{er} septembre 2016.

7. La seule répercussion liée à l'administration de la suppression négociée de la clause 25.09 de l'ancienne convention collective échue le 31 août 2016 sur les employés de la désignation FI sera leurs heures de travail.

8. Dans l'application de la lettre d'accompagnement au sujet de la « mise en œuvre de la rémunération en régime différé pour les employés à temps plein », les employés membres de l'AFPC occupant une affectation au sein d'un groupe d'employés payés sur une base courante continueront d'être payés en arrérages.

SIGNÉE à Ottawa, le 26 novembre 2017.

Katharine Price-Raas

Hassan Hussein

**PSAC/UPCE NEGOTIATIONS FOR THE
COLLECTIVE AGREEMENT EXPIRING AUGUST 31, 2016**

**FINAL OFFER MADE TO PSAC/UPCE BY CANADA POST CORPORATION
IN ORDER TO ACHIEVE A NEGOTIATED SETTLEMENT
OF THE COLLECTIVE AGREEMENT**

NOVEMBER 26, 2017

The parties have been negotiating together since October 18, 2016 for the renewal of the collective agreement that expired on August 31, 2016. The parties have had the opportunity to discuss and exchange their views on various issues. Accordingly, Canada Post makes the following comprehensive final offer concerning the issues identified below. As an integral part of the final offer, issues not addressed below will remain status quo, in accordance with the language already contained in the collective agreement between the parties that expired August 31, 2016.

This offer is without prejudice and all-inclusive. No single item or group of items stands apart from those remaining, unless expressly stated otherwise. As per clause 1.02, all documents, letters, memoranda of understanding or agreements, whether verbal or written not specifically renewed in this agreement or identified in our October 18, 2016 letter are null and void as of the signing of the new collective agreement. This final offer shall be conditional upon obtaining a negotiated agreement without recourse to or threat of a work disruption. If a work disruption should occur, all of the language in this final offer shall be considered null and void.

The text below is meant to provide a high-level summary of the final offer. However, the actual text attached to this document shall have precedence over the summary at all times.

PAY

Tab 1 Rates of Pay

The Corporation will increase rates of pay as follows: 1.5% in year one, 1.5% in year two, 1.75% in year three, and 1.8% in year four.

In response to the Union's proposal for a single rate of pay for Volume Counters, the Corporation proposes that Volume Counters will be paid at step 2 of the A1 classification. (*Appendix A; Appendix AA*)

Tab 2 Pay Administration

The Corporation will move to a process where employees are paid in arrears, effective January 2019. In order to facilitate the transition to the new process, employees will be

The Corporation reserves the right to introduce, modify, adjust or withdraw its proposals at any time if this final offer is not accepted. Errors and omissions excepted.

November 26, 2017

provided with a one-time advance equivalent to their earnings for the first pay period of 2019, which will be recovered in full from their final pay(s).

In response to the Union's proposal regarding Acting Pay, the Corporation proposes a Letter of Understanding to address exceptional situations.

(Clause 31.02; NEW Letter of Understanding; NEW Side Letter)

BENEFITS & LEAVES

Tab 3 Post-Retirement Benefits

The Corporation proposes that its contribution to the medical portion of the Extended Health Care Plan ("EHCP") for employees who retire on or after three (3) months following the date of signing will be fifty percent (50%) and the contribution of the retiree will be fifty percent (50%). The Corporation will maintain the current contribution levels under the EHCP for employees who have retired or who will retire in the three (3) months following the date of signing.

(Clause 37.07)

Tab 4 Health Care, Hospital Insurance and Dental Plan

The Corporation will increase benefits as follows: Out of Country Coverage will be increased from \$100,000 to \$250,000; Major Dental Services will be increased from \$1,500 to \$2,000; Hearing Aids will be increased from \$500 to \$1,000. Further, the Corporation will update the Dental Fee Guide to maintain the one year lag. In response to the Union's proposal to provide access to the Optional Life and Accident Insurance Program and the Optional Group Term Life Insurance Plan, the Corporation has amended the proposed side letter.

(Clause 37.04; Appendix F; NEW Side Letter)

Tab 5 Bereavement Leave

The Corporation proposes to amend the definition of "Immediate Family" to include "grandparents of employee's spouse".

(Clause 42.02 [amended])

Tab 6 Vacation Leave for New Employees

The Corporation proposes to amend the language of Article 40 and Article 42 so that the entitlements to vacation and pre-retirement leave are based on the date of hire into the Corporation rather than the date that they joined the bargaining unit.

(Clauses 40.02, 40.15 and 42.17)

Tab 7 Leave in Circumstances of Domestic Violence

The Corporation proposes new language in Article 28 to reinforce that employees can access their existing leaves in circumstances of domestic violence. We are also proposing that the parties issue a joint communiqué to bring awareness to this issue.

(Clause 38.07 NEW)

The Corporation reserves the right to introduce, modify, adjust or withdraw its proposals at any time if this final offer is not accepted. Errors and omissions excepted.

November 26, 2017

SHORT TERM DISABILITY & PERSONAL DAYS

Tab 8 Short Term Disability

The Corporation proposes changes to the administration of the Short Term Disability Program. These changes will include: a clarification for the selection of the independent occupational health specialist; a change to the process for submission of medical information from seven (7) to sixteen (16) days in length; and a change to the definition of "Hospitalization" to include reference to day surgery. In exchange for these changes, National Policy Grievance 99999-14-00005 will be withdrawn.

(Article 43 [amended]; Appendix U; NEW Side Letter; Clause 42.15)

Tab 9 Personal Days

The Corporation has revised the proposal on personal days to now move the calendar for Personal Days from January 1 to December 31 to July 1 to June 30, with a transition period for this change to take place over the first six (6) months of 2019. Further, the Corporation proposes to increase the maximum payout of unused Personal Days from 5 days to 7 days.

(Clause 42.11; Appendix NEW1)

ADDRESSING SURPLUS

Tab 10 Job Security – Addressing Surplus

The Corporation proposes a new model for addressing surplus. In this new model, clarifications are made to the language regarding the requirement for surplus employees to accept assignments offered to them within 40 km. Further, the Corporation proposes new language in Article 28, such that an employee who has been assigned to a vacant position one (1) level below their substantive position for a period of two (2) years, will be appointed to the position and will have their salary adjusted accordingly. An employee who has been surplus for two (2) years shall be given the option to either have their salary reduced to one (1) level below their substantive classification level, or to accept a departure incentive. This model will apply to existing surplus employees, who will be treated as though their positions were rendered surplus to requirements on the date of signing.

In response to the Union's proposal, the Corporation agrees to a joint committee to deal with surplus employees.

(Article 28; Clause 29.08; NEW Side Letter; NEW Side Letter; NEW Side Letter)

Tab 11 Service Expansion Innovation and Change Committee

The Corporation proposes to amend the Service Expansion Innovation and Change Committee (Appendix M) provisions to reduce the number of Working Committee representatives to one (1) for each party, and to reduce the frequency of the Steering Committee meetings to no less than quarterly. Further, the Corporation proposes to remove the letter proposing items for review through the Committee.

The Corporation reserves the right to introduce, modify, adjust or withdraw its proposals at any time if this final offer is not accepted. Errors and omissions excepted.

(Appendix M; Clause 52.01 [see tab 19])

DURATION AND FINAL OFFER SELECTION

Tab 12 Duration

The Corporation proposes a four (4) year collective agreement commencing September 1, 2016 and ending on August 31, 2020.

(Clause 55.01)

Tab 13 Final Offer Selection - withdrawn

MISCELLANEOUS

Tab 14 FI Classification

In order to ensure consistency, the Corporation proposes to remove the provision that employees in the FI classification work only 36 ¼ hours per week in comparison to the rest of the bargaining unit that has a 37 ½ hour work week.

(Clause 25.09; Article 52 [see Tab 19]; Appendix D [see Tab 22])

Tab 15 Staffing

The Corporation has amended this proposal, removing both the language tabled on the defined maximum time period for considering offers and the language regarding the ability to post internally and externally at the same time.

In response to the Union's proposal regarding clause 27.14, the Corporation is proposing amended language to address position occupancy in certain situations of promotion or appointment to permanent vacancies.

In response to the Union's proposal regarding term employees becoming indeterminate, the Corporation is proposing an amendment to clause 2.01.

(Clauses 2.01; 27.14)

Tab 16 Employee Lists

The Corporation will provide employee lists to the Union in electronic format, and will include vacant positions on the report being provided.

(Article 9)

Tab 17 Staffing Lists

The Corporation proposes to amend clause 27.11 to provide lists to the Local on a quarterly basis.

(Clause 27.11)

The Corporation reserves the right to introduce, modify, adjust or withdraw its proposals at any time if this final offer is not accepted. Errors and omissions excepted.

November 26, 2017

Tab 18 Seniority

The Corporation proposes that when an employee moves out of the bargaining unit, they will cease to accumulate seniority after a period of six (6) months, in accordance with the existing Letter of Understanding between the parties. In response to the Union’s proposal regarding seniority, the Corporation proposes revised language defining a random process for breaking a tie in seniority.
(Article 24)

Tab 19 Registration Fees

The Corporation proposes to expand the existing language of Article 52 to provide for reimbursement of applicable registration fees to all employees.
(Article 52)

ADMINISTRATIVE

Tab 20 Housekeeping

The Corporation has identified a number of grammatical and typographical errors within the current collective agreement. The Corporation also proposes to update the list of arbitrators in accordance with the existing memoranda of agreement.
(List of errors; Clause 19.17)

Tab 21 Other Leave With or Without Pay

The Corporation is proposing amendments for consistency with legislative changes, such that the length of the waiting period referenced in the Maternity and Adoption provisions of the collective agreement is updated. The increased duration of Compassionate Care Leave is also updated.

The Corporation proposes a memorandum of agreement that the parties will negotiate revisions to the maternity, parental and adoption provisions of the collective agreement upon the coming into force of Bill C-44.
(Clauses 42.05; 42.06; 42.09; 42.10; 42.21; NEW MOA)

Tab 22 New Job Evaluation Plan

The Corporation proposes administrative changes to this appendix in order to ensure that it is current.
(Appendix D)

Tab 23 Standby

The Corporation is proposing administrative updates to this appendix to reflect the accurate listing of positions.
(Appendix E)

Tab 24 Corporate Team Incentive and Individual Performance Incentive

The Corporation proposes to update this appendix to be reflective of the current rating system being used since 2012.

The Corporation reserves the right to introduce, modify, adjust or withdraw its proposals at any time if this final offer is not accepted. Errors and omissions excepted.

KPR
HH

(Appendix K)

Tab 25 Human Rights & Workplace Conflict – withdrawn

Tab 26 Appendices

The Corporation will renew the following appendices, subject to any amendments associated with our other proposals:

- Appendix B – Car Allowance
- Appendix C – Bilingual Bonus
- Appendix G – MGT/XMT Life Insurance Plan
- Appendix H – Child Care Fund
- Appendix I – Union Education Fund (amended)
- Appendix J – Consultative Committee on Benefits (amended)
- Appendix L - National Committee on Newly Created Positions
- Appendix N – Job Security
- Appendix O – Extended Health Care Plan, Corporate Vision and Hearing Plan and Dental Plan
- Appendix P – Co-op Program
- Appendix Q – Eligibility List Form
- Appendix R – Surplus Employees Assigned Outside the PSAC/UPCE Bargaining Unit
- Appendix S - Human Rights & Workplace Conflict
- Appendix T – International Postal Communications Fund
- Appendix V – Definition of Projects Approved by the Corporation
- Appendix W – Clothing and Protective Footwear for Indeterminate Samplers

Tab 27 Appendice to Annexe

This Corporation will amend all existing and new appendices to reflect the change of title to “Annexe”. All references to “appendice” in the collective agreement will be amended at time of printing.

The Corporation reserves the right to introduce, modify, adjust or withdraw its proposals at any time if this final offer is not accepted. Errors and omissions excepted.

Handwritten initials: JH and KR

NÉGOCIATIONS AVEC L'AFPC/SEPC RELATIVEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE ÉCHUE LE 31 AOÛT 2016

CETTE PROPOSITION GLOBALE EST PRÉSENTÉE À L'AFPC/SEPC PAR LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES POUR ASSURER UNE ENTENTE NÉGOCIÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

LE 26 NOVEMBRE 2017

Les parties négocient ensemble depuis le 18 octobre 2016 pour le renouvellement de la convention collective qui a expiré le 31 août 2016. Les parties ont eu l'occasion de discuter et d'échanger leurs points de vue sur divers sujets. En conséquence, la Société dépose la proposition finale suivante concernant les enjeux présentés ci-dessous. Dans le cadre de cette proposition finale, le *statu quo* sera préservé pour les éléments qui ne sont pas abordés ci-dessous, conformément au libellé déjà établi dans la convention collective convenue entre les parties et ayant pris fin le 31 août 2016.

Il s'agit d'une proposition finale et sans préjudice. Aucun élément ou groupe d'éléments ne se distingue de ceux qui restent, à moins qu'il ne soit clairement stipulé qu'il en est autrement. En vertu de la clause 1.02, tous les documents, lettres, mémoires d'entente ou autres accords, verbaux ou écrits, qui ne sont pas spécifiquement renouvelés dans le cadre de la présente convention ou identifiés dans la lettre du 18 octobre 2016, sont nuls et nonavenus au moment de la signature de la nouvelle convention collective. Cette offre finale sera conditionnelle à l'obtention d'un accord sans recours à une ou une menace d'interruption de travail. S'il y avait interruption de travail, tout le langage de cette offre finale sera considéré comme nul et nonavenue.

Le texte ci-dessous vise à fournir un résumé de haut niveau de l'offre. Cependant, le texte du document joint au présent résumé aura préséance sur le résumé en tout temps.

RÉMUNÉRATION

Onglet 1 Taux de rémunération

La Société augmentera les taux de rémunération comme suit : 1,5 % pour la première année; 1,5 % pour la deuxième année; 1,75 % pour la troisième année et 1,8 % pour la quatrième année.

En réponse à la proposition du syndicat pour un taux de rémunération unique pour les compteurs de volume, la Société propose que les compteurs de volume soient payés à l'étape 2 de la classification et niveau A1.

(Annexe A; Annexe AA)

Onglet 2 Rémunération

La Société mettra en place un système de rémunération en arrérages à compter de janvier 2019. Afin de faciliter la transition vers le nouveau procédé, les employés toucheront

La Société se réserve le droit d'introduire, de modifier, de remanier ou de retirer ses propositions à tout moment si cette proposition finale n'est pas acceptée. Sauf erreurs et omissions.

Handwritten initials: AA and RR

une avance correspondant à l'équivalent de leur rémunération pour la première période de paie de 2019, qui sera recouvrée en totalité sur leurs dernières paies.

En réponse à la proposition du syndicat concernant le paiement par intérim, la Société propose une lettre d'entente visant à remédier à des situations exceptionnelles
(Clause 31.02; Nouvelle lettre d'entente; NOUVELLE lettre d'accompagnement)

AVANTAGES SOCIAUX ET CONGÉS

Onglet 3 Avantages complémentaires de retraite

La Société propose que sa cotisation au volet médical du Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) des employées qui prennent leur retraite trois (3) mois après la date de la signature ou par la suite soit de cinquante pour cent (50 %) et que celle des retraités soit également de cinquante pour cent (50 %). La Société maintiendra les taux de cotisation actuels du RSMC pour les employées qui ont pris leur retraite ou qui prendront leur retraite dans les trois (3) mois suivant la date de la signature.

(Clause 37.07)

Onglet 4 Régime de soins médicaux complémentaires, d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins dentaires

La Société augmentera les avantages comme suit : la couverture à l'extérieur du pays passera de 100 000 \$ à 250 000 \$; les soins dentaires importants passeront de 1 500 \$ à 2 000 \$; les prothèses auditives passeront de 500 \$ à 1 000 \$. De plus, la Société mettra à jour le *Guide des honoraires dentaires* pour conserver un décalage d'un an. En réponse à la proposition du syndicat de donner accès aux programmes optionnels d'assurances vie et accident et au régime d'assurance-vie collective temporaire et facultative, la société a modifié la lettre d'accompagnement.

(Clause 37.04, annexe F, NOUVELLE lettre d'accompagnement)

Onglet 5 Congé de décès

La Société propose de modifier la définition de «famille immédiate» pour inclure les «grands-parents du conjoint de l'employée».

(Clause 42.02 [modifié])

Onglet 6 Congé annuel pour les nouvelles employées

La Société propose de remanier le libellé des articles 40 et 42 de sorte que les droits aux congés annuels et les congés de préretraite soient établis en fonction de la date d'embauche plutôt que de la date à laquelle les nouvelles employées ont adhéré au Syndicat.

(Clauses 40.02, 40.15 et 42.17)

Onglet 7 Congé en cas de violence conjugale

La Société propose un langage révisé à l'article 28 pour renforcer le droit des employées d'accéder à leurs congés actuels dans des situations de violence conjugale. Nous proposons également que les parties publient un communiqué commun pour sensibiliser à cette question.

La Société se réserve le droit d'introduire, de modifier, de remanier ou de retirer ses propositions à tout moment si cette proposition finale n'est pas acceptée. Sauf erreurs et omissions.

(Clause 38.07 – NOUVEAU)

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

Onglet 8 Programme d'assurance-invalidité de courte durée

La Société propose des modifications à l'administration du Programme d'assurance-invalidité de courte durée. Ces modifications comprennent, entre autres, une clarification relative à la sélection du spécialiste indépendant de la santé du travail, une modification au mode de remise des renseignements d'ordre médical dont la durée passera de sept (7) à seize (16) jours et une modification à la définition de « hospitalisation » afin d'y inclure les chirurgies d'un jour. Des modifications sont également proposées pour tenir compte des parties des propositions de l'Union. En échange de ces modifications, le grief d'interprétation national numéro 99999-14-00005 sera retiré.

(Article 43 [modifié], annexe U : NOUVELLE lettre d'accompagnement, clause 42.15)

Onglet 9 Congés pour raisons personnelles

La Société a révisé la proposition sur les jours personnels afin de passer à un calendrier de congés pour raisons personnelles qui s'étend du 1^{er} juillet au 30 juin plutôt que du 1^{er} janvier au 31 décembre, et d'accompagner ce changement d'une période de transition qui s'échelonne sur les six (6) premiers mois de 2019. En outre, elle propose de faire passer le paiement maximal des congés pour raisons personnelles inutilisés de cinq (5) à sept (7) jours.

(Clause 42.11, NOUVEL annexe 1)

GESTION DES EMPLOYÉS EXCÉDENTAIRES

Onglet 10 Sécurité d'emploi – Gestion des employés excédentaires

La Société propose un nouveau modèle pour adresser le défi des employées excédentaires. Dans ce nouveau modèle, des précisions sont apportées au libellé concernant l'obligation pour les employées excédentaires d'accepter les affectations qui leur sont offertes dans un rayon de 40 km. De plus, la Société propose un nouveau libellé à l'article 28, selon lequel une employée qui occupe un poste vacant à un (1) niveau inférieur à son poste de base pour une période de deux (2) ans sera nommée à ce poste et avoir leur salaire ajusté en conséquence. Une employée qui a été excédentaire pendant deux (2) ans aura l'option de voir son taux de rémunération régulier réduit à un (1) niveau inférieur à son niveau de classification de base ou d'accepter une prime de départ. Ce modèle s'appliquera aux employées excédentaires existants, qui seront traités comme si leurs postes étaient devenus excédentaires par rapport aux exigences à la date de signature.

En réponse à la proposition du Syndicat de créer un comité sur les employées excédentaires, la Société a proposé une lettre d'accompagnement qui fera de l'objet des employées excédentaires un point permanent lors de consultation nationale.

(Article 28; clause 29.08; NOUVELLE lettre d'accompagnement; NOUVELLE lettre d'accompagnement; NOUVELLE lettre d'accompagnement)

La Société se réserve le droit d'introduire, de modifier, de remanier ou de retirer ses propositions à tout moment si cette proposition finale n'est pas acceptée. Sauf erreurs et omissions.

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

La Société propose de modifier les dispositions du Comité sur l'expansion du service et de l'innovation et du changement (Annexe M) afin de réduire le nombre de représentants du Comité de travail à un (1) pour chaque partie et de réduire la fréquence des réunions du Comité directeur au moins chaque trimestre. De plus, la Société propose de retirer la lettre proposant des points de révision par le Comité
(Annexe M; clause 52.01 [voir l'onglet 19])

DURÉE ET SÉLECTION D'UNE OFFRE FINALE

Onglet 12 Durée

La Société propose une convention collective de quatre (4) années débutant le 1^{er} septembre 2016 et se terminant le 31 août 2020.
(Clause 55.01)

Onglet 13 Sélection d'une offre finale - Retiré

DIVERS

Onglet 14 Classe d'emploi FI

Dans un souci de cohésion, la Société propose de retirer les dispositions prévoyant que les employées de la désignation « FI » travaillent seulement 36,25 heures par semaine alors que la semaine de travail du reste de l'unité de négociation est de 37,5 heures.
(Clause 25.09, article 52 [voir l'onglet 19], annexe D [voir l'onglet 22])

Onglet 15 Dotation

La Société a modifié cette proposition en supprimant à la fois le libellé de la période maximale définie pour l'examen des offres et le libellé relatif à la capacité d'afficher à l'interne et à l'externe en même temps.

En réponse à la proposition de l'Union concernant l'article 27.14, la Société propose un langage modifié pour traiter l'occupation de poste dans certaines situations de promotion ou de nomination à des postes vacants permanents.

En réponse à la proposition de l'Union voulant que les employées nommées pour une période déterminée deviennent indéterminés, la Société propose une modification à la clause 2.01.

(Clauses 2.01; 27.14)

Onglet 16 Liste d'employées

La Société remettra au Syndicat les listes d'employées par voie électronique et indiquera les postes vacants sur les rapports fournis.

La Société se réserve le droit d'introduire, de modifier, de remanier ou de retirer ses propositions à tout moment si cette proposition finale n'est pas acceptée. Sauf erreurs et omissions.

(Article 9)

Onglet 17 Listes de dotation

La Société propose de modifier la clause 27.11 en vue de remettre à chaque trimestre les listes à la section locale.

(Clause 27.11)

Onglet 18 Ancienneté

La Société propose de préciser que lorsqu'une employée évolue de l'unité de négociation, elle cessera d'accumuler l'ancienneté après une période de six (6) mois, conformément à la lettre d'entente existante entre les parties. En réponse à la proposition de l'Union concernant l'ancienneté, la Société propose un langage révisé définissant un processus de numéro aléatoire sur les bris d'égalité de l'ancienneté.

(Article 24)

Onglet 19 Frais d'inscription

La Société propose de remanier le libellé de l'article 52 de sorte que tous les employés aient droit au remboursement des frais d'inscription.

(Article 52)

ÉLÉMENTS ADMINISTRATIFS

Onglet 20 Entretien ménager

La Société a décelé un certain nombre d'erreurs grammaticales et typographiques dans la convention collective actuelle. Par ailleurs, la Société propose de mettre à jour la liste des arbitres conformément aux protocoles d'entente en place.

(Liste des erreurs; clause 19.17)

Onglet 21 Autres congés payés ou non payés

La Société propose des modifications afin d'assurer l'uniformité avec les changements législatifs; par exemple, les dispositions de la convention collective liées à la durée de la période d'attente pour un congé de maternité et un congé d'adoption sont mises à jour. L'augmentation de la durée du congé de soignant est aussi mise à jour.

La Société propose un protocole d'entente pour que les parties négocient des révisions aux dispositions de la convention collective relatives à la maternité, congé parental et adoption lors de l'entrée en vigueur du projet de loi C-44.

(Clauses 42.05, 42.06, 42.09, 42.10, 42.21; Protocole d'entente)

Onglet 22 Nouveau plan d'évaluation des emplois

La Société propose d'apporter des changements administratifs à cette annexe pour que ce dernier soit à jour.

(Annexe D)

Onglet 23 Disponibilité

La Société propose des mises à jour administratives à cette annexe en fonction de la liste exacte des postes.

La Société se réserve le droit d'introduire, de modifier, de remanier ou de retirer ses propositions à tout moment si cette proposition finale n'est pas acceptée. Sauf erreurs et omissions.

(Annexe E)

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

La Société mettra à jour cette annexe pour qu'il reflète le système d'évaluation utilisé depuis 2012.

(Annexe K)

Onglet 25 Droits de la personne et conflit en milieu de travail - Retiré

Onglet 26 Annexes

La Société renouvellera les annexes suivantes, sous réserve de toute modification associée à d'autres propositions :

- Annexe B – Indemnité de voiture
- Annexe C – Prime au bilinguisme
- Annexe G – Régime d'assurance-vie des employées de gestion
- Annexe H – Fonds pour la garde d'enfants
- Annexe I – Fonds d'éducation du Syndicat (modifié)
- Annexe J – Comité consultatif des avantages sociaux (modifié)
- Annexe L - Comité national des postes nouvellement créés
- Annexe N – Sécurité d'emploi
- Annexe O – Régime de soins médicaux complémentaires, régime de soins de la vue et de l'ouïe et régime d'assurance dentaire Régime de soins dentaires
- Annexe P – Programme Co-op
- Annexe Q – Formulaire – Liste d'admissibilité
- Annexe R – Employées excédentaires affectées à l'extérieur de l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC
- Annexe S – Droits de la personne et conflit en milieu de travail
- Annexe T – Fonds international des postes et communications
- Annexe V – Définition de projets approuvés par la Société
- Annexe W – Vêtements et chaussures de protection pour les préposées à l'échantillonnage nommées pour une période indéterminée

Onglet 27 Appendice à l'annexe

La Société modifiera tous les « appendices » existants et à venir au profit de l'intitulé « Annexe ». Toutes références à « appendice », dans la convention collective, seront modifiés au moment de l'impression.

La Société se réserve le droit d'introduire, de modifier, de remanier ou de retirer ses propositions à tout moment si cette proposition finale n'est pas acceptée. Sauf erreurs et omissions.

***APPENDIX "A"**

RATES OF PAY

****6. Effective [date of signing of the collective agreement], Volume Counters will be paid at step 2 of the A1 classification in Appendix "AA". Any Volume Counter who is receiving a higher rate of pay on [date of signing of the collective agreement] may continue receiving the same rate until the end of their current term.**

***ANNEXE « A »**

TAUX DE RÉMUNÉRATION

****6. En vigueur [date de signature de la convention collective], les compteurs de volumes seront payés à l'étape 2 de la classification A1 à l'Annexe «AA». Tout compteur de volume qui reçoit un taux de rémunération plus élevé à [date de signature de la convention collective] peut continuer à recevoir le même taux jusqu'à la fin de son mandat actuel.**

HA
KR

ARTICLE 31

PAY ADMINISTRATION

***31.02 Payment of Salary**

An employee is entitled to be paid on a biweekly basis **in arrears** for services rendered at:

(a) The pay specified in Appendix "AA" for the classification of the position to which she is appointed, if the classification coincides with that prescribed in her letter of appointment;

or

(b) The pay specified in Appendix "AA" for the classification prescribed in her letter of appointment, if that classification and the classification of the position to which she is appointed do not coincide.

ARTICLE 31

RÉMUNÉRATION

***31.02 Versement du traitement**

Toute employée a droit à une rémunération **en arrérages** à toutes les deux (2) semaines, pour services rendus :

a) qui est indiquée à l'appendice AA pour la classification du poste auquel elle est nommée si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans sa lettre de nomination,

ou

b) qui est indiquée à l'appendice AA pour la classification du poste précisée dans sa lettre de nomination si cette classification et celle du poste auquel elle est nommée ne coïncident pas.

**LETTER OF UNDERSTANDING
BETWEEN**

THE CANADA POST CORPORATION AND

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA / UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

**RE: Article 31 - Pay Administration
(Acting Pay)**

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

Dear Mr. Hussein,

This letter is further to our discussions at the negotiations table relating to Article 31 of the Collective Agreement.

During our discussions PSAC/UPCE expressed the concern that the salary grid in Appendix "AA" was such that, depending on the employee's increment level, it is possible for an employee to earn less when acting in a higher classification level, than if he had acted in a lower classification level.

The purpose of this letter is to confirm that when a situation such as the one described above is brought to the attention of the Corporation, the employee's acting pay will be increased to the next increment above the amount that the employee would have been paid in the lower classification.

September 29, 2017

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET
COMMUNICATIONS**

**OBJET : Article 31 - Rémunération
(Rémunération d'intérim)**

Mr. Hassan Hussein
Négociateur
Alliance de la Fonction publique du Canada
233 rue Gilmour
Ottawa ON K2P 0P1

Monsieur,

La présente fait suite aux discussions que nous avons eues à la table des négociations au sujet de l'article 31 de la convention collective.

Lors de ces échanges, AFPC-SEPC a exprimé le souci que la grille salariale telle qu'elle figure à l'appendice « AA » débouche, selon l'échelon de l'employée, sur une situation dans laquelle l'employée pourrait gagner moins à un poste d'affectation provisoire d'une classification d'un niveau supérieur que si elle travaillait à un poste d'affectation provisoire d'une classification d'un niveau inférieur.

Par la présente, je tiens à confirmer qu'en pareille situation, à condition qu'elle soit portée à l'attention de la Société, la rémunération d'affectation provisoire de l'employée sera majorée à l'échelon suivant pour qu'elle soit supérieure au montant que l'employée aurait

AA
AR

touché au taux de rémunération de la classification de niveau inférieur.

If the situation is brought to the Corporation's attention within the first 60 days after the employee's acting appointment, the increase will be retroactive to the first day of work in the acting position. After this period, the increase will be applied effective the date the situation was brought to the Corporation's attention.

Sincerely,

Katharine Price-Raas
Chief Negotiator

Si la situation est portée à la connaissance de la Société dans les 60 premiers jours suivant la nomination intérimaire de l'employée, l'augmentation sera rétroactive au premier jour de travail au poste intérimaire. Après ce délai, l'augmentation sera appliquée à compter de la date à laquelle la situation a été portée à la connaissance de la Société

Bien à vous,

Katharine Price-Raas
Négociatrice en chef



September 29, 2017



2 (LOU Pay Administration) Global Offer 2

[Not part of the collective agreement]

[Ne doit pas être inclus dans la convention collective]

[Date of signing of collective agreement]

[Date de signature de la convention collective]

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

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

Re: Implementation of Pay in Arrears for Regular Full-Time Employees

Objet : Mise en œuvre de la rémunération en régime différé pour les employées à temps plein

Dear Mr. Hussein,

Monsieur,

During this round of collective bargaining, the parties discussed the period in which full-time regular employees' wages are paid after they are earned. All existing full-time regular employees will transition from a current payroll to a two-week in arrears payroll as of the first pay period for 2019.

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont discuté du moment où le paiement du salaire de l'employées régulières à plein temps est versé après que ce dernier ait été gagné. Tous les employés régulier à plein temps passeront d'une rémunération pour les deux semaines actuelles à une rémunération avec un décalage de deux semaines, et ce, à partir de la première période de paie de 2019.

To minimize the impact that this change will have on affected employees, the Corporation will provide a one-time advance to full-time regular employees on strength as of the first pay period for 2019, equivalent to their earnings for the first pay period of 2019.

Afin de réduire au minimum l'incidence de ce changement sur les employés touchés, la Société fournira, sur la première paie de 2019, une avance salariale unique aux employés réguliers à temps plein actifs. Cette avance équivaldra à deux semaines de leur salaire habituel à compter du 1^{er} janvier 2019.

This advance will be recovered by the Corporation in the following manner:

Ce montant sera recouvré par la Société de la façon suivante :

- When the employee resigns, retires, or is released or terminated

- Si l'employée prend sa retraite, démissionne ou est congédié (pour

August 9, 2017

(for any reason), this advance will be recovered in full from the employee's final pay(s).

- If, at any time, the employee becomes entitled to be paid on a current basis (such as by appointment, assignment or transfer to another position within the Corporation), then this advance will be recovered in full by the Corporation from the employee's final pay(s) prior to the payroll change.

If, by error, oversight, inadvertence or other reason, the advance is not recovered in the above manner, then the advance, or any outstanding portion of it, shall become an overpayment which the Corporation shall be immediately entitled to recover in any other manner.

Sincerely,

quelque raison que ce soit), le montant de cette avance sera prélevé sur les dernières paie(s) de l'employée

- Si, à tout moment, l'employée devient admissible à une rémunération sur une base courante (par exemple, en raison d'une nomination, d'une affectation ou d'une mutation à un autre poste au sein de la Société), cette avance sera recouvrée au complet par la Société à partir des dernières paie(s) de l'employée avant le changement de la paie.

Si, par erreur, oubli, inadvertance ou pour une autre raison, l'avance n'est pas recouvrée de la manière décrite ci-dessus, l'avance, ou toute portion à recouvrer de celle-ci, deviendra un paiement en trop que la Société sera immédiatement en droit de recouvrer d'une autre manière.

Cordiales salutations,

Katharine Price-Raas
Chief Negotiator / Négociatrice en chef



ARTICLE 37

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

- *37.07** **Post-Retirement Health
Care Benefits**
- (a) For purposes of this Article, a retiree is a regular employee who has retired from the Corporation and who is in receipt of an annual allowance or an Immediate Lifetime Annuity under the Canada Post Corporation Pension Plan (Canada Post Pension Plan).
- (b) Until December 31, 2008, subject to the other provisions of this Article, a retiree who has ten (10) years or more of continuous employment on the date of retirement shall be covered by the EHCP if she elects to receive these benefits within sixty (60) calendar days of the retirement or the date on which she starts to receive a deferred pension.
- Effective January 1, 2009, subject to the other provisions of this Article, a retiree who has fifteen (15) years or more of continuous employment on the date of retirement shall

ARTICLE 37

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

- *37.07** **Soins médicaux des
personnes retraitées**
- a) Aux fins de la présente clause, une retraitée est une employée régulière qui a pris sa retraite de la Société et qui reçoit une pension immédiate ou une pension annuelle viagère aux termes du régime de retraite de Postes Canada (Régime de retraite de la Société).
- b) Jusqu'au 31 décembre 2008, sous réserve des autres dispositions de la présente clause, la retraitée qui compte au moins dix (10) ans de service continu au moment de la retraite bénéficie du RSMC si elle en fait la demande dans les soixante (60) jours civils suivant son départ à la retraite ou suivant le jour où elle commence à recevoir ses prestations de retraite différées.
- À compter du 1^{er} janvier 2009, sous réserve des autres dispositions de la présente clause, la retraitée qui compte au moins quinze (15) ans de service continu au



ARTICLE 37

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

be covered by the EHCP if she elects to receive these benefits within sixty (60) calendar days of the retirement or the date on which she elects to receive a deferred pension.

If no application to receive the benefits is made, the retiree will not be eligible to be covered by EHCP. This is a one-time election.

- (c) Effective January 1, 2009, the retiree with less than fifteen (15) years of continuous employment who is totally disabled and in receipt of a disability pension pursuant to the Canada Post Corporation Act or the Public Service Superannuation Act shall also be covered by the EHCP if an application is made as provided for in Clause (b) above.

- (d) Notwithstanding Clauses (b) and (c) above, an employee whose employment is terminated shall not be entitled to EHCP if she defers pension entitlements for more than five (5) years.

ARTICLE 37

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

moment de la retraite bénéficie du RSMC si elle en fait la demande dans les soixante (60) jours civils suivant son départ à la retraite ou suivant le jour où elle commence à recevoir ses prestations de retraite différées.

À défaut de présenter sa demande, la retraitée cesse d'être admissible au RSMC.

- c) À compter du 1^{er} janvier 2009, la retraitée qui ne compte pas quinze (15) années de service continu mais qui est invalide et qui reçoit une rente d'invalidité en vertu de la *Loi sur la Société canadienne des postes* ou de la *Loi sur la pension de la fonction publique* bénéficie également du RSMC si elle en fait la demande conformément à la clause b) ci-dessus

- d) Malgré les clauses b) et c) ci-dessus, une employée dont l'emploi prend fin n'est pas admissible au RSMC si elle choisit de différer le versement de ses prestations de retraite pour une période de plus de cinq (5) ans.

ARTICLE 37

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

- (e) If a retiree who elected for coverage subsequently notifies the carrier that she wishes to discontinue coverage under Post-Retirement Health Care, she will not be eligible to rejoin the plan at a later date.
- *f) Subject to Clauses (g), and (h) **and (i)**, retirees covered by the EHCP pursuant to this Article are entitled to the same EHCP as active employees, including the level of benefits, deductibles and co-insurance.
- (g) For employees who retired on or after January 1, 2006 and before August 12, 2014 the Corporation's contribution to the "Medical" portion of EHCP (this excludes the Optional Expenses Benefit) shall be seventy-five percent (75%) and the contribution of the retiree shall be twenty-five percent (25%).
- *h) ~~For~~ Employees who retired on or after August

ARTICLE 37

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

- e) La retraitée qui s'est prévalu de cet avantage et qui avise par la suite la société d'assurance qu'elle souhaite interrompre sa participation au régime de soins de santé pour personnes retraitées ne pourra pas ultérieurement y redevenir admissible.
- *f) Sous réserve ~~des de la~~ clauses g), et h) **et i)**, les employées retraitées qui bénéficient du RSMC en vertu de la présente clause ont droit au même régime que les employées actives, y compris en ce qui concerne le niveau de prestations, les franchises et la coassurance.
- g) En ce qui concerne les employées qui ont pris leur retraite le 1^{er} janvier 2006 ou après cette date et avant le 12 août 2014, la contribution de la Société à la partie «médicale» du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) est de soixante-quinze pour cent (75 %) et celle de la retraitée de vingt-cinq pour cent (25 %).
- *h) En ce qui concerne les employées qui ont pris leur

Handwritten initials: HA and KR

ARTICLE 37

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

12, 2014 and before (date that is 3 months from the date of signing) the Corporation's contribution to the "Medical" portion of EHCP (this excludes the Optional Expenses Benefit) shall be sixty- five percent (65%) and the contribution of the retiree shall be thirty-five percent (35%).

****new)** For employees who retired on or after (3 months from date of signing), the Corporation's contribution to the "Medical" portion of EHCP (this excludes the Optional Expenses Benefit) shall be fifty percent (50%) and the contribution of the retiree shall be fifty percent (50%).

ARTICLE 37

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

retraite le 12 août 2014 ou après cette date et avant (date 3 mois après la date de la signature) la contribution de la Société à la partie «médicale» du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) est de soixante-cinq pour cent (65%) et celle de la retraitée de trente-cinq pour cent (35 %).

****nouveau)** En ce qui concerne les employés qui ont pris leur retraite le (date 3 mois après la date de la signature) ou après cette date la contribution de la Société à la partie «médicale» du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) est de cinquante pour cent (50%) et celle de la retraitée de cinquante pour cent (50 %).

ARTICLE 37

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

***37.04 Dental Plan**

- (a) The dental plan agreed upon by the parties shall form part of this collective agreement and shall remain in full force and effect for the term of this Agreement. The Corporation's contribution to the Dental Plan shall be ninety-five percent (95%) and the contribution of the employee shall be five percent (5%).

Notwithstanding Appendix "F" Article III item 1, all indeterminate employees will be covered by the Dental Plan.

- * (b) Effective ~~May 12, 2014, the 2013~~ **[date of signing], the 2016** dental fee guide shall apply.
- * (c) Effective January 1, ~~2015, the 2014~~ **2018, the 2017** dental fee guide shall apply
- * (d) Effective January 1, ~~2016, the 2015~~ **2019, the 2018** dental fee guide shall apply
- ** (new) Effective January 1, 2020, the 2019 dental fee guide shall apply.**

ARTICLE 37

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

***37.04 Régime d'assurance-dentaire**

- a) L'entente relative au régime d'assurance dentaire conclue entre les deux parties fait partie de la présente convention collective et demeurera en vigueur pendant toute la durée de la convention. La contribution de la Société au Régime d'assurance-dentaire est de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) et celle de l'employée est de cinq pour cent (5 %).

Nonobstant l'Annexe « F » Article III item 1, les employées nommées pour une période indéterminée seront couvert par le Régime d'assurance-dentaire.

- * (b) À partir du ~~12^e mai 2014~~ **[date de la signature], le barème des tarifs de soins dentaires de 2013 2016** s'applique.
- * (c) À partir du 1^{er} janvier ~~2015~~ **2018**, le barème des tarifs de soins dentaires de ~~2014~~ **2017** s'applique.
- * (d) À partir du 1^{er} janvier ~~2016~~ **2019**, le barème des tarifs de soins dentaires de ~~2015~~ **2018** s'applique.
- ** nouveau) À partir du 1^{er} janvier 2020, le barème des tarifs de soins dentaires de 2019 s'applique.**

Handwritten initials: AA and KPR

***APPENDIX "F"**

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

THE CANADA POST CORPORATION

AND

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA /
UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

**CONCERNING A DENTAL PLAN
AGREEMENT**

[...]

ARTICLE IV - DENTAL BENEFITS

- *4. (a) An Eligible Employee shall be entitled to claim reimbursement of Covered Expenses incurred, with respect to Basic dental services, to a maximum of \$1,000.00 per person per calendar year and Major dental services to a maximum of ~~\$1,500.00~~ **\$2,000.00** per person per calendar year after an annual calendar year deductible amount of \$80.00 per family (\$50.00 per single) has been applied.

***ANNEXE « F »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES**

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET
COMMUNICATIONS**

RELATIVEMENT AU

RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

[...]

ARTICLE IV - PRESTATIONS DENTAIRES

- *4. a) Une employée admissible a le droit de réclamer le remboursement des frais couverts engagés, relativement aux soins dentaires ordinaires, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par personne par année civile et, relativement aux soins dentaires extraordinaires, jusqu'à concurrence de ~~1 500~~ **2 000** \$ par personne par année civile, après déduction d'une franchise annuelle par année civile de 80 \$ par famille et de 50\$ par assurée individuelle.

Handwritten signatures:
HVA
KPR

***APPENDIX "F"**

***ANNEXE « F »**

[...]

[...]

ARTICLE 7 – TABLE OF BENEFITS

ARTICLE 7 – TABLEAU DES PRESTATIONS

This Table of Benefits by itself has no full meaning and must only be interpreted in conjunction with other provisions of this Dental Plan.

Le présent tableau des prestations n'a aucune signification en soi et doit être interprété de pair avec les autres dispositions de la présente assurance dentaire.

Table of Benefits

Tableau des prestations

*Effective Date: ~~17 May 1986~~
[Date of Signing]

*Date d'entrée en vigueur: ~~le 17 mai 1986~~ [date de la signature]

[...]

[...]

	<u>Annual Dental Maximum Amount Per Person</u>
Basic	\$1,000.00
*Major	\$1,500.00 \$2,000.00

	<u>Montant maximum annuel par personne</u>
Soins ordinaires	1 000 \$
*Soins extraordinaires	1 500 \$ 2 000 \$

[NOT PART OF THE COLLECTIVE AGREEMENT]

[NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE]

[Date of signing of the collective agreement]

[Date de signature de la convention collective]

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

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

Re: Amendment to the Extended Health Care Plan (EHCP) and optional access to Life and Accident Insurance Program and the Group Term Life Insurance Plan

Objet : Modification du Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) et programme optionnel d'assurances vie et accident et au régime d'assurance-vie collective temporaire et facultative

Dear Mr. Hussein,

Monsieur,

During this round of collective bargaining, the parties agreed to modify the level of benefits provided under the EHCP.

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont convenu de modifier le niveau des prestations du RSMC.

The parties have agreed that effective January 1, 2018 hearing aids will be covered up to eighty percent (80%) of the maximum of one thousand dollars (\$1,000.00) every five (5) years.

Les parties ont convenu qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, les prothèses auditives seront couvertes jusqu'à concurrence de quatre-vingt pour cent (80 %) du maximum annuel de mille dollars (1000 \$) tous les cinq (5) ans.

The parties have agreed that effective January 1, 2018 out of country coverage will be covered up to a maximum of two hundred and fifty thousand dollars (\$250,000.00).

Les parties ont convenu qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, l'assistance médicale à l'extérieur du pays sera couverte jusqu'à concurrence de deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$).

The parties have agreed that effective January 1, 2018 employees will be eligible for the optional Life and Accident Insurance Program, and the optional Group Term Life Insurance Plan.

Les parties ont convenu qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, les employés seront admissibles au programme optionnel d'assurances vie et accident

November 24, 2017

(37.02 Side Letter)Final Offer

et au régime d'assurance-vie collective temporaire et facultative.

These changes do not have any impact on the current eligibility requirements or rate of reimbursement.

Ces changements n'ont aucune incidence sur les exigences d'admissibilité actuelles ni sur le taux de remboursement.

These changes will be reflected in the applicable plans as required.

Ces changements seront reflétés dans les plans applicables, au besoin

Sincerely,

Sincères salutations,

Katharine Price-Raas
Chief Negotiator / Négociatrice en chef



November 24, 2017



(37.02 Side Letter)Final Offer

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

***42.02 Bereavement Leave With
Pay**

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

(a) Duration of Leave

Where a member of an employee's immediate family dies, she shall be entitled to leave with pay for a period of up to four (4) consecutive days which must include the day of the funeral for purposes relating to the bereavement. Notwithstanding the forgoing, on reasonable notice to the Corporation, one of the four (4) days may be taken by the employee at a time that is not consecutive to others, when it is for religious or ceremonial purposes related to the death.

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

***42.02 Congé de deuil payé**

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

a) Durée du congé

Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée a, à des fins de deuil, droit à un congé payé d'une période maximale de quatre (4) jours consécutifs incluant le jour des funérailles. Nonobstant ce qui précède, si la Société en est avisée dans un délai raisonnable, un de ces jours de congé peut être utilisé à un autre moment pour des fins religieuses ou cérémoniales

KAR
HA

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

In addition, the employee may in addition, be granted up to three (3) days' leave for the purpose of travel related to the death.

(b) Other Relatives

An employee is entitled to one (1) day's bereavement leave with pay, for the purpose related to the death of the employee's son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law, or sister-in-law.

(c) Bereavement Leave
Concurrent With Other Leave

If, during a period of compensatory leave, an employee is bereaved in circumstances under which she would have been eligible for bereavement leave with pay under paragraph (a) or (b) of this clause, she shall be granted bereavement leave with pay and her compensatory leave credits shall be restored to the extent of any concurrent bereavement leave with pay granted.

(d) Extension of Leave

It is recognized by the parties that the circumstances which call for leave in respect of

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

associées au décès. En outre, l'employée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

b) Autres parents

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

c) Congé de deuil parallèlement à
un autre congé

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

d) Prolongation du congé

Il est reconnu par les parties que les circonstances donnant lieu au congé de deuil sont

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

bereavement are based on individual circumstances. On request, the authorized representative of Canada Post Corporation may, after considering the particular circumstances involved, grant leave with pay for a period greater than, and in a manner different from, that provided for in clause 42.02 (a) and (b).

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

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

KTR
AA

ARTICLE 40

VACATION LEAVE

***40.02 Credits**

(a) An employee shall, during the vacation year, earn vacation leave credits at the following rates for each calendar month during which she receives at least ten (10) days pay:

- (i) Three (3) weeks per vacation year if she has completed less than seven (7) years of continuous employment;
- (ii) Four (4) weeks per vacation year after she has completed seven (7) years of continuous employment;
- (iii) Five (5) weeks per vacation year after she has completed fourteen (14) years of continuous employment;
- (iv) Six (6) weeks per vacation year after she has completed twenty-one (21) years of continuous employment;

ARTICLE 40

CONGÉ ANNUEL

***40.02 Crédits**

(a) Au cours de l'année de congé annuel l'employée acquiert ses crédits aux taux suivants pour chaque mois civil durant lequel elle touche au moins dix (10) jours de rémunération :

- i) trois (3) semaines par année de congé annuel si elle a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;
- ii) quatre (4) semaines par année de congé annuel si elle a complété sept (7) années d'emploi continu;
- iii) cinq (5) semaines par année de congé annuel si elle a complété quatorze (14) années d'emploi continu;
- iv) six (6) semaines par année de congé annuel si elle a complété vingt-et-une (21) années d'emploi continu;



(v) Seven (7) weeks per vacation year after she has completed twenty-eight (28) years of continuous employment;

v) sept (7) semaines par année de congé annuel si elle a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu;

(vi) A full-time employee who is not entitled to receive pay for at least ten (10) days in each calendar month of a vacation year will earn vacation leave at one-twelfth (1/12) of the rate referred to in clause 40.02, for each calendar month for which she is entitled to receive pay for at least ten (10) days.

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

~~Effective May 12, 2014, new employees~~ **Notwithstanding paragraph (a) above, employees who were hired into the Corporation on or after May 12, 2014** shall, during the vacation year, earn vacation leave credits at the following rates for each calendar month during which she receives at least ten (10) days pay:

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

(i) Three (3) weeks per vacation year if she has completed less than ten (10) years of continuous employment;

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

- | | |
|---|--|
| | continu; |
| (ii) Four (4) weeks per vacation year after she has completed ten (10) years of continuous employment; | ii) quatre (4) semaines par année de congé annuel si elle a complété dix (10) années d'emploi continu; |
| (iii) Five (5) weeks per vacation year after she has completed eighteen (18) years of continuous employment; | iii) cinq (5) semaines par année de congé annuel si elle a complété dix-huit (18) années d'emploi continu; |
| (iv) Six (6) weeks per vacation year after she has completed twenty-eight (28) years of continuous employment; | iv) six (6) semaines par année de congé annuel si elle a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu; |
| (v) A full-time employee who is not entitled to receive pay for at least ten (10) days in each calendar month of a vacation year will earn vacation leave at one-twelfth (1/12) of the rate referred to in clause 40.02, for each calendar month for which she is entitled to receive pay for at least ten (10) days. | v) une employée à plein temps qui n'a pas droit de toucher au moins dix (10) jours de rémunération dans chaque mois civil d'une année de congé annuel acquiert des congés annuels au rythme d'un douzième (1/12) du taux mentionné à la clause 40.02 pour chaque mois civil durant lequel elle a droit de toucher au moins dix (10) jours de rémunération. |

Handwritten initials:
KPR

ARTICLE 40

VACATION LEAVE

***40.15 Vacation Pay for Part-Time Employees**

- (a) Notwithstanding the provisions of clause 40.03, a part-time employee shall receive vacation pay equal to a percentage of her previous calendar year's earnings in lieu of vacation leave with pay. This percentage shall be:
- (i) six percent (6%) if the employee has completed less than seven (7) years of continuous employment;
 - (ii) eight percent (8%) after the employee has completed seven (7) years of continuous employment;
 - (iii) ten percent (10%) after the employee has completed fourteen (14) years of continuous

ARTICLE 40

CONGÉ ANNUEL

***40.15 Paie de vacances pour les employées à temps partiel**

- a) Nonobstant les dispositions de la clause 40.03, une employée à temps partiel reçoit, au lieu de congés annuels payés, une paie de vacances correspondant à un pourcentage de la rémunération totale qu'elle a reçue au cours de l'année civile précédente. Ce pourcentage est le suivant :
- i) six pour cent (6 %) si l'employée a complété moins de sept (7) années d'emploi continu;
 - ii) huit pour cent (8 %) après que l'employée a complété sept (7) années d'emploi continu;
 - iii) dix pour cent (10 %) après que l'employée a complété quatorze (14) années d'emploi continu;

Handwritten initials: AA and KPR

ARTICLE 40

VACATION LEAVE

employment;

(iv) twelve percent (12%) after the employee has completed twenty-one (21) years of continuous employment;

(v) fourteen percent (14%) after the employee has completed twenty-eight (28) years of continuous employment.

* (b) Notwithstanding the provisions of clause 40.02 and paragraph (a) above, effective May 12, 2014 a new ~~part-time employee~~ **part time employees who were hired into the Corporation on or after May 12, 2014** shall receive vacation pay equal to a percentage of her previous calendar year's earnings in lieu of vacation leave with pay. This percentage shall be:

(i) six percent (6%) if the employee has completed

ARTICLE 40

CONGÉ ANNUEL

iv) douze pour cent (12 %) après que l'employée a complété vingt-et-une (21) années d'emploi continu;

v) quatorze pour cent (14 %) après que l'employée a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu.

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

i) six pour cent (6 %) si l'employée a complété moins de dix (10) années d'emploi

ARTICLE 40
VACATION LEAVE

ARTICLE 40
CONGÉ ANNUEL

- less than ten (10) years of continuous employment;
- (ii) eight percent (8%) after the employee has completed ten (10) years of continuous employment;
- (iii) ten percent (10%) after the employee has completed eighteen (18) years of continuous employment;
- *iv) twelve percent (12%) after the employee has completed twenty-eight (28) years of continuous employment;
- (c) Calendar year earnings, for the purposes of calculating vacation pay for a part-time employee, shall reflect the gross wages as reported on her T-4 earnings as "Total Income Before Deductions".

- continu;
- ii) huit pour cent (8 %) après que l'employée a complété dix (10) années d'emploi continu.
- iii) dix pour cent (10 %) après que l'employée a complété dix-huit (18) années d'emploi continu;
- *iv) douze pour cent (12 %) après que l'employée a complété vingt-huit (28) années d'emploi continu;
- c) Aux fins de calcul de la paie de vacances pour une employée à temps partiel, la rémunération totale d'une année civile correspond au salaire brut inscrit sur le formulaire T-4 sous «Revenus d'emploi avant retenues».

HH
KPR

ARTICLE 40

VACATION LEAVE

- (d) An employee will be granted vacation leave without pay up to a maximum of three (3) weeks if entitled to vacation pay in accordance with 40.15 (a) (i) or 40.15 (b) (i), above; four (4) weeks if entitled to vacation pay in accordance with 40.15 (a) (ii) or 40.15 (b) (ii), above; five (5) weeks if entitled to vacation pay in accordance with 40.15 (a) (iii) or 40.15 (b) (iii), above; six (6) weeks if entitled to vacation pay in accordance with 40.15 (a) (iv) or 40.15 (b) (iv), above; and seven (7) weeks if entitled to vacation pay in accordance with 40.15 (a) (v), above.

Such vacation leave will be scheduled on the basis of seniority and subject to local operational requirements.

ARTICLE 40

CONGÉ ANNUEL

- d) Une employée peut prendre des congés annuels non payés d'au plus trois (3) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) i) ou 40.15 b) i) ci-dessus; quatre (4) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) ii) ou 40.15 b) ii) ci-dessus; cinq (5) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) iii) ou 40.15 b) iii) ci-dessus; six (6) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) iv) ou 40.15 b) iv) ci-dessus; et sept (7) semaines si elle a droit à une paie de vacances aux termes de l'alinéa 40.15 a) v).

Ces congés annuels sont accordés en fonction de l'ancienneté et des contraintes opérationnelles locales.

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

***42.17 Pre-retirement Leave**

- (a) An indeterminate employee who has attained fifty (50) years of age and completed twenty (20) years of continuous employment or has attained sixty (60) years of age and completed five (5) years of continuous employment shall be entitled to a pre-retirement leave with pay of one (1) week in the vacation year in which the employee becomes eligible therefore and in every vacation year thereafter until the employee's retirement up to a maximum of six (6) weeks pre-retirement leave from the time of eligibility until the time of retirement.
- (b) An employee may elect to take her fifth (5th) and sixth (6th) weeks of pre-retirement leave during the same year.
- (c) Pre-retirement leave with pay shall be scheduled in at minimum one (1) day blocks separate from the scheduling of vacation leave at a time to be

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

42.17* Congé de pré-retraite

- a) Une employée nommée pour une période indéterminée qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu, ou qui a atteint l'âge soixante (60) ans et compte cinq (5) ans d'emploi continu, a droit à un congé de pré-retraite payé d'une (1) semaine durant l'année de congé au cours duquel elle devient admissible à ce congé, et par la suite durant chaque année de congé jusqu'à ce qu'elle prenne sa retraite, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) semaines de congé de pré-retraite à partir du moment où elle est admissible à ce congé jusqu'au moment de sa retraite.
- b) L'employée peut prendre ses cinquième (5e) et sixième (6e) semaines de congé de pré-retraite pendant la même année.
- c) Le calendrier des congés de pré-retraite payés est établi selon des périodes minimales d'une (1) journée tel que convenu avec la Société de façon distincte

Handwritten initials: JH and KPC

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

agreed to with the Corporation taking into consideration the employee's wishes, seniority and operational requirements.

- (d) There shall be no payment made to or on behalf of any employee in lieu of unused pre-retirement leave.
- (e) No employee shall be required or authorized to work during her pre-retirement leave.
- (f) In the event of termination of employment, including retirement, for reason other than death or lay-off, the Corporation shall recover from any monies owed the employee an amount equivalent to unearned pre-retirement leave taken by the employee after the beginning of the vacation year and prior to her birthday or anniversary date, whichever is later, as calculated from the classification described in her letter of appointment on the date of termination of her employment.

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

des congés annuels. La Société tient compte des désirs et de l'ancienneté des employées, ainsi que des besoins opérationnels.

- d) Aucune somme d'argent n'est versée à une employée ou en son nom pour tenir lieu d'un congé de pré-retraite.
- e) Aucune employée n'est tenue de travailler pendant son congé de pré-retraite, ni autorisée à le faire.
- f) En cas de cessation d'emploi de l'employée, comme la retraite, pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société recouvre sur tout montant dû à l'employée un montant équivalant au nombre de jours de congé de pré-retraite non acquis pris dont elle a bénéficié après le début de l'année de congé et avant, selon la plus tardive des deux éventualités, soit son anniversaire de naissance, soit sa date d'anniversaire d'entrée en fonction; ce montant est calculé selon la classification indiquée dans sa lettre de nomination à la date de cessation de son emploi

ARTICLE 42

OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

*g) Employees **who were** hired **into the Corporation** on or after May 12, 2014 shall not be entitled to pre- retirement leave.

ARTICLE 42

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS

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

HA
KPR

ARTICLE 38
LEAVE - GENERAL

38.01 Information on Leave Credits

An employee is entitled to be informed at reasonable intervals, upon request, of the balance of her vacation, Personal Days or top up credits.

38.02 Retention of Leave Credits

The amount of leave with pay credited to an employee by the Corporation at the time when this Agreement is signed, or at the time when she becomes subject to the Agreement, shall be retained by the employee.

38.03 No Cumulation of Leave

An employee shall not be granted two (2) different types of leave with pay or monetary remuneration in lieu of leave in respect of the same period of time.

38.04 When Not Entitled to Leave With Pay

An employee is not entitled to leave with pay during periods she is on leave without pay, on educational leave without pay or under suspension.

38.05 Leave Denied

When the Corporation denies an employee's application for leave, explanations shall be provided forthwith

ARTICLE 38
CONGÉS-GÉNÉRALITÉS

38.01 Information sur les crédits de congé

L'employée a droit, à intervalles raisonnables et sur sa demande, d'être informée du solde de ses crédits de congé annuels, de ses jours de congé pour raison personnelles et de ses crédits de majoration.

38.02 Maintien des crédits de congé

L'employée conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par la Société au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle y devient assujettie.

38.03 Aucun cumul des congés

L'employée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé ni d'une rétribution monétaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

38.04 Déchéance du droit au congé payé

L'employée n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé, en congé-éducation non payé ou sous le coup d'une suspension.

38.05 Congé refusé

Lorsque la Société rejette la demande de congé de l'employée, elle doit lui en fournir les raisons. Sur

ARTICLE 38

LEAVE - GENERAL

to the employee. Upon request from the employee, written reasons for the refusal shall be provided.

38.06 Response

An employee's request for leave shall be responded to within a reasonable period of time.

****38.07 Leave in Circumstances of Domestic Violence**

The Corporation and the Alliance recognize that employees may experience incidents of domestic violence which could affect the employee in the workplace. Accordingly, the Corporation may grant the employee access to their Leave provisions in situations of domestic violence and such requests shall not be unreasonably withheld.

ARTICLE 38

CONGÉS-GÉNÉRALITÉS

demande de l'employée, la Société donnera par écrit les motifs de son refus.

38.06 Réponse

La demande de congé de l'employée fait l'objet d'une réponse à l'intérieur d'une période de temps raisonnable.

****38.07 Congé pour circonstances de violence conjugale**

La Société et l'Alliance reconnaissent que les employées peuvent subir des incidents de violence conjugale qui pourraient affecter l'employée sur le lieu de travail. Par conséquent, la Société peut accorder à l'employée l'accès à ses congés dans des situations de violence conjugale et ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

43.01 Credits

Employees shall earn sick leave credits at the following rates:

(a) Full-Time Employees

One and one-quarter (1¼) days for each calendar month for which she receives pay for at least ten (10) days.

(b) Part-Time Employees

Five (5) hours per month, for each month in which she is entitled to pay for at least thirty-seven and one-half (37 1/2) hours. She shall also earn an additional hour of sick leave credit for each additional monthly eighteen and three-quarter (18 3/4) hours, or portion thereof, worked in excess of the first thirty-seven and one-half (37 1/2) hours without such credit exceeding nine (9) hours per month. A part-time employee who is on vacation leave shall be considered as being entitled to pay for the purpose of calculating sick leave credits.

43.02 Granting of Sick Leave

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

43.01 Crédits

L'employée acquiert des crédits de congé selon le barème suivant:

a) Employées à plein temps

Une journée et quart (1¼) pour chaque mois civil durant lequel elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

b) Employées à temps partiel

Cinq (5) heures par mois, pour chaque mois durant lequel elle touche la rémunération d'au moins trente-sept heures et demie (37 1/2). Elle acquiert également un heure additionnelle de congé de maladie pour chaque tranche de dix-huit heures et trois quarts (18 3/4), mensuelles, ou partie de celle-ci, travaillée en sus des premières trente-sept heures et demie (37 1/2), jusqu'à un maximum de neuf (9) heures par mois. Une employée à temps partiel qui est en congé annuel est considérée comme ayant droit à une rémunération aux fins du calcul des crédits de congé de maladie.

43.02 Attribution des congés de maladie

Handwritten initials: JH

Handwritten initials: KPR

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

An employee shall be granted sick leave with pay when she is unable to perform her duties because of illness or injury provided that:

(a) — she satisfies the Corporation of this condition in such manner and at such time as may be determined by the Corporation,

and

(b) — she has the necessary sick leave credits.

43.03 Signed Statement

A statement signed by the employee stating that because of her illness or injury she was unable to perform her duties shall, when delivered to the Corporation, be considered as meeting the requirements of clause 43.02 (a), if the period of leave with pay requested does not exceed five (5) days, but no employee shall be granted more than ten (10) days' sick leave with pay in a fiscal year solely on the basis of statements signed by her.

43.04 Advance of Sick Leave Credits

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

L'employée a droit à un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) — qu'elle puisse convaincre la Société de son état, de la manière et à un moment que celle-ci détermine,

et

b) — qu'elle possède les crédits de congé de maladie nécessaires.

43.03 Déclaration signée

Une déclaration signée de l'employée indiquant que, par suite de sa maladie ou de sa blessure, elle était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à la Société, comme satisfaisant aux exigences de la clause 43.02 a), si la période de congé payé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours; mais l'employée ne peut bénéficier de plus de dix (10) jours de congé de maladie payé au cours d'une année financière sur la seule foi de déclarations signées par elle.

43.04 Avance de crédits de congé

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

~~When an employee has insufficient or no credits to cover the granting of sick leave with pay under the provisions of clause 43.02, sick leave with pay may, at the discretion of the Corporation, be granted to an employee:~~

~~(a) for a period of up to twenty-five (25) days if a decision on an application for injury-on-duty leave is being awaited,~~

~~or~~

~~(b) for a period of up to fifteen (15) days in all other cases, subject to the deduction of such advanced leave from any sick leave credits subsequently earned and, in the event of termination of employment for reasons other than death or lay-off, the recovery of the advance from any monies owed the employee.~~

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

de maladie

~~Lorsque l'employée n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour justifier l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 43.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de la Société:~~

~~a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, si elle attend une décision sur une demande de congé pour accident du travail,~~

~~ou~~

~~b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employée.~~

Handwritten initials: HHA and KPR

ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

43.05 Return of Credits Where Injury On-Duty is Approved

When an employee is granted sick leave with pay and injury-on-duty leave is subsequently approved for the same period, it shall be considered, for the purpose of the record of sick leave credits, that the employee was not granted sick leave with pay.

43.06 Return of Credits During Period of Compensatory Leave

If an employee becomes ill during a period of compensatory leave and such illness is supported by a medical certificate, the employee shall be granted sick leave and her compensatory leave credits shall be restored to the extent of any concurrent sick leave granted.

43.07 No Loss for Quarantine

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

ARTICLE 43

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/ PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

43.05 Remise des crédits quand un congé pour accident du travail est approuvé

Lorsque l'employée bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employée n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

43.06 Remise des crédits pendant une période de congé compensatoire

L'employée qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire, et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie et les crédits de congé compensatoire sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

43.07 Aucune perte en cas de mise en quarantaine

L'employée a droit à un congé payé pour le temps perdu pour cause de mise en quarantaine lorsqu'elle est incapable de travailler tel qu'attesté par un médecin qualifié; ce congé est accordé et n'est pas déduit des crédits de congé.

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

43.08 Notifying Supervisor

- (a) ~~An employee who is absent because of illness shall notify her supervisor or other designated individual prior to the commencement of her scheduled work period, or as soon as possible thereafter, and advise her supervisor or other designated individual as to the probable date of her return to work.~~
- (b) ~~In the event an employee is unable to return to work at the time expected, she shall, prior to the commencement of the work period when she is expected to return to duty, re-notify her supervisor or other designated individual of her current circumstances.~~

**43.09 Submitting Leave Forms and
Medical Certificates**

~~Completed "Application for Leave" forms pertaining to sick leave, and medical certificates where required, must be submitted by the employee on the first day she~~

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

**43.08 Obligation d'avertir la
surveillante**

- a) ~~Une employée qui est absente pour cause de maladie doit en aviser sa surveillante ou toute autre personne désignée avant le début de sa période de travail prévue ou dès que possible par la suite, et doit communiquer à sa surveillante ou à toute autre personne désignée la date probable de son retour au travail.~~
- b) ~~Advenant qu'une employée ne soit pas en mesure de retourner au travail à la date prévue, elle doit, avant le début de la période de travail où elle est censée retourner, aviser de nouveau sa surveillante ou toute autre personne désignée de sa situation actuelle.~~

**43.09 Présentation de formulaires de
congé et certificats médicaux**

~~Les formulaires remplis de demande de congé de maladie et les certificats médicaux exigés doivent être présentés par l'employée le premier jour de~~

Handwritten initials: JH and KPC

ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

returns to work following the sick leave period.

***43.1001 Short Term Disability Program**

As of January 1, 2010, Articles 43.01 to 43.09 no longer apply and Employees shall be subject to the terms and conditions of the Corporation's Short Term Disability Program, as described in Appendix "U" **this Article.**

APPENDIX "U"

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

CONCERNING A SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM**

The following scale sets out the mutual understanding reached between the parties.

***43.02 ARTICLE 1 Personal Days**

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

retour au travail suivant la période de congé de maladie.

***43.1001 Programme d'invalidité de courte durée**

À compter du 1er janvier 2010, les articles 43.01 à 43.09 ne seront plus en vigueur et le Programme d'invalidité de courte durée de la société, décrit à l'appendice «U», fera partie intégrale de cette convention.

Les employées sont assujetties aux conditions du Programme d'assurance-invalidité de courte durée de la Société, de la manière décrite dans le présent article.

APPENDICE « U »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA / LE
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES
POSTES ET COMMUNICATIONS
AU SUJET D'UN PROGRAMME
D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE
COURTE DURÉE**

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

***43.02 ARTICLE 1 Jours de congé pour raisons personnelles**

Handwritten initials/signature in the left margin.

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

~~1.~~ Personal Days shall be allocated and used as per Clause 42.11 of the collective Agreement.

***43.03-ARTICLE II Eligibility**

~~*(a)1.~~ All indeterminate employees shall have access to short term disability benefits as of their date of hire.

~~*(b)2.~~ Term employees of greater than six (6) months shall have access to short term disability benefits.

~~*(c) 3.~~ An employee will not be eligible for short term disability benefits in the following situations:

~~*(i) (a)~~ Any period when she is imprisoned;

~~*(ii) (b)~~ Any illness or injury due to the commission of, or an attempt to commit, an assault or other criminal offence (subject to conviction in a court of law);

~~*(iii) (e)~~ Any illness or injury related to substance abuse, unless the employee

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

~~1.~~ Les jours de congé pour raisons personnelles sont alloués et utilisés en conformité avec la clause 42.11 de la Convention Collective.

***43.03-ARTICLE II Admissibilité**

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

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

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

~~*i) a)~~ toute période où elle est emprisonnée;

~~*ii) b)~~ toute maladie ou blessure résultant de la perpétration ou de la tentative de perpétrer une agression ou un autre acte criminel (sujet à une condamnation dans une cour de justice);

~~*iii) e)~~ toute maladie ou blessure liée à un abus d'alcool ou d'autres drogues, à moins

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

agrees to receive ongoing, active professional treatment deemed appropriate for the condition being treated.

***43.04 ARTICLE III Short Term
Disability Benefits**

- *(a) 1.** An employee can receive short term disability benefits for up to a maximum of thirty (30) weeks after the date of illness or injury.

- *(b) 2.** Eligibility for short term disability benefits will be determined by the Disability Management Provider. In order to be eligible for short term disability benefits, an employee must be under the care of a physician, and follow the treatment prescribed by that physician as deemed appropriate for the illness or injury by the Disability Management Provider. The employee is responsible for providing all medical information to the Disability Management Provider.

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

que l'employée ne consente à recevoir des soins médicaux actifs et continus jugés appropriés pour traiter son problème médical.

***43.04 ARTICLE III Prestations
d'assurances invalidité de
courte durée**

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

- *b) 2.** L'admissibilité aux prestations du programme d'assurance- invalidité de courte durée est établie par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. Pour être admissible aux prestations du programme d'assurance- invalidité de courte durée, une employée doit être soignée par un médecin et suivre le traitement prescrit par ce médecin et jugé approprié pour la maladie ou la blessure par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. L'employée doit fournir tous les renseignements médicaux exigés au fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

Handwritten initials: KPR and a signature.

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

***c) 3.** The qualifying period to be eligible for short term disability benefits is as follows:

- *i. a.** Accident: 0 days
- *ii. b.** Hospitalization: 0 days
- *iii. c.** Illness: 7 calendar days

***d) 4.** Should an employee become hospitalized prior to the end of the Qualifying Period, short term disability benefits are payable as of the date of hospitalization.

***e) 5.** In the event of illness, an employee may use her Personal Days until the short term disability benefits commences on the eighth (8th) day following the first day of missed work due to the illness. If or once an employee's Personal Days have been exhausted, and so long as the employee is ultimately approved by the Disability Management Provider for short term disability benefits, the employee may during the qualifying period use her sick leave credits accumulated up to December 31, 2009. As of January 1, 2010, all sick leave credits accumulated up to December 31, 2009, will be

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

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

- *i. a.** Accident: 0 jour
- *ii. b.** Hospitalisation: 0 jour
- *iii. c.** Maladie: 7 jours civils

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

***e) 5.** En cas de maladie, une employée peut utiliser ses jours de congé pour raisons personnelles jusqu'au début du paiement des prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée, soit le 8^e jour suivant la première journée d'absence du travail pour cause de maladie. Si l'employée a épuisé ses jours de congé pour raisons personnelles ou lorsque cela se produit, et à condition que le fournisseur de gestion des cas d'invalidité approuve la demande d'indemnité de l'employée, ce dernier peut utiliser, durant la période d'attente, ses crédits de congés de maladie accumulés au 31

ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

converted to "top up credits" on an hour for hour basis.

- *f)-6.** Employees who are approved for short-term disability benefits, shall receive the following benefits:
- *i. a.** During the first 15 weeks of their illness or injury (excluding 7 calendar day waiting period, if applicable), 70% of their salary. As well, employees can use their top up credits, to top-up short-term disability benefits to 100% of their salary.
 - *ii. b.** For the remainder of the 30 week period of their illness or injury, they shall receive the difference between 70% of their salary and their Employment Insurance payment. As well, employees can use their top up credits accumulated up to of December 31, 2009, to top-

ARTICLE 43

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/ PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

décembre 2009. Le 1er janvier 2010 les crédits de congé de maladie accumulés jusqu'au 31 décembre 2009 seront convertis en « crédits de majoration » heure pour heure.

- *f)-6.** Les employées dont la demande d'indemnité au programme d'assurance-invalidité de courte durée est acceptée recevront les prestations suivantes:
- *i. a.** Durant les 15 premières semaines de maladie ou de blessure (excluant la période d'attente de 7 jours civils, le cas échéant), elles recevront des prestations équivalant à 70 % de leur salaire. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 100 % de leur salaire.
 - *ii. b.** Durant le reste de la période de 30 semaines de maladie ou de blessure, elles recevront des prestations équivalant à la différence entre 70 % de leur salaire et leurs prestations d'assurance-emploi. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration

ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM

up short-term disability benefits to 95% of their salary.

***g) 7.** To top-up their short-term disability benefits, an employee's top up credits will be used at the rate of 1 hour of top up credits for every 1 hour required to top up short term disability benefits from 70% of the employee's salary to 100% or 95%, as the case may be. For example, a full time employee would typically use 2.25 hours to top up at 100% of her salary.

***h) 8.** Should the disability continue for a period exceeding 15 weeks, the employee shall apply for Employment Insurance benefits. If the employee is approved, she will receive benefits as per Part I of the Employment Insurance Act (currently 55% of an employee's salary, to a **the maximum of \$435.00 per week allowable under the Employment Insurance Act**). This will be topped up as per paragraph ~~6b~~ **(f)ii** above.

***i) 9.** All short term disability benefits paid to an employee are

ARTICLE 43

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 95 % de leur salaire.

***g) 7.** La formule de calcul pour majorer les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée sera d'une (1) heure de majoration pour chaque heure nécessaire pour majorer les prestations d'assurance- invalidité de courte durée de 70 % du salaire de l'employée à 100 % ou 95%, le cas échéant. Par exemple, une employée à plein temps utiliserait 2,25 heures pour majorer son salaire à 100 %.

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

***i) 9.** Toutes les prestations du programme d'assurance-

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

income for income tax purposes.

***j) 10.** An employee's short term disability benefits will be reduced by any income received by the employee from the following sources:

- *i. a.** Earnings from other employment, unless the employee can show proof that this employment predated their injury or illness;
- *ii. b.** Benefits payable under any Workers' Compensation program, where such a reduction is permitted by law;
- *iii. c.** Benefits from no-fault government insurance or automobile insurance, where such a reduction is permitted by law;
- *iv. d.** Any other disability or retirement benefits, severance payments, or salary continuation benefits resulting from employment.

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

invalidité de courte durée versées à une employée sont considérées comme un revenu aux fins d'imposition.

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

- *i. a.** Revenu d'un autre emploi, à moins que l'employée ne puisse prouver que cet emploi était antérieur à la maladie ou à la blessure;
- *ii. b.** Prestations payables en vertu d'un programme d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;
- *iii. c.** Prestations payables en vertu d'un programme d'assurance gouvernemental sans égard à la responsabilité ou d'un programme d'assurance automobile, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;
- *iv. d.** Toute autre prestation d'assurance-invalidité ou de retraite, indemnité de départ ou continuation du salaire lié à l'emploi.

KPR
X

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

- * (k) 11.** Where permissible by law, all employees will be subject to Canada Post's right of subrogation, as per the terms of the Short Term Disability Plan Document.
- * (l) 12.** Employees must comply with, and participate in any rehabilitation program recommended by the Disability Management Provider, in order to continue to receive short term disability benefits. A rehabilitation program may include modified hours and/or modified duties of the employee's job, or other reasonable alternatives proposed by the Disability Management Provider.
- * (m) 13.** Any short term disability benefits payable to an employee will cease on the earliest of:
- * i. a.** The date on which the employee ceases to be disabled;
 - * ii. b.** The date on which the employee engaged in any

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

- * (k) 11.** Là où la loi le permet, toutes les employées seront assujetties au droit de subrogation de Postes Canada, conformément aux modalités du document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.
- * (l) 12.** Les employées doivent respecter et participer à tout programme de réadaptation recommandé par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité afin de continuer à recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée. Un programme de réadaptation peut comprendre un horaire adapté ou des tâches modifiées dans le cadre du poste de l'employée, ou toute autre solution de rechange raisonnable proposée par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.
- * (m) 13.** Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à une employée prendront fin à la première des dates suivantes:
- * i. a.** La date à laquelle l'employée n'est plus invalide;
 - * ii. b.** La date à laquelle l'employée participe à une activité

ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

gainful occupation other than an approved gainful occupation for the purpose of rehabilitation.

*iii. e. The date on which the employee fails to furnish satisfactory proof of continued disability.

*iv. d. The date on which the employee refuses to participate in a disability management program or to take up rehabilitative employment considered appropriate by the disability management provider.

*(n) 14. All monies payable under this Short Term Disability Program shall be payable in Canadian dollars.

*43.05 ARTICLE IV Recurrence

All recurrences of illness or injuries will be dealt with as per the terms of the Short Term Disability Program.

*43.06 ARTICLE V Termination of Benefits

An employee's short term disability benefits will be terminated if she fails to comply with any requirements of the

ARTICLE 43

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/ PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

rémunératrice autre qu'une activité rémunératrice approuvée aux fins de réadaptation;

*iii. e. La date à laquelle l'employée est incapable de fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'il est toujours invalide;

*iv. d. La date à laquelle l'employée refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou d'entreprendre un emploi de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

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

*43.05 ARTICLE IV Récidive

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

*43.06 ARTICLE V Cessations des prestations

Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée cesseront si elle ne

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

program, as set out in the Short Term Disability Plan Document.

***43.07 ARTICLE VI Appeal Process**

- *a) 1-** An appeal is a written request from an Employee to revisit the decision on her file. The appeal process is designed to provide an objective review of the decision made and provide the Employee with the opportunity to provide additional medical information.

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

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

respecte pas une des exigences du programme, telles que décrites dans le document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.

***43.07 ARTICLE VI Processus d'appel**

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

Si une employée se prévaut de son droit d'appel, elle a droit aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée aussi longtemps qu'il le faut pour qu'une décision soit rendue au premier niveau du processus d'appel. Si l'appel est rejeté, la Société déduit tout paiement en trop de la paie de l'employée, mais le recouvrement effectué ne doit pas excéder dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie de l'employée jusqu'à concurrence de l'intégralité de la somme à recouvrer. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement en trop en suspens peut être prélevé du solde de rémunération de



ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

***(b) 2-** Level 1 Appeal

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

The employee must provide to the Case Manager with any additional medical information that the employee wishes to submit or that has been requested by the Case Manager within 30 calendar days from the notice to appeal.

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

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

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

ARTICLE 43

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/ PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

l'employée.

***b) 2-** Premier niveau du processus d'appel :

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

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

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

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

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

ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM

***c) 3.** Level 2 Appeal

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

The employee must submit a written intent to appeal to the decision of the Disability Management Provider's Claims Specialist within 7 calendar days of the decision having been communicated to the employee.

The Case Manager will follow the process outlined in 2. above, and review with the Case Manager Supervisor for further determination.

***d) 4.** Independent Final Review

*Once an employee has been advised in writing that their second appeal has been denied, the **Alliance representative on behalf of the employee or her authorized representative** has 10 working days to advise the case manager, in writing, of the intent to appeal. ~~An independent occupational health specialist shall~~

ARTICLE 43

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

***c) 3.** Deuxième niveau du processus d'appel :

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

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

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

***d) 4.** Révision finale par une spécialiste indépendante :

*Une fois que l'employée est informée par écrit du rejet de son appel à la deuxième étape, **le représentant de l'Alliance au nom de l'employée elle ou son représentant autorisé** dispose de 10 jours ouvrables pour informer par écrit le gestionnaire de cas de son intention de faire appel à cette dernière décision. ~~Une spécialiste en santé du travail~~

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

~~review the claim, including any further information provided. The claim documents will include a release that the employee may~~ **must** sign to authorize a union representative to represent the employee's interests during this final review.

****An independent occupational health specialist shall be provided with each party's submissions in the form of written briefs and documents in an expedient manner. The Alliance will have 30 working days, after receipt of the entire case file from the case manager, to provide further information to the case manager. Upon receipt, the case manager will then provide these submissions to the independent occupational health specialist. Failure to provide a submission will not delay the decision made by the independent occupational health specialist unless mutually agreed to by both parties. The independent occupational health specialist all render their decision based solely on the information provided by the parties.**

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

*If the parties are unable to agree on an independent occupational health specialist within 15 working days

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

~~indépendante examinera la demande, ainsi que tout autre renseignement qui puisse lui être fourni. Les documents d'appel doivent comprendre un formulaire que l'employée peut~~ **doit** signer pour autoriser une représentante du syndicat à défendre ses intérêts dans cette dernière révision.

****Une spécialiste en santé du travail indépendant devra recevoir les soumissions de chaque partie sous forme de communications et de documents écrits sans tarder. L'Alliance disposera de 30 jours ouvrables, après réception de l'intégralité du dossier du gestionnaire de cas, pour fournir de plus amples informations au gestionnaire de cas. Dès réception, le gestionnaire de cas fournira ces soumissions au spécialiste en santé du travail indépendant. Le défaut de produire une soumission ne retardera pas la décision du spécialiste en santé du travail indépendant à moins d'une entente mutuelle des deux parties. Le spécialiste en santé du travail indépendant rendra sa décision en s'appuyant uniquement sur les renseignements fournis par les parties.**

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

*Si, dans un délai de 15 jours ouvrables après l'avis d'appel, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la

ARTICLE 43

SICK LEAVE WITH PAY / SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

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

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

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

**43.08 Short Term Disability Program – Policies and Procedures

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

ARTICLE 43

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/ PROGRAMME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

spécialiste en santé du travail indépendante à qui faire appel, l'une ou l'autre des parties peut demander au **bureau national du Syndicat et à la représentante désignée de la Société au siège social ministre du Travail** de nommer la spécialiste en santé du travail qui devra effectuer la révision et prendre une décision. **À l'échelle nationale, les parties doivent s'entendre sur la nomination d'une spécialiste en santé du travail dans un délai de sept (7) jours civils suivant la date de la demande.**

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

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

**43.08 Programme d'assurance-invalidité de courte durée

Les politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, telles qu'elles sont modifiées de temps à autre, sont reconduites pour la durée de la présente convention collective.

KPR
JMA

ARTICLE 43

**SICK LEAVE WITH PAY / SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

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.

ARTICLE 43

**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ/
PROGRAMME D'ASSURANCE
INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE**

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



APPENDIX "U"

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

CONCERNING A SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM

The following sets out the mutual understanding reached between the parties.

ARTICLE I – PERSONAL DAYS:

1. Personal Days shall be allocated and used as per Clause 42.11 of the collective Agreement.

ARTICLE II – ELIGIBILITY

1. All indeterminate employees shall have access to short term disability benefits as of their date of hire.
2. Term employees of greater than six (6) months shall have access to short term disability benefits.

APPENDICE « U »

~~[SUPPRIMER]
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA / LE SYNDIC
AT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET
COMMUNICATIONS~~

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

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

ARTICLE I – JOURS DE CONGÉ POUR
RAISONS PERSONNELLES :

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

ARTICLE II – ADMISSIBILITÉ

1. Toutes les employées nommées pour une période indéterminée seront admissibles aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée à compter de leur date d'embauche.
2. Les employées à terme de plus de 6 mois seront admissibles aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte

APPENDIX "U"

3. An employee will not be eligible for short term disability benefits in the following situation

- (a) Any period when she is imprisoned;
- (b) Any illness or injury due to the commission of, or an attempt to commit, an assault or other criminal offence (subject to conviction in a court of law);
- (c) Any illness or injury related to substance abuse, unless the employee agrees to receive ongoing, active professional treatment deemed appropriate for the condition being treated;

ARTICLE III – SHORT TERM DISABILITY BENEFITS

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

August 9, 2017

APPENDICE « U »

durée.

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

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

ARTICLE III – PRESTATIONS D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

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

KPR
HAK

APPENDIX "U"

APPENDICE « U »

~~benefits will be determined by the Disability Management Provider. In order to be eligible for short term disability benefits, an employee must be under the care of a physician, and follow the treatment prescribed by that physician as deemed appropriate for the illness or injury by the Disability Management Provider. The employee is responsible for providing all medical information to the Disability Management Provider.~~

~~programme d'assurance-invalidité de courte durée est établie par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. Pour être admissible aux prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée, une employée doit être soignée par un médecin et suivre le traitement prescrit par ce médecin et jugé approprié pour la maladie ou la blessure par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité. L'employée doit fournir tous les renseignements médicaux exigés au fournisseur de gestion des cas d'invalidité.~~

~~3. The qualifying period to be eligible for short term disability benefits is as follows:~~

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

~~a. Accident: 0 days~~

~~a. Accident : 0 jour~~

~~b. Hospitalization: 0 days~~

~~b. Hospitalisation : 0 jour~~

~~c. Illness: 7 calendar days~~

~~c. Maladie : 7 jours civils~~

~~4. Should an employee become hospitalized prior to the end of the Qualifying Period, short term disability benefits are payable as of the date of hospitalization.~~

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

~~5. In the event of illness, an employee may use her Personal Days until the short term disability benefits commences on the eight (8th) day following~~

~~5. En cas de maladie, une employée peut utiliser ses jours de congé pour raisons personnelles jusqu'au début du paiement des prestations du~~

APPENDIX "U"

the first day of missed work due to the illness. If or once an employee's Personal Days have been exhausted, and so long as the employee is ultimately approved by the Disability Management Provider for short term disability benefits, the employee may during the qualifying period use her sick leave credits accumulated up to December 31, 2009. As of January 1, 2010, all sick leave credits accumulated up to December 31, 2009, will be converted to "top up credits" on an hour for hour basis.

6. Employees who are approved for short-term disability benefits, shall receive the following benefits:

a. During the first 15 weeks of their illness or injury (excluding 7 calendar day waiting period, if applicable), 70% of their salary. As well, employees can use their top up credits, to top up short-term disability benefits to 100% of their salary.

APPENDICE « U »

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

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

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

APPENDIX "U"

b. For the remainder of the 30 week period of their illness or injury, they shall receive the difference between 70% of their salary and their Employment Insurance payment. As well, employees can use their top-up credits accumulated up to of December 31, 2009, to top-up short-term disability benefits to 95% of their salary.

7. To top-up their short-term disability benefits, an employee's top-up credits will be used at the rate of 1 hour of top-up credits for every 1 hour required to top-up short term disability benefits from 70% of the employee's salary to 100% or 95%, as the case may be. For example, a full-time employee would typically use 2.25 hours to top-up at 100% of her salary.

8. Should the disability continue for a period exceeding 15 weeks, the employee shall apply for Employment Insurance benefits. If the employee is approved, she will receive benefits as per Part I of the Employment Insurance Act (currently 55% of an employee's salary, to a maximum of 435.00 per week). This will be topped up as per paragraph 6b. above.

APPENDICE « U »

b. Durant le reste de la période de 30 semaines de maladie ou de blessure, elles recevront des prestations équivalant à la différence entre 70 % de leur salaire et leurs prestations d'assurance-emploi. Les employées peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 95 % de leur salaire.

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

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

APPENDIX "U"

APPENDICE « U »

~~9. All short term disability benefits paid to an employee are income for income tax purposes.~~

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

~~10. An employee's short term disability benefits will be reduced by any income received by the employee from the following sources:~~

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

~~a. Earnings from other employment, unless the employee can show proof that this employment predated their injury or illness;~~

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

~~b. Benefits payable under any Workers' Compensation program, where such a reduction is permitted by law;~~

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

~~c. Benefits from no-fault government insurance or automobile insurance, where such a reduction is permitted by law~~

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

~~d. Any other disability or retirement benefits, severance payments, or salary continuation benefits resulting from employment.~~

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

APPENDIX "U"

APPENDICE « U »

11. Where permissible by law, all employees will be subject to Canada Post's right of subrogation, as per the terms of the Short Term Disability Plan Document.

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

12. Employees must comply with, and participate in any rehabilitation program recommended by the Disability Management Provider, in order to continue to receive short term disability benefits. A rehabilitation program may include modified hours and/or modified duties of the employee's job, or other reasonable alternatives proposed by the Disability Management Provider.

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

13. Any short term disability benefits payable to an employee will cease on the earliest of:

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

a. The date on which the employee ceases to be disabled;

a. La date à laquelle l'employée n'est plus invalide;

b. The date on which the employee engaged in any gainful occupation other than an approved gainful occupation for the purpose of rehabilitation.

b. La date à laquelle l'employée participe à une activité rémunératrice autre qu'une activité rémunératrice approuvée aux fins de réadaptation;

c. The date on which the employee fails to furnish satisfactory proof of continued

c. La date à laquelle l'employée est incapable de fournir une preuve satisfaisante

APPENDIX "U"

APPENDICE « U »

disability.

démontrant qu'il est toujours invalide;

d. The date on which the employee refuses to participate in a disability management program or to take up rehabilitative employment considered appropriate by the disability management provider.

d. La date à laquelle l'employée refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou d'entreprendre un emploi de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

14. All monies payable under this Short Term Disability Program shall be payable in Canadian dollars.

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

ARTICLE IV – RECURRENCE

ARTICLE IV – RÉCIDIVE

1. All recurrences of illness or injuries will be dealt with as per the terms of the Short Term Disability Program.

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

ARTICLE V – TERMINATION OF BENEFITS

ARTICLE V – CESSATION DES PRESTATIONS

1. An employee's short term disability benefits will be terminated if she fails to comply with any requirements of the program, as set out in the Short Term Disability Plan Document.

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

ARTICLE VI – APPEAL PROCESS

ARTICLE VI – PROCESSUS D'APPEL

1. An appeal is a written request from

1. L'appel est une demande écrite

KPR
H/A

APPENDIX "U"

an Employee to revisit the decision on her file. The appeal process is designed to provide an objective review of the decision made and provide the Employee with the opportunity to provide additional medical information.

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

2. Level 1 Appeal

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

APPENDICE « U »

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

Si une employée se prévaut de son droit d'appel, elle a droit aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée aussi longtemps qu'il le faut pour qu'une décision soit rendue au premier niveau du processus d'appel. Si l'appel est rejeté, la Société déduit tout paiement en trop de la paie de l'employée, mais le recouvrement effectué ne doit pas excéder dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie de l'employée jusqu'à concurrence de l'intégralité de la somme à recouvrer. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement en trop en suspens peut être prélevé du solde de rémunération de l'employée.

2. Premier niveau du processus d'appel :

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

KPR
HJ

APPENDIX "U"

The employee must provide to the Case Manager with any additional medical information that the employee wishes to submit or that has been requested by the Case Manager within 30 calendar days from the notice to appeal.

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

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

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

3. Level 2 Appeal

If the employee disagrees with the decision of the Disability Management Provider's Claims Specialist and continues to present medical barriers or wishes to present further medical information, the

APPENDICE « U »

communiquée.

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

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

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

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

3. Deuxième niveau du processus d'appel:

Si l'employée n'est pas d'accord avec la décision rendue par le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité et que les obstacles médicaux sont

APPENDIX "U"

following process will be followed:

~~The employee must submit a written intent to appeal to the decision of the Disability Management Provider's Claims Specialist within 7 calendar days of the decision having been communicated to the employee.~~

~~The Case Manager will follow the process outlined in 2. above, and review with the Case Manager Supervisor for further determination.~~

~~4. Independent final review~~

~~Once an employee has been advised in writing that their second appeal has been denied, the employee or her authorized representative has 10 working days to advise the case manager, in writing, of the intent to appeal. An independent occupational health specialist shall review the claim, including any further information provided. The claim documents will include a release that the employee may sign to authorize a union representative to represent the employee's~~

APPENDICE « U »

~~encore présents ou qu'il souhaite soumettre des renseignements médicaux supplémentaires, il appliquera le processus suivant :~~

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

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

~~4. Révision finale par une spécialiste indépendante :~~

~~Une fois que l'employée est informée par écrit du rejet de son appel à la deuxième étape, elle ou son représentant autorisé dispose de 10 jours ouvrables pour informer par écrit le gestionnaire de cas de son intention de faire appel à cette dernière décision. Une spécialiste en santé du travail indépendante examinera la demande, ainsi que tout autre renseignement qui puisse lui être fourni. Les documents d'appel doivent comprendre un~~

APPENDIX "U"

~~interests during this final review.~~

~~The occupational health specialist shall have the authority to hold a hearing. If the parties are unable to agree on an independent occupational health specialist within 15 working days from the notice to appeal, either party can make a request to the Minister of Labour for the appointment of an occupational health specialist to make a final review and determination.~~

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

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

APPENDICE « U »

~~formulaire que l'employée peut signer pour autoriser une représentante du syndicat à défendre ses intérêts dans cette dernière révision.~~

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

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

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

[Date of signing of collective agreement]

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

**Re: Short Term Disability Program –
Application Procedures**

Dear Mr. Hussein,

During this round of collective bargaining, the parties discussed changing the STDP application procedures in exchange for the withdrawal of the National Policy Grievance #99999-14-00005. I am writing to confirm the details of those changes.

If an employee is absent from work as a result of an illness, non-work related accident or hospitalization for which short term disability benefits are payable under Article 43 of the collective agreement, and provides the medical information required by the Disability Management Provider:

(i) within the first sixteen (16) calendar days, she shall receive her pending Short Term Disability Benefit. If the employee's claim is approved, she will be eligible for benefits from the approved first date of absence, excluding any applicable qualifying period;

[Date de signature de la convention collective]

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

**Objet : Programme d'assurance-
invalidité de courte durée –
Procédures d'application**

Monsieur,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont discuté de certains changements devant être apportés aux procédures d'application du PAICD en échange du retrait du grief d'interprétation national n° 99999-14-00005. Je vous écris pour confirmer les détails de ces changements.

Si une employée s'absente du travail en raison d'une maladie, d'un accident non liée au travail ou d'une hospitalisation lui donnant droit à des prestations d'assurance-invalidité de courte durée en vertu de l'article 43 de la convention collective, et que cet employé fournit les renseignements médicaux exigés par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité :

(i) au cours des seize (16) premiers jours civils recevra son indemnité d'invalidité de courte durée en instance. Si sa demande d'indemnité est approuvée, l'employée sera admissible à des prestations à partir du premier jour d'absence approuvé, à

(ii) after sixteen (16) calendar days, the employee shall receive her pending Short Term Disability Benefit for the first sixteen (16) calendar days, after which 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, she will be eligible for benefits from the first approved date of absence, excluding any applicable qualifying period.

If the employee's claim is denied, the Short Term Disability Benefit received by the employee during her absence will be recovered from her pay as an overpayment. If the employee's claim is approved, the benefits received by the employee during her absence will undergo the applicable reconciliation. In either case, the Corporation's recovery of any overpayment will not exceed ten percent (10%) of the employee's pay in each pay period, until the entire amount is recovered. Notwithstanding the foregoing, in the event that employment ceases, any overpayment still outstanding may be recovered in full from the final pays.

For the purposes of the STDP, the following definitions will apply:

"Accident" means 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

l'exclusion de toute période d'attente applicable;

(ii) après seize (16) jours civils, l'employée recevra son indemnité d'invalidité de courte durée en instance pour les seize (16) premiers jours civils, après quoi elle sera en congé non payé jusqu'à ce que les renseignements médicaux requis soient fournis au fournisseur de gestion des cas d'invalidité. Si sa demande d'indemnité est approuvée, l'employée sera admissible aux prestations à partir du premier jour d'absence approuvé, à l'exclusion de toute période d'admissibilité.

Si sa demande d'indemnité est refusée, la rémunération que l'employée a touchée au cours de son absence sera prélevée de sa paie à titre de paiement en trop. Si sa demande d'indemnité est approuvée, la rémunération que l'employé a touchée au cours de son absence fera l'objet du rapprochement applicable. Dans tous les cas, le recouvrement d'un paiement en trop doit toujours se limiter à dix pour cent (10 %) du salaire de l'employée par période de paie, jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement en trop en suspens peut être prélevé des dernières paies de l'employée.

Aux fins du PAICD, les définitions suivantes s'appliquent :

Un « accident » est un événement 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'événement. S'applique aux

waiting period is applied up to the day on which medical attention was sought, to a maximum of seven calendar days.

“Hospitalization” means 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; and the admittance to hospital or a private health-care clinic as an in-patient or out-patient for an abortion.

The parties also 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,

accidents non liés au travail. Une période d’attente s’applique à partir de la date à laquelle un médecin a été consulté jusqu’à un maximum de sept jours civils.

Une « hospitalisation » est une admission dans un hôpital à titre de patient hospitalisé ou de patient externe (incluant une chirurgie d’un jour) pour subir des procédures ou des traitements; l’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; et l’admission dans un hôpital ou dans une clinique de soins privée à titre de patient hospitalisé ou de patient externe pour y subir un avortement.

Les parties ont également convenu que les définitions des termes «accident» et «hospitalisation» en vertu des politiques et procédures applicable 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,

Katharine Price-Raas
Chief Negotiator / Négociatrice en chef

1. The first part of the document is a letter from the author to the editor, dated 10/10/1954. The letter discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

2. The second part of the document is a letter from the editor to the author, dated 10/15/1954. The editor expresses his interest in the author's work and his hope that the author's work will be a valuable contribution to the field. The editor also discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

3. The third part of the document is a letter from the author to the editor, dated 10/20/1954. The author discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

4. The fourth part of the document is a letter from the editor to the author, dated 10/25/1954. The editor expresses his interest in the author's work and his hope that the author's work will be a valuable contribution to the field. The editor also discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

5. The fifth part of the document is a letter from the author to the editor, dated 10/30/1954. The author discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

6. The sixth part of the document is a letter from the editor to the author, dated 11/5/1954. The editor expresses his interest in the author's work and his hope that the author's work will be a valuable contribution to the field. The editor also discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

7. The seventh part of the document is a letter from the author to the editor, dated 11/10/1954. The author discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

8. The eighth part of the document is a letter from the editor to the author, dated 11/15/1954. The editor expresses his interest in the author's work and his hope that the author's work will be a valuable contribution to the field. The editor also discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

9. The ninth part of the document is a letter from the author to the editor, dated 11/20/1954. The author discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

10. The tenth part of the document is a letter from the author to the editor, dated 11/25/1954. The author discusses the author's interest in the subject of the journal and the author's hope that the journal will be a valuable contribution to the field.

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

***42.15 Injury-on-duty Leave
With Pay**

As of May 12, 2014, an employee shall receive seventy percent (70%) of her pay when she is incapacitated and unable to report to work as scheduled as a result of an injury that is pending a decision of a Provincial Worker's Compensation Board.

An employee shall be granted injury-on-duty leave at seventy-five percent (75%) of her pay for the period of time, approved by a Provincial Worker's Compensation Board, that she is unable to perform her duties because of:

- (a) personal injury accidentally received in the performance of her duties and not caused by the employee's willful misconduct,
- or
- (b) an industrial illness or a disease arising out of and in the course of her employment,
- or
- (c) over-exposure to

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU
NON PAYÉS**

***42.15 Congé payé pour
accident du travail**

À compter du 12 mai 2014, l'employée bénéficiera de soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire lorsqu'il lui est impossible de travailler comme prévu en raison d'une blessure qui est en attente d'une décision d'une commission des accidents du travail.

L'employée bénéficie d'un congé payé à soixante-quinze pour cent (75%) de son salaire pour accident du travail pour la période fixée par une Commission provinciale des accidents du travail au cours de laquelle elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison:

- a) d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une inconduite volontaire de sa part,
- ou
- b) d'une maladie professionnelle résultant de la nature de son emploi et survenant en cours d'emploi,
- ou
- c) d'une surexposition à



ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

radioactivity, or other
hazardous conditions
in the course of her
employment,

if the employee agrees to pay to the
Canada Post Corporation any
amount received by her for loss of
wages in settlement of any claim she
may have in respect of such injury,
sickness or exposure.

*Once approved for injury-on-duty
leave, the Corporation will maintain
the employee's regular wages during
the leave period, subject to the
availability of top up credits as
defined in **paragraph 43.04(e)**
~~Appendix "U" Article III item 5.~~

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU
NON PAYÉS**

la radioactivité ou à
d'autres conditions
périlleuses en cours
d'emploi,

si l'employée convient de verser
à la Société canadienne des
postes tout montant d'argent
reçu en règlement d'une perte de
rémunération résultant d'une
telle blessure, maladie ou
surexposition.

*Après que son admissibilité au
congé payé pour accident du travail a
été approuvée, la Société
maintiendra son salaire régulier
gagné durant la période de congé,
sous réserve qu'elle dispose de
crédits complémentaires tel que
définie à **l'alinéa 43.04 e)**
~~l'Appendice «U» Article III point 5.~~

ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

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

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

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

***42.11 Congé payé pour obligations familiales**

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint, (y compris le conjoint de droit commun qui demeure avec l'employée), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), les grands-parents, le petit-fils, la petite fille et tout autre parent demeurant au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.
- b) La Société accorde un congé payé selon les modalités suivantes :
- i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge pour qu'elle reçoive des soins médicaux ou dentaires, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption;
- ii) pour des soins temporaires à un membre malade de la famille.

ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

- (c) Employees shall be granted Personal Days with pay as set out below, and employees who have exhausted their Personal Days, may be granted under 42.11 (b) above and 42.03 (a) and (b) a maximum of two (2) days in any one fiscal year.

Personal Days

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

For the period up to June 30, 2019 employees shall refer to the terms and conditions as set out in Appendix "NEW 1" with respect to the below sub-paragraphs.

- *i) Each full-time employee will be allocated seven (7) Personal Days on ~~the first~~ day July 1 of each fiscal year.
- *ii) Each part-time employee shall receive a pro-rated amount of Personal Days, to a maximum of seven

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

- c) Les employées bénéficieront de jours de congé pour raisons personnelles comme il est indiqué ci-dessous. Les employées qui ont épuisé leurs jours de congé pour raisons personnelles peuvent se voir accorder un maximum de deux (2) jours conformément à l'alinéa 42.11 b) ci-dessous et aux alinéas 42.03 a) et b) au cours de n'importe quelle année financière.

Jours de congé pour raisons personnelles:

Les sous-alinéas i) à viii) s'appliqueront à compter du 1^{er} juillet 2019.

Pour la période jusqu'au 30 juin 2019, les employées consulteront les modalités, telles qu'elles sont établies à l'appendice « NOUVEAU 1 », en ce qui concerne les sous-alinéas ci-dessous.

- *i) Sept (7) jours de congé pour raisons personnelles seront alloués à toutes les employées à temps plein le 1^{er} juillet premier jour de chaque-exercice financier année.
- *ii) Toutes les employées à temps partiel recevront le 1^{er} juillet de chaque année premier jour de

ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

(7), on the first day July 1 of each fiscal year, based on the percentage of full time hours that the employee is scheduled to work.

*iii) Each Term employee shall receive a pro-rated amount of Personal Days, to a maximum of seven (7), based on the length of their term of employment, and the percentage of full time hours that the employee is scheduled to work.

*iv) If any employee begins their employment with Canada Post part way through the fiscal year **that starts on July 1 and ends on June 30**, their Personal Days, to a maximum of seven (7), shall be pro-rated based on the number of days remaining in ~~the fiscal~~ **that year**.

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

chaque exercice financier un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

iii) Toutes les employées nommées pour une période déterminée recevront un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de leur emploi et du pourcentage d'heures à temps plein que l'employée doit travailler, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

*iv) Pour toutes employées qui entre à l'emploi de la Société canadienne des postes en cours d'année **débutant le 1^{er} juillet et se terminant le 30 juin**, d'exercice, les jours de congé pour raisons personnelles seront calculés au prorata du nombre de jours restant dans **cette année** l'exercice financier, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.



ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

- *v) Any unused Personal Days or portion thereof remaining ~~at the end of the fiscal~~ **as of June 30 of each year** to a maximum of ~~five (5)~~ **seven (7)** will be paid out to indeterminate employees and term employees of greater than six (6) months during the third (3rd) pay period ~~of the following fiscal~~ **after June 30 of that year**. The amount of the payment will be based on the employee's salary as ~~of the last day of the fiscal~~ **June 30 of that same year**. Indeterminate and term employees of greater than six (6) months have the option, on written request prior to ~~the fiscal~~ **June 30 of each year ending**, instead of the pay out, to carry over any Personal Days (or portion thereof) remaining ~~at the end of the fiscal year as of June 30~~, to a maximum of five (5), for use in the following ~~fiscal~~ **year from July 1 to June 30**.

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

- *v) Tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé, en totalité ou en partie, ~~à la fin de l'exercice financier, en~~ **date du 30 juin de chaque année**, pour un maximum de ~~cinq (5)~~ **sept (7) jours**, sera payé aux employées nommées pour une période indéterminée et aux employées déterminée de plus de six (6) mois au cours de la troisième (3^e) période de paie de ~~l'année financière~~ **suyvante après le 30 juin de cette année**. Le montant du paiement sera fondé sur le taux horaire de l'employée ~~à la dernière journée de l'année financière~~ **suyvante** en date du **30 juin de cette même** année. Les employées nommées pour une durée indéterminée ou pour une période déterminée de plus de six (6) mois peuvent, sur demande écrite transmise avant la ~~fin de l'année financière~~ **le 30 juin de chaque** année, et au lieu de recevoir un paiement, reporter (en tout ou en partie) pour utilisation au cours de ~~l'année financière~~ **suyvante** la

KRE
JAN

ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

An employee who has carried over Personal Days (or portion thereof) from the previous fiscal year may have those days paid out, if they remain unused ~~at the end of the year as of the next~~ **June 30**, in addition to the maximum pay out of ~~five (5)~~ **seven (7)** unused days as per the above paragraph.

For greater certainty, an employee may not have more than twelve (12) Personal Days in any one ~~fiscal year~~ **from July 1 to June 30**.

*vi) An indeterminate employee must be employed by Canada Post ~~on the last day of the fiscal~~ **June 30 of the** year in order to be paid

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

période **du 1^{er} juillet au 30 juin**, les congés pour raisons personnelles non utilisés **au 30 juin**, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

Une employée qui a reporté la totalité ou une partie de ses congés pour raisons personnelles non utilisés à l'année ~~financière~~ suivante, (jusqu'à un maximum de ~~cinq (5)~~ sept (7) jours) peut être payée pour ces jours s'ils ne sont toujours pas utilisés **en date du 30 juin suivant**, en plus des ~~cinq (5)~~ **sept (7) jours**, mentionnés au paragraphe précédent.

Il est entendu qu'une employée ne peut avoir plus de **douze (12) jours** de congé pour raisons personnelles dans une année ~~financière~~ **s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin**.

*vi) Une employée nommée pour une période indéterminée doit être à l'emploi de Postes Canada ~~la dernière~~ **journee de l'année de**

ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

out for any unused
Personal Days.

vii) For term employees, any unused Personal Days remaining at the end of their term of employment will be paid out to the employee shortly after the end of their term of employment

*viii) For any employee who ends her employment with Canada Post during the ~~fiscal-year~~ **from July 1 to June 30**, any unused Personal Days as of her last day of employment will be paid out on a pro-rated basis, based on the amount of days that the employee has been employed by Canada Post during the current ~~fiscal-year~~ **from July 1 to June 30**.

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

~~l'exercice financier~~ **le 30 juin de l'année** pour être payée pour ses jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.

vii) Dans le cas des employées nommées pour une période déterminée durant l'année tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé à la fin de leur période d'emploi leur sera payé peu après leur fin d'emploi.

*viii) Dans le cas d'une employée qui met fin à son emploi chez Postes Canada au cours de ~~l'exercice financier~~ **l'année s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin**, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour de travail sera payé au prorata du nombre de jours où l'employée a été à l'emploi de Postes Canada durant ~~l'exercice financier en cours~~ **l'année en cours s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin**.

KPR
[Handwritten signature]

ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

- ix) All Personal Days will be credited and paid out in hours.
- x) Any pay out for unused Personal Days will not be pensionable.
- ~~*xi) If an employee, who is in a position which is not eligible for the Short Term Disability Program transfers into the bargaining unit, their sick leave bank will be frozen as of the date of transfer, and their allocation of Personal Days will be pro-rated based on the number of days remaining in the fiscal year.~~
- *xi xii) When an employee transfers in and out of the bargaining unit (including for reasons of termination of employment), her used and remaining Personal Days will be reconciled as per the terms of the Short Term Disability Program.

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

- ix) Tous les jours de congé pour raisons personnelles seront crédités et payés en heures.
- x) Le remboursement des jours de congé pour raisons personnelles n'ouvre pas droit à pension.
- ~~*xi) Si une employée dont le poste n'est pas admissible au programme d'assurance invalidité de courte durée obtient un transfert dans l'unité de négociation, ses congés de maladie accumulés seront gelés à la date du transfert et des jours de congé pour raisons personnelles lui seront alloués au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier.~~
- *xi xii) Lorsqu'une employée est mutée à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation (incluant une cessation d'emploi), ses jours de congé pour raisons personnelles utilisés et restants sont recalculés conformément aux modalités du document sur le programme d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE 42
OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

*xii ~~xiii~~) Personal Days can be used for leave with pay in situations such as casual sick days, medical appointments (for the employee or when accompanying family members), during the qualifying period under the Short Term Disability Program set out in ~~Appendix U~~ **Article 43**, or for other such personal needs.

xiii) Other than in urgent situations (e.g. accidents, unexpected illness), an employee wishing to use a personal day shall notify her team leader at least three (3) days in advance.

xiv) Request for non-urgent personal days shall be approved subject to operational requirements.

ARTICLE 42
AUTRES CONGES PAYÉS OU NON
PAYÉS

*xii ~~xiii~~) Les jours de congé pour raisons personnelles peuvent être utilisés dans le cas de maladie occasionnelle, de rendez-vous médicaux (pour l'employée elle-même ou lorsqu'elle accompagne un membre de sa famille), pendant la période d'admissibilité en vertu du Programme d'assurance-invalidité de courte durée établi à l'~~annexe « U »~~ **article 43**, ou dans d'autres situations personnelles de même nature.

xiii) À l'exception de situations urgentes (ex., accidents, maladie imprévue), une employée désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avertir son chef d'équipe au moins trois (3) jours à l'avance.

xiv) Les demandes de jours de congé non urgentes pour raisons personnelles doivent être approuvées en fonction des besoins opérationnels.

KPR
11/24/17

****APPENDIX "NEW 1"**

****ANNEXE « NOUVEAU 1»**

Transition Period for Personal Days

Période de transition relative aux jours de congés pour des raisons personnelles

The following terms shall apply until December 31, 2018:

Les modalités suivantes s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2018 :

42.11(c)

42.11c)

Personal Days

Jours de congé pour des raisons personnelles

- (i) Each full-time employee will be allocated seven (7) Personal Days on the first day of each fiscal year.
- (ii) Each part-time employee shall receive a pro-rated amount of Personal Days, to a maximum of seven (7), on the first day of each fiscal year, based on the percentage of full time hours that the employee is scheduled to work.
- (iii) Each term employee shall receive a pro-rated amount of Personal Days, to a maximum of seven (7), based on the length of their term employment, and the percentage of full time hours that the

- i) Sept (7) jours de congé pour raisons personnelles seront alloués à toutes les employées à temps plein le premier jour de chaque année financière.
- ii) Toutes les employées à temps partiel recevront, le premier jour de chaque exercice financier, un nombre de jours de congé rémunérés pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein prévues à l'horaire de l'employé, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
- iii) Toutes les employées nommées pour une période déterminée recevra un nombre de jours de congé rémunérés pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de son emploi et du



****APPENDIX "NEW 1"**

****ANNEXE « NOUVEAU 1»**

employee is scheduled to work.

pourcentage d'heures à temps plein prévues à l'horaire de l'*employé*, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

- (iv) If an employee begins their employment with Canada Post part way through the fiscal year, their Personal Days, to a maximum of seven (7), shall be pro-rated based on the number of days remaining in that fiscal year.
- (v) Any unused Personal Days or portion thereof remaining at the end of the fiscal year to a maximum of seven (7) will be paid out to indeterminate employees and term employees of greater than six (6) months during the third (3rd) pay period of the following fiscal year. The amount of the payment will be based on the employee's salary as of the last day of the fiscal year. Indeterminate and term employees of greater than six (6) months have the option, on written request prior to the fiscal year ending, instead of the pay out, to carry over any Personal Days (or portion thereof) remaining

- iv) Pour toutes employées qui entre à l'emploi de la Société canadienne des postes en cours d'exercice, les jours de congé rémunérés pour raisons personnelles sont calculés au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
- v) Tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé, en totalité ou en partie, à la fin de l'exercice financier, pour un maximum de sept (7) jours, sera payé aux employées nommées pour une période indéterminée et aux employées déterminées de plus de six (6) mois au cours de la troisième (3e) période de paie de l'année financière suivante. Le montant du paiement sera fondé sur le taux horaire de l'employée à la dernière journée de l'année financière. Les employées nommées pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de plus de six (6) mois

****APPENDIX "NEW 1"**

****ANNEXE « NOUVEAU 1»**

at the end of the fiscal year, to a maximum of eight and a half (8.5), for use in the following year.

peuvent, sur demande écrite transmise avant la fin de l'année et au lieu de recevoir un paiement, reporter (en tout ou en partie) pour utilisation au cours de l'année financière suivante, les congés pour raisons personnelles non utilisés, jusqu'à un maximum de huit et demi (8.5) jours.

An employee who has carried over Personal Days (or portion thereof) from the previous fiscal year may have those days paid out, if they remain unused at the end of the year, in addition to the maximum pay out of seven (7) unused days as per the above paragraph.

Une employée qui a reporté la totalité (ou une partie) de ses congés pour raisons personnelles non utilisés à l'année financière suivante, peut être payée pour ces jours s'ils ne sont toujours pas utilisés, en plus des sept (7) jours mentionnés au paragraphe précédent.

For greater certainty, an employee may not have more than twelve (12) Personal Days available at any given time.

Il est entendu qu'une employée ne peut avoir plus de douze (12) jours de congé pour raisons personnelles disponible en tout temps.

(vi) An indeterminate employee must be employed by Canada Post on the last day of the fiscal year in order to be paid out for any unused Personal Days.

vi) Une employée nommée pour une période indéterminée doit être à l'emploi de Postes Canada la dernière journée de l'exercice financier pour être payée pour ses jours de congé



****APPENDIX "NEW 1"**

****ANNEXE « NOUVEAU 1 »**

(vii) For term employees, any unused Personal Days remaining at the end of their term of employment will be paid out to the employee shortly after the end of their term of employment.

pour raisons personnelles non utilisés.

vii) Dans le cas des employées nommées pour une période déterminée, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé à la fin de leur période d'emploi leur sera payé peu après leur fin d'emploi.

(viii) For any employee who ends his employment with Canada Post during the fiscal year, any unused Personal Days as of his last day of employment will be paid out on a pro-rated basis, based on the amount of days that the employee has been employed by Canada Post during the current fiscal year.

viii) Dans le cas d'une employée qui met fin à son emploi chez Postes Canada au cours de l'année financière, tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour de travail sera payé au prorata du nombre de jours où l'employée a été à l'emploi de Postes Canada durant l'année financière en cours.

[...]

[...]

The following terms shall apply for the period between January 1 and June 30, 2019:

Les modalités suivantes s'appliqueront pendant la période entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019 :

Personal Days

Jour de congés pour des raisons personnelles

(i) Each full-time employee will be allocated three and one-half (3.5) Personal Days on January 1, 2019.

i) Trois jours et demi (3,5) de congé pour raisons personnelles seront alloués à toutes les employées à


November 24, 2017

****APPENDIX "NEW 1"**

****ANNEXE « NOUVEAU 1»**

- temps plein le
1^{er} janvier 2019.
- (ii) Each part-time employee shall receive a pro-rated amount of Personal Days, to a maximum of three and half (3.5), on January 1, 2019, based on the percentage of full time hours that the employee is scheduled to work.
- (iii) Each term employee shall receive a pro-rated amount of Personal Days, to a maximum of three and a half (3.5), based on the length of their term of employment, and the percentage of full time hours that the employee is scheduled to work.
- (iv) If any employee begins their employment with Canada Post part way through the period between January 1 and June 30, 2019, their Personal Days, to a maximum of three and a half (3.5), shall be pro-rated based on the number of days remaining in that period.
- ii) Toutes employées à temps partiel recevront, le 1^{er} janvier 2019, un nombre de jours de congé rémunérés pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein prévues à l'horaire de l'employé, jusqu'à concurrence de trois jours et demi (3,5).
- iii) Toutes employées nommées pour une période déterminée recevra un nombre de jours de congé rémunérés pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de son emploi et du pourcentage d'heures à temps plein prévues à l'horaire de l'employée, jusqu'à concurrence de trois jours et demi (3,5).
- iv) Pour toutes employées qui commence à travailler pour la Société canadienne des postes au cours de la période entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019, les jours de congé rémunérés pour raisons personnelles sont calculés au prorata du nombre de jours restant dans la période, jusqu'à concurrence de trois jours et demi (3,5).

****APPENDIX "NEW 1"**

****ANNEXE « NOUVEAU 1 »**

- (v) Any unused Personal Days (or portion thereof) remaining as of June 30 will be paid out to indeterminate employees and term employees of greater than six (6) months during the third (3rd) pay period after June 30. The amount of the payment will be based on the employee's salary as of June 30. Indeterminate and term employees of greater than six (6) months have the option, on written request prior to June 30, instead of the pay out, to carry over any Personal Days (or portion thereof) remaining as of June 30, to a maximum of five (5), for use in the following year from July 1 to June 30.

- v) Tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé (en totalité ou en partie) en date du 30 juin, sera payé aux employées nommées pour une période indéterminée et aux employées nommées pour une période déterminée de plus de six (6) mois au cours de la troisième (3^e) période de paie après le 30 juin. Le montant du paiement sera fondé sur le taux horaire de l'employée en date du 30 juin. Les employées nommées pour une durée indéterminée ou pour une période déterminée de plus de six (6) mois peuvent, sur demande écrite transmise avant le 30 juin, reporter (en tout ou en partie) pour utilisation au cours de l'exercice suivant couvrant la période du 1^{er} juillet au 30 juin, les congés pour raisons personnelles non utilisés au 30 juin, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

An employee who has carried over Personal Days (or portion thereof) from the prior fiscal year may have those days paid out, if they remain unused as of June 30, 2019, in addition to the payout of unused days as per the above.

Une employée ayant reporté des jours de congé pour raisons personnelles (en entier ou en partie) de l'année financière précédente peut demander de se faire payer ces jours s'il ne les a pas utilisés au 30 juin 2019, en plus du paiement des jours non-utilisés mentionnés au paragraphe précédent.

Handwritten initials/signature in purple ink.

November 24, 2017

****APPENDIX "NEW 1"**

****ANNEXE « NOUVEAU 1 »**

For greater certainty, an employee may not have more than twelve (12) Personal Days available at any given time.

Il est entendu qu'une employée ne peut avoir plus de douze (12) jours de congé pour raisons personnelles disponible en tout temps.

(vi) An indeterminate employee must be employed by Canada Post as of June 30, 2019 in order to be paid out for any unused Personal Days.

vi) Une employée nommée pour une période indéterminée doit être à l'emploi de Postes Canada en date du 30 juin 2019 pour être payée pour ses jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.

(vii) For term employees, any unused Personal Days remaining at the end of their term of employment will be paid out to the employee shortly after the end of their term of employment.

vii) Dans le cas des employées nommées pour une période déterminée, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé à la fin de leur période d'emploi leur sera payé peu après leur fin d'emploi.

(viii) For any employee who ends her employment with Canada Post between January 1 and June 30, 2019, any unused Personal Days as of her last day of employment will be paid out on a pro-rated basis, based on the amount of days that the employee has been employed by Canada Post during this time.

viii) Dans le cas d'une employée qui met fin à son emploi chez Postes Canada entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2019, tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour de travail sera payé au prorata du nombre de jours où l'employée a été à l'emploi de Postes Canada durant cette période.

ARTICLE 28

JOB SECURITY

28.01

General

(a) The Corporation undertakes that as a result of positions being rendered surplus to requirements, there shall be no temporary or permanent lay-off of any employee (excluding term employees) having attained more than five (5) years of continuous employment with the Corporation at the time the positions in question became surplus, provided the employee agrees to be appointed or assigned to another position in accordance with this Article.

(b) The provisions of this Article shall apply to employees (excluding term employees) who were employed in the bargaining unit as of March 24th, 2009, provided such employees agree to be assigned or appointed to another position in accordance with this Article.

(c) The Corporation undertakes that as a result of positions being rendered surplus to requirements, there shall be no temporary or permanent lay-off of any employee (excluding term employees) hired on or after May 12, 2014 having attained more than ten (10) years of continuous employment with the Corporation at the time the positions in question became surplus, provided the employee agrees to be appointed or assigned to another position in accordance with this Article.

(d) No employee shall be

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

28.01

Généralités

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

(b) Les dispositions de cet article s'appliquent à toutes les employées (à l'exclusion des employées nommées pour une durée déterminée) qui faisaient partie de l'unité de négociation le 24 mars, 2009, pourvu qu'elles acceptent d'être affectées ou nommées à un autre poste aux termes du présent article.

(c) La Société convient que, si des postes deviennent excédentaires compte tenu des besoins, aucune employée faisant partie de l'unité de négociation (à l'exclusion des employées engagées pour une durée déterminée) embauchée le 12 mai 2014 ou après et ayant atteint plus de dix (10) années d'emploi continu à la Société au moment où les postes en question deviennent excédentaires, ne peut faire l'objet d'une mise à pied temporaire ou permanente, pourvu qu'elle accepte d'être nommée ou affectée à un autre poste aux termes du présent article.

(d) Aucune employée n'est

HA
KPR

ARTICLE 28

JOB SECURITY

required to accept an assignment or an appointment to a position located more than a forty (40) kilometre radius from her present location.

***28.02** Posting of Information

(a) The Corporation shall post on the first Monday of each month, in the location in which a surplus of employees has been declared and in each location within a forty (40) kilometre radius of that location a list of all positions that are declared surplus in that location as of the previous Monday.

*(b) The Corporation shall concurrently post a **copy of the surplus list identifying in each classification level an equivalent number of employees within the work function at the work location on the basis of reverse order of seniority as defined in paragraph 27.02(f).**

(c) The Corporation shall concurrently post a listing of all vacant positions, which it intends to fill within the forty (40) kilometre radius.

28.03 Notification in Writing

The surplus employee shall be notified in writing and a copy of the notice shall be forwarded to the Local President of the Union of Postal Communications Employees and to the National Office of the Component.

28.04 Mobility

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

tenue d'accepter une affectation ou une nomination à un poste situé dans un rayon de plus de quarante (40) kilomètres

***28.02** Affichage de l'information

a) La Société affiche, le premier lundi de chaque mois, dans le lieu d'emploi où un excédent d'employées a été déterminé, et dans chaque lieu d'emploi situé dans un rayon de quarante (40) kilomètres de ce lieu, une liste de tous les postes déclarés excédentaires dans ledit lieu d'emploi depuis le lundi précédent.

*b) La Société affiche concurremment la ~~liste une liste~~ **identifiant un nombre équivalent d'employées excédentaires de la fonction visée au sein du lieu d'emploi, par ordre d'ancienneté inverse, telle qu'établie à l'alinéa 27.02 f).**

c) La Société affiche concurremment une liste de tous les postes vacants qu'elle a l'intention de combler dans un rayon de quarante (40) kilomètres.

***28.03** Avis par écrit

L'employée excédentaire en est avisée par écrit et copie de l'avis est envoyée à la présidente ou au président de la section locale du Syndicat des employées des postes et communications et au bureau national de l'Élément.

28.04 Mobilité

ARTICLE 28

JOB SECURITY

Within ten (10) working days of notification pursuant to clause 28.03, an employee shall be required to indicate the degree to which she is willing to accept relocation.

28.05 Prescribed Areas of Employment

For the purposes of this Article the prescribed areas of employment applicable to surplus employees are as follows:

Area 1: The Atlantic Provinces

Area 2: The Province of Quebec and the National Capital Region

Area 3: Province of Ontario excluding the National Capital Region, and excluding Thunder Bay and westward.

Area 4: Thunder Bay and westward in Ontario and the remainder of Canada.

28.06 Early Retirement/Separation Incentive

When a surplus of employees has been identified or is anticipated, the Corporation will post from time to time a notice inviting applications from interested employees who would like to be considered for any potential early retirement opportunities or potential separation incentives. Such applications will be considered valid for six (6) months.

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la notification donnée aux termes de la clause 28.03, l'employée doit indiquer dans quelle mesure elle est prête à accepter une réinstallation.

28.05 Secteurs d'emploi prescrits

Aux fins du présent article, les secteurs d'emploi prescrits applicables aux employées excédentaires sont les suivants :

Secteur 1 : Provinces de l'Atlantique

Secteur 2 : Province du Québec et région de la capitale nationale

Secteur 3 : Province de l'Ontario, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, de Thunder Bay et des régions plus à l'ouest

Secteur 4 : Thunder Bay et régions plus à l'ouest en Ontario, et reste du Canada

28.06 Retraite anticipée/prime de départ

Lorsqu'un excédent d'employées est déterminé ou prévu, la Société affiche de temps à autre un avis sollicitant la candidature des employées éventuellement intéressées à prendre une retraite anticipée ou à se prévaloir d'une prime de départ. Ces candidatures demeurent valides pendant six (6) mois.



ARTICLE 28

JOB SECURITY

28.07

Offer for Early Retirement/Separation Incentive

The Corporation may offer early retirement and/or separation incentives, in amounts to be determined at the discretion of the Corporation, to employees who have made application pursuant to clause 28.06 above. Such opportunities will be offered by order of seniority in accordance with clause 28.08. Where the Corporation meets with an employee to advise them of such opportunities, the employee may request and be represented by a union representative.

28.08

Order of Offer

Employees who have applied to be considered for potential early retirement opportunities or separation incentives, will be offered such opportunity, firstly in seniority order to surplus employees and then, in seniority order, to other applicants who would create vacant positions to be filled by surplus employees. These employees will be advised in writing of the payments determined in accordance with paragraph 28.07 above.

28.09

Time Limit for Response

The employee concerned will have ten (10) working days thereafter to decide whether to accept the early retirement or resignation opportunity, as the case may

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

28.07

Offre de retraite anticipée/prime de départ

La Société peut offrir aux employées qui ont posé leur candidature aux termes de la clause 28.06 ci-dessus, la possibilité de prendre une retraite anticipée et/ou de se prévaloir d'une prime de départ dont le montant est laissé à la discrétion de la Société. Les employées ayant le plus d'ancienneté sont les premières à qui est offerte cette possibilité, en conformité avec la clause 28.08. Lorsque la Société rencontre une employée afin de l'aviser de ces possibilités, ladite employée peut demander la présence d'une représentante syndicale qui la représente.

28.08

Ordre dans les offres

Les employées ayant fait savoir leur intention de prendre une retraite anticipée ou de se prévaloir d'une prime de départ, se voient offrir cette possibilité. Toute offre se fait d'abord aux employées excédentaires, par ordre d'ancienneté, et par la suite à d'autres candidates par ordre d'ancienneté, afin de créer des postes vacants qui peuvent être comblés par des employées excédentaires. Ces employées sont avisées par écrit du montant qui a été déterminé en vertu de la clause 28.07 ci-dessus.

28.09

Délai prescrit pour répondre

L'employée concernée dispose ensuite de dix (10) jours ouvrables pour décider si elle prendra sa retraite ou démissionnera, selon le cas.

ARTICLE 28

JOB SECURITY

be.

If the employee concerned does not make the election within the time period specified or does not accept the opportunity, the Corporation may offer the opportunity to the next senior employee having made application under clause 28.06 above.

***28.10 Procedure**

The names of surplus employees shall be placed on the surplus list under article 27 and employees will be appointed or offered assignment to alternate employment opportunities in accordance with the following procedure:

(a) (i) The surplus employee shall be offered alternate employment opportunities at the same classification level within a forty (40) kilometre radius of her work location. If she is not qualified, she may be trained provided she has the capability and may within a reasonable period of training become qualified. If the employee refuses such appointment, she shall be laid off without recall rights or Supplementary Unemployment Insurance Benefits, unless there is a (are) more junior surplus employee(s) at the same classification level within the forty (40) kilometre radius, in which case the employment opportunity shall be offered in order of seniority to the next surplus employee(s) at the same classification level within forty (40) kilometres until the vacancy is filled.

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Si, dans les délais prescrits, l'employée concernée ne prend pas de décision ou refuse l'offre qui lui est faite, la Société peut présenter une offre à l'autre employée ayant le plus d'ancienneté qui a fait connaître ses intentions aux termes de la clause 28.06 ci-dessus.

***28.10 Procédure**

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

a) i) L'employée excédentaire se voit offrir d'autres possibilités d'emploi au même niveau de classification, à l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi. Si l'employée n'est pas jugée compétente pour accomplir les fonctions du poste, elle peut bénéficier d'une période de formation si elle a les capacités nécessaires et pourrait acquérir les compétences voulues dans une période raisonnable de formation. Si l'employée refuse une telle nomination, elle est mise à pied sans droit de rappel ni prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage à moins qu'il n'y ait une (des) employée(s) moins ancienne(s) au même niveau de classification, à l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres et à ce moment l'offre est faites par ordre d'ancienneté a la prochaine employée excédentaire au même niveau de classification, à l'intérieur de quarante (40) kilomètres jusqu'à ce que la vacance soit comblée.

ARTICLE 28

JOB SECURITY

ii) In the event that the most junior surplus employee refuses the appointment, she shall be laid off without recall rights or Supplementary Unemployment Insurance Benefits and the appointment opportunity shall be re-offered in reverse order of seniority to the surplus employees identified in (i) above. If the surplus employee refuses such appointment she shall be laid off without recall rights or Supplementary Unemployment Insurance Benefits.

(iii) If the employee accepts such alternate employment, she shall be appointed to that position and her name shall be removed from the surplus list. If within the twelve (12) month period following the appointment, the appointment is terminated for any reason other than termination for just, reasonable and sufficient cause, then her name will be placed back on the surplus list.

(b) Should there be no position in (a) above, the surplus employee shall be offered alternate employment opportunities at the same classification level within her prescribed area of employment to available vacancies in accordance with clause 27.03.

(c) Where an employee accepts a relocation opportunity, the expenses involved shall be the responsibility of the Corporation in accordance with the then current policy of the Corporation.

*d) **Notwithstanding paragraph 28.01(d),** should an employee refuse to

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

ii) Dans le cas où l'employée la moins ancienne refuse la nomination, elle est mise à pied sans droit de rappel ni prestations du Régime de prestations supplémentaires du chômage et la même opportunité de nomination est réofferte dans l'ordre inverse d'ancienneté à (aux) l'employée(s) excédentaire(s) identifiée(s) à i) ci-dessus. Toute employée excédentaire qui refuse une telle nomination est mise à pied sans droit de rappel ni prestations du Régime de prestations supplémentaires du chômage.

iii) Si l'employée accepte une telle nomination, elle est nommée à ce poste et son nom est rayé de la liste des employées excédentaires. Si, au cours des douze (12) mois suivant sa nomination, la nomination prend fin pour un motif autre que le congédiement pour cause juste, valable et suffisante, son nom est reporté sur la liste des employées excédentaires.

b) S'il n'y a pas de poste selon a) ci-dessus, l'employée excédentaire se voit offrir d'autres possibilités d'emploi parmi les postes vacants au même niveau de classification à l'intérieur de son secteur d'emploi prescrit, conformément aux dispositions de la clause 27.03.

c) Lorsqu'une employée accepte une réinstallation, les dépenses que cela entraîne sont assumées par la Société conformément à la politique alors en vigueur à la Société

*d) **Nonobstant l'alinéas 28.01d),** l'employée qui refuse une réinstallation dans

ARTICLE 28

JOB SECURITY

accept relocation in her prescribed area of employment but outside of a forty (40) kilometre radius of her work location, she ~~may~~ **shall** opt to **either** be laid off with recall rights and SUB Plan benefits in accordance with article 29 or ~~she may~~ be assigned to ~~a position in the bargaining unit with the same or lower annual maximum rate of pay.~~ **available vacancies within a forty (40) kilometre radius at the same or lower classification level in accordance with clause 27.03.**

Should there be no position in clause 28.10(a) or (b) above, an employee shall be assigned to available vacancies within a forty (40) kilometre at the same or lower classification level in accordance with clause 27.03.

If an employee refuses any assignment(s) within a forty (40) kilometre radius of her work location, she shall be laid off with recall rights and SUB Plan benefits in accordance with Article 29.

(e) Where an employee has been assigned to a position pursuant to (d) and the maximum wage rate of her former position is greater than the maximum wage rate of the position to which she has been assigned, she shall be paid in accordance with the procedures for red-circled employees contained in clause 31.07 of the collective agreement.

(f) Should there be no vacant positions in the bargaining unit, within a forty (40) kilometre radius of the location in which the employee is presently employed,

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

son secteur d'emploi prescrit mais à l'extérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi actuel, **doit** choisir ~~être~~ d'être mise à pied avec droit de rappel et prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage conformément aux dispositions de l'article 29 ou ~~elle peut être affectée à un autre poste, au sein de l'unité de négociation et à un taux de rémunération annuel égal ou inférieur,~~ **être affecté aux postes vacants disponibles dans un rayon de quarante (40) kilomètres au même niveau de classification ou à un niveau inférieur, conformément à la clause 27.03.**

S'il n'y a pas de poste aux alinéas 28.10a) ou b) ci-dessus, une employée doit être affecté aux postes vacants disponibles dans un rayon de quarante (40) kilomètres au même niveau de classification ou moins, conformément à la clause 27.03.

Si une employée refuse toutes affectations dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu de travail, elle doit être mise à pied avec droit de rappel et prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage conformément aux dispositions de l'article 29.

(e) Lorsqu'une personne employée a été affectée à un poste en vertu de la d) et que le taux de salaire maximal de son ancien poste est supérieur au taux de salaire maximal du poste auquel elle a été affectée, elle doit être rémunérée selon les procédures pour les employés dont le poste est bloqué prévues à la clause 31.07 de la convention collective.

(f) S'il n'existe pas de poste libre dans l'unité de négociation dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu d'emploi actuel de l'employée, celle-ci peut se voir offrir

ARTICLE 28

JOB SECURITY

she may be offered any other work assignment(s) within the Corporation within a forty (40) kilometre radius of the location in which she is presently employed. If an employee refuses such work assignment(s), she shall be laid off with recall rights and SUB Plan benefits in accordance with article 29.

Where an employee has accepted a work assignment(s) outside the bargaining unit, she shall be paid at the rate of pay for the work which she is performing. Where, during a calendar, her regular straight-time earnings from the work assignment(s) are less than the regular earnings to which she would be entitled from her substantive position, the Corporation will pay a supplement equal to the difference. This supplement shall be deemed to be earnings for the purpose of the Canada Post Pension Plan.

(g) For the term of this collective agreement, an employee who is assigned (as opposed to appointed) to any other work assignments pursuant to clause 28.10(f) will continue to be treated as a surplus employee for the duration of the assignment and will be returned to a holding position with surplus status in the bargaining unit should the assignment be terminated for any reason, including the inability or incapacity of the employee to perform the assignment. This status will terminate should she accept appointment to any position.

(h) A surplus employee who relocates to fill a vacant position pursuant to (b) above and who is subsequently appointed to a position within a forty (40)

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

toute autre affectation au sein de la Société dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi actuel. Si l'employée refuse cette affectation, elle est mise à pied avec droit de rappel et prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage conformément aux dispositions de l'article 29.

Si l'employée a accepté une affectation à l'extérieur de l'unité de négociation, elle est rémunérée au taux de rémunération prévu pour le travail qu'elle effectue. Si, pour un mois civil donné, les revenus normaux à taux simple qu'elle reçoit dans le cadre de son affectation sont inférieurs aux revenus normaux auxquels elle aurait droit si elle était demeurée à son poste de base, la Société lui verse un supplément de salaire égal à la différence entre les deux revenus. Ce supplément est réputé constituer un salaire aux fins du régime de retraite de Postes Canada.

(g) Pour la durée de la présente convention collective, une employée affectée (par opposition à nommer) à n'importe quelle autre affectation de travail conformément à la clause 28.10 f), continue d'être considérée employée excédentaire pendant la durée de son affectation et est ramenée à un poste d'attente dans l'unité de négociation, avec le statut d'excédentaire, au cas où l'affectation prendrait fin pour une raison quelconque, et notamment en raison de son incapacité ou de son inaptitude à remplir les fonctions de cette affectation. En acceptant une nomination à n'importe quel autre poste, l'employée met fin à son statut d'excédentaire.

(h) Une employée excédentaire qui se réinstalle pour combler un poste vacant conformément au paragraphe b) ci-dessus, et qui est subséquemment nommée à un poste

ARTICLE 28

JOB SECURITY

kilometre radius of her former work location, in accordance with clauses 27.03(b) and (f), will be entitled to be reimbursed for her relocation expenses in accordance with the then current policy of the Corporation, if the relocation is in excess of forty (40) kilometres from her present workplace. If that surplus employee refuses the appointment, she will be deemed to be appointed to the position to which she has relocated.

(i) No full-time employee will be required to accept a part-time position. This provision does not preclude the Corporation from assigning a full-time employee to a part-time position in accordance with the provisions of 28.10 (d), (e), (f). The employee shall also be entitled to the provisions of 28.10(h).

(j) When full-time employees are assigned in accordance with this Article no part-time positions shall be created in the same classification level in the location from which such assignment occurred for a period of six (6) months thereafter unless a full-time position becomes vacant through attrition.

****k) Notwithstanding paragraph 28.10(e), the following shall apply:**

(i) A surplus employee who has been assigned to a vacant indeterminate position one (1) level below her substantive classification level for a period of two (2) years shall then be appointed to that position and shall receive the rate of pay of

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi antérieur, conformément aux clauses 27.03 b) et f), a droit à ce que la Société lui rembourse ses frais de réinstallation conformément à la politique alors en vigueur à la Société si l'endroit où elle se réinstalle est éloigné de plus de quarante (40) kilomètres de son lieu d'emploi actuel. Si cette employée excédentaire refuse la nomination, elle est réputée nommée au poste auquel elle s'est réinstallée.

i) Aucune employée à plein temps n'est tenue d'accepter un poste à temps partiel. La présente clause n'empêche pas la Société d'affecter une employée à plein temps à un poste à temps partiel conformément aux dispositions des clauses 28.10 d), e) et f). L'employée peut également se prévaloir des dispositions de la clause 28.10 h).

j) Lorsqu'une employée à plein temps est affectée aux termes du présent article, aucun poste à temps partiel ne peut être créé au même niveau de classification dans le lieu d'où l'employée a été affectée, dans les six (6) mois suivants, à moins qu'un poste à plein temps ne devienne vacant par attrition.

****k) Nonobstant l'alinéa 28.10 e), les dispositions suivantes s'appliquent:**

(i) Une employée excédentaire qui a été affecté à un poste vacant pour une période indéterminée à un (1) niveau de classification inférieur pour une période de deux (2) ans sera conséquemment nommée à ce poste et recevra le

ARTICLE 28

JOB SECURITY

that position in accordance with Appendix AA.

- (ii) If a surplus employee has held a surplus status for more than two (2) years, she shall select one (1) of the following options, within thirty (30) days of such options being provided:

a. Effective immediately upon making her selection, her regular rate of pay shall be reduced to one classification level below her current classification level; or

b. She shall accept the departure incentive as referenced in the side letter on page [TBD] of the collective agreement.

28.11 Language of Work

An employee will not be required to transfer to a location where the working language is different from that used in the employee's former location.

ARTICLE 28

SÉCURITÉ D'EMPLOI

taux de rémunération de ce poste conformément à l'annexe AA.

- (ii) Si employée a détenu un statut excédentaire depuis plus de deux (2) ans, elle doit choisir une (1) des options suivantes, dans les trente (30) jours suivants :

a. En vigueur immédiatement après avoir fait son choix, son taux de rémunération régulier sera réduit à un niveau de classification inférieur à son niveau de classification; ou

b. Elle doit accepter la prime de départ telle que mentionnée dans la lettre d'accompagnement à la page [TBD] de la convention collective.

28.11 Langue de travail

La Société ne peut exiger la mutation d'une employée à un endroit où la langue de travail est différente de celle de son lieu actuel.

ARTICLE 29

LAYOFF, SEVERANCE, TERMINATION

29.08 ——— Transition

The provisions of clauses 29.01(b) to 29.01(f) of the collective agreement that expired on October 31, 2004 shall continue to apply until December 31, 2004 for indeterminate employees who are on strength as of November 1st, 2004.

ARTICLE 29

MISE À PIED, DÉPART, CESSATION D'EMPLOI

29.08 ——— Transition

Les dispositions des clauses 29.01 b) à 29.01 f) de la convention collective ayant pour date d'expiration le 31 octobre 2004 continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2004 pour les employés nommés pour une période indéterminée faisant partie de l'effectif le 1^{er} novembre 2004.



[Date of signing of the collective agreement]

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

Re: Departure Incentive Under Paragraph 28.01(k)(ii)

Dear Mr. Hussein,

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

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

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

This letter shall expire upon the renewal of the collective agreement commencing on September 1, 2020.

November 26, 2017

[Date de signature de la convention collective]

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

Objet : Primes de départ sous l'alinéa 28.01(k)(ii)

Monsieur,

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

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

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

Cette lettre expirera lors du renouvellement de la convention

(37.02 Side Letter)Final Offer

collective à compter du 1er septembre 2020.

Sincerely,

Sincères salutations,

Katharine Price-Raas
Chief Negotiator / Négociatrice en chef



November 26, 2017

(37.02 Side Letter) Final Offer

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

CANADA POST CORPORATION

AND

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA / UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

**RE: Transitional Provisions for Existing
Surplus Employees**

For the purposes of subparagraph 28.10(k)(i), surplus employees who are assigned to a vacant indeterminate position at one (1) level below her substantive classification level as of [date of signing of collective agreement] shall be treated as though the assignment commenced on [date of signing of collective agreement].

For the purposes of subparagraph 28.10(k)(ii), all employees who are surplus as of [date of signing of collective agreement] shall be treated as though their respective positions were rendered surplus to requirements on [date of signing of collective agreement].

Date:

Canada Post Corporation

Public Service Alliance of Canada

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION DU
CANADA/LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

**OBJET : Dispositions transitoire pour les
employées excédentaires existantes**

Aux fins de sous-alinéa 28.10k)i), les employées excédentaires affecté à un poste vacant pour une période indéterminée à un (1) niveau de classification inférieur de leur poste de base à [date de signature de la convention collective] sont traitées comme si l'affectation commençait [à la date de signature de la convention collective].

Aux fins de sous-alinéa 28.10k)ii), tous les employées excédentaires à [date de signature de la convention collective] sont traitées comme si leurs postes respectifs étaient devenus excédentaires [à la date de signature de la convention collective].

Date:

Société canadienne des postes

**Alliance de la Fonction publique du
Canada**



MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

PROTOCOLE D'ENTENTE

BETWEEN

ENTRE

CANADA POST CORPORATION

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

AND

ET

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA / UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION DU
CANADA/LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

RE: Surplus Employees

OBJET : Employées excédentaires

This memorandum of understanding is to give effect to the understanding reached between the **parties Employer and Public Service Alliance of Canada** regarding surplus employees.

Ce protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre les parties ~~employeur et Alliance de la Fonction publique du Canada~~ concernant les employées excédentaires

The Both parties agree for the duration of the collective agreement expiring on August 31, 2020, to the formation of a Joint Committee to deal with Surplus Employees (the Committee). The Committee shall be comprised of an equal number of Union and Employer representatives, not to exceed four (4) on each side, with additional resources to be determined by the Committee. Each party shall be responsible for the personnel costs associated with placing its designated representatives on the Committee. Funds available in Appendix M shall be used to cover the All reasonable expenses incurred by costs associated with the work of the Committee members shall be funded

Les deux parties conviennent, que pendant la durée de la convention collective expirant le 31 août 2020, à la formation d'un comité mixte pour traiter des employées excédentaires (le comité). Le Comité se compose d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Employeur, ne dépassant pas quatre (4) de chaque côté, avec des ressources supplémentaires à déterminer par le Comité. Chaque partie sera responsable des coûts de personnels associés au placement de ses représentantes désignées au sein du comité. Les fonds disponibles à l'annexe M doivent être utilisés pour couvrir tous Les coûts raisonnablement associés

KPR JH

using the Service Expansion and Innovation and Change Committee funds. ~~Appendix M funds may also be used as top ups for departure incentives as per clause 28.07 of the collective agreement.~~

aux travaux du comité et doivent être financés à l'aide des fonds du Comité de l'expansion des services et du Comité de l'innovation et du changement. ~~Les fonds de l'annexe M peuvent aussi servir de suppléments pour les primes de départ conformément à la clause 28.07 de la convention collective.~~

~~The responsibilities of the Committee~~ **shall have the following mandate** include:

~~Les responsabilités du comité~~ aura le mandat suivant:

- a. **To review all outstanding surplus employee cases at Canada Post;**
- b. **To review the** ~~Examine~~ availability of **suitable vacant** positions at Canada Post in a timely fashion, **so as not to create additional delays in the staffing process;**
- c. **To review the training needs of surplus employees** ~~who are on surplus employee status~~ for the purpose of finding them alternate positions at **Canada Post the Corporation;**
- d. Any other work the Committee determines appropriate.

- a. Examiner tous les cas d'employées excédentaires en suspens à Postes Canada;
- b. Pour revoir ~~Examiner~~ la disponibilité de postes **vacants appropriés** à Postes Canada en temps opportun, **afin de ne pas créer de retards supplémentaires dans le processus de dotation;**
- c. Examiner **les** besoins de formation des employées excédentaires qui ~~sont en situation d'employé excédentaire~~ dans le but de leur trouver d'autres postes à **Postes Canada la Société;**
- d. Tout autre travail que le comité juge approprié.

The Committee shall have the power to:

Le Comité aura le pouvoir de:

- a. **Identify and arrange for** ~~Provide~~ compulsory training ~~for the surplus employees.~~

- a. **Identifier et organiser** ~~Fournir~~ de la formation obligatoire pour les employées excédentaires.

- b. **Identify suitable opportunities for offering a** ~~Provide~~ **voluntary moving incentives to outstanding surplus employees who are willing to relocate to positions outside of their prescribed area of employment** ~~take up available positions beyond the 40 KM radius.~~
- c. **Identify opportunities to leverage funding through Appendix M for early retirement/separation incentives.**
- d. ~~Consider any other options that parties agree to without prejudice to existing language in the collective agreement.~~
- d. **Assign/appoint surplus employees on surplus status to positions in a of higher classification for which the employee is either qualified or can become qualified within a reasonable period of training.**
- e. **Identify suitable opportunities for offering** ~~Consider an~~ **alternation process on a case by case basis.**
- f. ~~Consider waiving in whole or in part the early retirement penalty on surplus employees, if applicable.~~
- b. **Identifier les opportunités appropriées pour offrir une** ~~Offrir~~ **des mesure incitatives de déménagement volontaire aux employées excédentaires restant qui sont disposées à déménager à des postes à l'extérieur de leur domaine d'emploi prescrit** ~~occupent des postes disponibles au-delà du rayon de 40 km.~~
- c. **Identifier les occasions d'obtenir un financement au moyen de l'annexe M pour les incitatifs à la retraite anticipée/prime de départ.**
- d. ~~Envisager toute autre option que les parties pourraient accepter sans préjudice du libellé existant dans la convention collective.~~
- d. **Attribuer / nommer des employées excédentaires en surplus à des postes de niveau supérieur pour lesquels l'employée est qualifié ou peut devenir qualifié dans une période de formation raisonnable.**
- e. **Identifier les opportunités appropriées pour l'offrir** ~~Envisager un processus~~ **d'alternance au cas par cas.**
- f. ~~Envisager de renoncer en tout ou en partie à la pénalité pour retraite anticipée des employés excédentaires, le cas échéant.~~

- f. ~~Ability to identify~~ and recommend any other options to address and resolve a surplus situation.

- f. ~~Capacité d'identifier~~ et de recommander toute autre option pour traiter et résoudre une situation excédentaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

~~The Committee agrees to make recommendations to each party's principles for final approval.~~

Date:

Canada Post Corporation

Public Service Alliance of Canada

~~Le Comité accepte de faire des recommandations aux principes de chaque partie pour approbation finale.~~

Date:

Société canadienne des postes

Alliance de la Fonction publique du Canada



MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

PROTOCOLE D'ENTENTE

BETWEEN

ENTRE

CANADA POST CORPORATION

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES**

AND

ET

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA / UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION DU
CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET
COMMUNICATIONS**

RE: Surplus A1 Employees

OBJET : Employées excédentaires A1

This memorandum of understanding gives effect to the parties' mutual intent regarding how paragraph 28.10(k)(ii) should be applied to an employee whose substantive classification level is A1, ~~during the term of the 2016-2020 collective agreement.~~ *AK* *KPR*

Ce protocole d'entente donne effet à l'intention mutuelle des parties concernant la façon dont l'alinéa 28.10 (k) (ii) devrait s'appliquer à une employée dont le niveau de classification substantif est A1, ~~pendant la durée de la convention collective 2016-2020.~~ *KPR* *AK*

Given that A1 is the lowest classification level in the bargaining unit, option a. under paragraph 28.10(k)(ii) will not have the effect of reducing an A1 employee's pay to a lower classification level.

Étant donné que A1 est le niveau de classification le plus bas de l'unité de négociation, l'option a. en vertu de l'alinéa 28.10 (k) (ii) n'aura pas pour effet de réduire la rémunération d'une employée de niveau A1 à un niveau de classification inférieur.

Date:

Date:

Canada Post Corporation

Société canadienne des postes

Public Service Alliance of Canada

Alliance de la Fonction publique du
Canada

PROFESSIONAL DENTISTRY

2011

BY THE BOARD OF DENTISTRY OF THE
PROVINCE OF ONTARIO

ET

L'ORDRE DES DENTISTES DE L'ONTARIO
EN 2011
PAR LE CONSEIL DES DENTISTES DE
L'ONTARIO

THE DENTISTRY ACT, 1996

On a résolu à l'unanimité que le
Conseil des dentistes de l'Ontario
doit être autorisé à modifier le
règlement sur la formation des
dentistes de l'Ontario en ce qui
concerne les exigences relatives à
la formation des dentistes de l'Ontario
en ce qui concerne les exigences
relatives à la formation des dentistes
de l'Ontario.

It is resolved that the
Board of Dentistry of Ontario
be authorized to amend the
regulations regarding the
education of dentists in Ontario
with respect to the requirements
regarding the education of dentists
in Ontario.

2011

2011

2011

[Handwritten signature]

2011

PROFESSIONAL DENTISTRY

2011

BY THE BOARD OF DENTISTRY OF THE
PROVINCE OF ONTARIO

AND

THE DENTISTRY BOARD OF ONTARIO
IN 2011
BY THE BOARD OF DENTISTRY OF
THE PROVINCE OF ONTARIO

THE DENTISTRY ACT, 1996

It is resolved that the
Board of Dentistry of Ontario
be authorized to amend the
regulations regarding the
education of dentists in Ontario
with respect to the requirements
regarding the education of dentists
in Ontario.

Il est résolu que le
Conseil des dentistes de l'Ontario
soit autorisé à modifier le
règlement sur la formation des
dentistes de l'Ontario en ce qui
concerne les exigences relatives à
la formation des dentistes de l'Ontario
en ce qui concerne les exigences
relatives à la formation des dentistes
de l'Ontario.

2011

2011

2011

2011

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

1. THE MANDATE

1. LE MANDAT

1.1 The Corporation and the Alliance recognize that job creation depends upon the Corporation's success in satisfying its customer base, generating additional business opportunities and managing its operations in a competitive manner. The parties recognize that the efforts of employees and management are an important aspect of meeting these requirements. The parties agree to work together to identify ways of enhancing customer satisfaction, generating new revenue and to identify sustainable business opportunities to create additional positions.

1.1 La Société et l'Alliance reconnaissent que la création d'emplois dépend du succès de la Société dans ses efforts pour satisfaire sa clientèle, générer de nouvelles occasions d'affaires et gérer ses opérations de manière compétitive. Les parties reconnaissent également que les efforts déployés par les employés et par la direction constituent un facteur important en vue de satisfaire ces exigences. Les parties conviennent d'unir leurs efforts en vue de trouver des moyens d'accroître la satisfaction de la clientèle, générer des nouveaux revenus, et identifier des occasions d'affaires viables susceptibles de mener à la création de postes additionnels.

1.2 The parties also agree that, as provided for in Part 6 of this appendix, either party may propose initiatives that will require that some provisions of the collective agreement be temporarily adapted, changed or suspended.

1.2 Les parties conviennent en outre, conformément aux dispositions de la partie 6 de la présente appendice, que l'une ou l'autre peut présenter des projets susceptibles d'entraîner provisoirement la modification, l'adaptation ou la suspension de certaines dispositions de la convention collective.

1.3 The Corporation and the Alliance recognize that new opportunities may have new

1.3 La Société et l'Alliance reconnaissent aussi que ces nouvelles occasions d'affaires



**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

or enhanced skills requirements.

peuvent ou non exiger l'acquisition de compétences nouvelles ou accrues.

1.4 The Corporation and the Alliance therefore agree to create the Service Expansion and Innovation and Change Committee (the "Committee") and to give it the following mandate:

1.4 La Société et l'Alliance conviennent donc de créer le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (le «Comité») en lui confiant le mandat suivant :

- (a) to identify proposals which will create additional positions;
- (b) to identify Innovation and Change Initiatives, as described in Part 6, aimed at introducing improvements into the operations;
- (c) to support skills enhancement proposals;
- (d) to identify ways to enhance customer satisfaction, expand present services and generate new business and revenue opportunities;
- (e) to identify growth potential in current functions represented by the bargaining agent;

- a) cerner les propositions donnant lieu à la création de nouveaux emplois;
- b) cerner les initiatives d'innovation et de changement, décrites à la Partie 6, visant à améliorer les conditions d'exploitation;
- c) appuyer les propositions de perfectionnement des aptitudes;
- d) trouver des moyens d'accroître le degré de satisfaction de la clientèle, d'élargir la gamme de services actuels et de générer de nouveaux revenus et de nouvelles occasions d'affaires;
- e) cerner le potentiel de croissance des fonctions dont les titulaires sont actuellement représentés par l'agent négociateur;

***APPENDIX "M"**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

- (f) to identify proposals to contract in work currently not performed by employees of the Corporation;
- (g) to identify proposals which will result in service improvement and revenue enhancement;
- (h) to project the number of positions which could be necessary as a result of the proposals identified above;
- (i) to investigate revenue, service and cost implications of proposed job creation endeavours;
- (j) to describe, establish and monitor pilot projects which will test the viability of the proposals identified above and the quality of service enhancement and confirm or modify the number of positions which are necessary for such projects;
- (k) to evaluate the pilot

***ANNEXE «M»**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

- f) cerner les propositions qui permettraient de faire effectuer par les membres de l'unité de négociation du travail qui n'est pas actuellement effectué par des employés de la Société;
- g) cerner les propositions susceptibles d'améliorer le service et d'accroître les revenus;
- h) prévoir le nombre de postes qui pourraient être créés dans le cadre des propositions susmentionnées;
- i) étudier l'incidence sur les recettes, les services, et les coûts des initiatives de création d'emplois;
- j) décrire, élaborer et surveiller la mise en œuvre des projets pilotes qui serviront à vérifier la viabilité des propositions susmentionnées, ainsi que la qualité de l'amélioration du service, et confirmer ou modifier le nombre de postes que ces projets pilotes sont susceptibles de générer.
- k) évaluer les projets pilotes en

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

projects to determine whether the projects can continue on a self-sustaining basis. In order to do this, the Committee, at the request of any member, shall request that the Human Resources Finance function of the Corporation evaluate the above pilot projects to determine whether the positions associated with the projects identified and tested could be advantageously maintained, i.e. that they would generate sufficient additional savings or revenue to cover the costs of the positions, including total labour costs and any net additional costs, or if they could otherwise be beneficial to the employees and to the Corporation.

vue d'établir si ces projets peuvent se poursuivre de façon autonome ou autrement. À cette fin, le Comité, à la demande d'un membre, demande à la fonction financière des Ressources humaines de la Société d'évaluer les projets pilotes susmentionnés afin d'établir si les postes associés aux projets identifiés et mis à l'essai peuvent être maintenus avantageusement, c'est-à-dire s'ils génèrent suffisamment d'économie ou de revenus pour couvrir les coûts inhérents à ces postes, y compris les coûts de main-d'œuvre et tous les autres coûts nets supplémentaires, ou s'ils peuvent être par ailleurs avantageux pour les employés et la Société.

2. BARGAINING UNIT WORK

2.1 Because it is the intention of the Corporation to have its employees perform as much of the work as possible, the Committee is mandated to deal with the question of having work normally and regularly done by the employees of the bargaining unit given outside. This mandate will be carried out as follows:

2. TRAVAIL DE L'UNITÉ DE
NÉGOCIATION

2.1 Puisqu'il est de l'intention de la Société que ses employés accomplissent la plus grande partie possible du travail, le Comité se voit confier le mandat de s'occuper de la question de la sous-traitance du travail normalement et régulièrement accompli par les employés membres de l'unité de

***APPENDIX "M"**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

- (a) All proposals concerning having the work normally and regularly done by the employees of the bargaining unit given outside will be consulted upon in the Committee at least ninety (90) calendar days prior to the proposed implementation date.
- (b) The Corporation agrees that the representatives of the Alliance will be provided with all relevant information, including any cost benefit analysis conducted in connection with the proposed contracting out. Such information will be provided for the sole purpose of the work of the Committee, subject to clauses 5.5 and 5.6 of part 5 below.
- (c) The representatives of the Alliance will have the opportunity, after having received all relevant information

***ANNEXE «M»**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

négociation. Le Comité s'acquitte de son mandat de la manière qui suit :

- a) Toutes les propositions visant à confier en sous-traitance du travail normalement et régulièrement accompli par les employées membres de l'unité de négociation font l'objet de consultations avec le Comité au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date prévue de mise en œuvre de la proposition.
- b) La Société convient que les représentantes de l'Alliance recevront toutes les données pertinentes et notamment les analyses coûts- avantages effectuées concernant le projet de sous-traitance. Sous réserve des clauses 5.5 et 5.6 de la partie 5 ci-dessous, ces données sont fournies dans le seul but de permettre au Comité d'accomplir son travail.
- c) Les représentantes de l'Alliance auront l'occasion, après avoir reçu de la Société les données pertinentes,

***APPENDIX "M"**

***ANNEXE «M»**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

from the Corporation, to present submissions and make representations in support of retaining the work within the bargaining unit.

de présenter des mémoires et d'effectuer des représentations afin que le travail continue d'être effectué par les membres de l'unité de négociation.

- (d) The Service Expansion and Innovation and Change Committee is mandated to evaluate the proposals of the Corporation, as well as the submissions and representations of the Alliance, and to make the recommendations to the Corporation that it deems appropriate in the circumstances, taking into account the commercial and financial viability of said proposals, submissions and representations.

- d) Le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement est mandaté pour évaluer les propositions de la Société, ainsi que les mémoires et les représentations de l'Alliance, et pour formuler à l'intention de la Société les recommandations qu'il juge appropriées dans les circonstances, compte tenu de la rentabilité commerciale et financière des propositions, mémoires et représentations en cause.

3. SKILLS ENHANCEMENT

**3. PERFECTIONNEMENT DES
APTITUDES**

- 3.1 In order to support skills enhancement proposals which will assist employees to benefit from opportunities within the existing mix of jobs in the bargaining unit and from those opportunities which result from new projects and to aid in the development of these skills, the Committee will have the mandate to review skills

- 3.1 Afin d'appuyer les propositions de perfectionnement des aptitudes professionnelles qui aideront les employés à se prévaloir des possibilités offertes par les nouveaux projets ou des possibilités d'emplois déjà présentes au sein de l'unité de négociation et pour favoriser l'acquisition de ces

***APPENDIX "M"**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

requirements and assist in the development of programs to ensure that these requirements are met.

3.2 The Committee shall be further mandated:

- (a) to investigate skills required in the performance of work currently undertaken within the bargaining unit which will prepare employees for new or enhanced positions or which will enhance the general skills of employees;
- (b) to investigate skills required for the performance of work which comes into the bargaining unit as a result of business opportunities or any change within the Corporation;
- (c) to identify the skills requirements associated with the projects described in clause 1.4 above, and determine the means by

***ANNEXE «M»**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

compétences, le Comité se verra confier le mandat de réviser les exigences en matière de compétences et de collaborer à l'élaboration de programmes visant à s'assurer que les exigences en question sont satisfaites.

3.2 Le Comité est également mandaté pour :

- a) étudier les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail qui tombe actuellement dans le champ de compétence de l'unité de négociation et qui prépare les employés à changer d'emploi, à avancer dans leur carrière ou à améliorer leurs aptitudes générales;
- b) étudier les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail qui tombe dans le champ de compétence de l'unité de négociation par suite de nouvelles occasions d'affaires ou de tout autre changement au sein de la Société;
- c) étudier les aptitudes nécessaires aux projets décrits à la clause 1.4 ci-dessus et établir de quelle manière ces aptitudes pourront être

***APPENDIX "M"**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

which they can be met;

- (d) to investigate co-operative opportunities including, but not limited to, government funding/training programs, community-based co-operative efforts with other employers;

- (e) to ensure that skills enhancement programs are made available to employees who may wish to benefit from the new opportunities associated with this program.

3.3 The Committee shall also investigate general skills, including but not limited to, literacy, completion of secondary school certification, post-secondary education, computer skills, etc.

*4. **ESTABLISHMENT OF THE
SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

4.1 The Committee shall consist

***ANNEXE «M»**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

acquises;

- d) étudier les possibilités de coopération notamment, mais sans s'y restreindre, les programmes gouvernementaux de formation ou de subventions et les efforts communautaires en collaboration avec d'autres employeurs;

- e) s'assurer que les programmes de perfectionnement des aptitudes sont offerts aux employés qui pourraient désirer se prévaloir des nouvelles occasions d'affaires associées au programme.

3.3 Le Comité s'enquiert aussi des aptitudes générales, notamment en ce qui concerne, mais sans s'y restreindre, l'aptitude à lire et à écrire, l'obtention du diplôme d'études secondaires, les études postsecondaires, les aptitudes en informatique, etc.

*4. **CRÉATION DU COMITÉ DE
L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

4.1 Le Comité est constitué d'un

***APPENDIX "M"**

***ANNEXE «M»**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

- of a Steering Committee and a Working Committee.
- 4.2 The Steering Committee shall be composed of two (2) representatives appointed by the Alliance, two (2) representatives appointed by the Corporation and an independent advisor who is mutually agreed upon by both parties.
- 4.3 The Corporation agrees that one (1) of its members of the Steering Committee will be a senior Management representative. The Alliance agrees that one (1) of its members of the Steering Committee will be a senior Alliance representative. The parties also agree that these Senior Representatives will actively participate in the work of the Committee.
- 4.4 The independent advisor selected by the parties shall remain in place until replaced. Her role is to assist the Steering Committee and act as its chairperson with a right to vote on all proposals that are within the mandate of the Committee.
- 4.5 If the independent advisor is to be replaced and there is no
- Comité directeur et d'un Comité de travail.
- 4.2 Le Comité directeur est constitué de deux (2) représentantes nommées par l'Alliance, deux (2) représentantes nommées par la Société et d'une conseillère indépendante choisie par les deux parties.
- 4.3 La Société convient qu'une (1) de ses membres au sein du comité directeur est une représentante de la haute direction. L'Alliance convient qu'une (1) de ses membres au sein du comité directeur est une représentante principale de l'Alliance. Il est également entendu que les représentantes principales des parties prennent une part active aux travaux du Comité.
- 4.4 La conseillère indépendante choisie par les parties demeure en fonction jusqu'à son remplacement. Son rôle est d'aider le Comité directeur dans ses travaux et d'agir en qualité de présidente dudit Comité avec droit de vote sur toutes les propositions qui relèvent du mandat du Comité.
- 4.5 Si la conseillère indépendante doit être remplacée et que les parties

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

agreement between the parties on the choice of a person, each party will designate within five (5) days an independent counsel who shall agree with the counsel appointed by the other party to designate the advisor within ten (10) days.

ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'une personne, chaque partie nomme dans les cinq (5) jours une procureure indépendante dont le mandat est de s'entendre avec la procureure de l'autre partie pour désigner la conseillère indépendante dans les dix (10) jours.

*4.6 The Working Committee shall be composed of **one (1) two (2)** representatives appointed by the Alliance and **one (1) two (2)** representatives appointed by the Corporation. Each party shall be paid from the fund established herein, up to one hundred and twenty thousand dollars (\$120,000) per annum to cover the cost of salaries and benefits. ~~Both Alliance representatives and one (1) of the Corporation's representatives shall be dedicated, on a full-time basis, to carry out the mandates given to it by the Steering Committee. If the Alliance representatives requires leave, it shall be provided.~~

*4.6 Le Comité de travail est constitué de **un (1) deux (2)** représentantes nommées par l'Alliance et **un (1) deux (2)** représentantes nommées par la Société. Chacune des parties aura droit à une somme à même le fonds établi en vertu de la présente, jusqu'à concurrence de cent vingt mille dollars (120 000 \$) par année pour couvrir les coûts des salaires et bénéfices. ~~Les deux (2) représentantes de l'Alliance et une (1) représentante de la Société s'occupent à plein temps de mener à bien les mandats qui leur sont confiés par le Comité directeur. Si les représentantes de l'Alliance ont besoin d'un congé, celui-ci leur est accordé.~~

4.7 Each party can replace its appointed members to the Steering and Working Committees at any time.

4.7 Chaque partie peut remplacer ses membres au sein du Comité directeur et du Comité de travail en tout temps.

4.8 The Steering and Working Committees will determine their own rules of proceedings.

4.8 Le Comité directeur et le Comité de travail décident de leur propre mode de fonctionnement.

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

- *4.9 The Steering and Working Committees shall meet as frequently as they deem necessary to fulfill their mandates, but no less than **quarterly twice per month**.
- 4.10 Unless otherwise specified in this Appendix, all decisions shall be taken on the basis of a consensus.
- (a) If a consensus cannot be reached on the Steering Committee, the decision will be taken by a simple majority vote.
- (b) If a consensus cannot be reached on the Working Committee, the matter will be referred to the Steering Committee for a decision.
- 4.11 Unless otherwise specified in this Appendix and notwithstanding the provisions of clause 4.10 above, either party may, providing there is unanimity among the party's representatives, refer a mandate to the Working Committee. However, the Working Committee shall not, at any one time, have

- *4.9 Le Comité directeur et le Comité de travail se réunissent aussi souvent qu'ils le jugent nécessaire pour accomplir leur mandat mais **pas moins que trimestriel au moins deux fois par mois**.
- 4.10 Sauf disposition contraire dans le présent appendice, toutes les décisions sont prises par voie de consensus.
- a) En l'absence d'un consensus au sein du Comité directeur, la décision est arrêtée sur un vote à la majorité simple.
- b) En l'absence d'un consensus au sein du Comité de travail, la question est renvoyée devant le Comité directeur qui tranche.
- 4.11 Sauf indication contraire dans le présent appendice et malgré les dispositions de la clause 4.10 ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut, si ses représentantes sont unanimes, renvoyer un mandat au Comité de travail. Cependant, le Comité de travail ne doit pas, en aucun

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

more than three (3) mandates that are referred to it by only one party's representatives. This does not limit the Steering Committee's ability to refer mandates to the Working Committee by a simple majority vote.

temps, se voir renvoyer plus de trois (3) mandats par les représentantes d'une seule partie. La présente disposition ne limite en rien l'aptitude du Comité directeur à renvoyer des mandats au Comité de travail par un vote à la majorité simple.

4.12 The Senior Representatives of each party on the Steering Committee may elect to convene a teleconference, as required, with the Chairperson and any members of either committee, to resolve problems experienced by the Working Committee in carrying out its mandates.

4.12 La représentante principale de l'une ou l'autre des parties au sein du Comité directeur peut, au besoin, convoquer une conférence téléphonique avec la présidente et tout autre membre de l'un des deux comités pour résoudre un problème que le Comité de travail rencontre dans l'exécution d'un mandat.

5. WORK OF THE SERVICE
EXPANSION AND INNOVATION
AND CHANGE COMMITTEE

5. TRAVAIL DU COMITÉ DE
L'EXPANSION DU SERVICE ET
DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

5.1 Unless otherwise specified in this Appendix, in the fulfillment of its mandates as described in Part 1 above, the Steering Committee shall have the ability to establish pilot projects, provide seed money for pilot projects and fund pilot project positions during the period, using the budget set out below.

5.1 Sauf disposition contraire du présent appendice et afin de remplir ses mandats tels que décrits à la partie 1 ci-dessus, le Comité directeur a le pouvoir de lancer des projets pilotes, de fournir les fonds nécessaires à la mise en œuvre des projets pilotes et au paiement des salaires des postes reliés aux projets pilotes pendant leur durée et le pouvoir d'utiliser le budget décrit ci-après.

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

It is also agreed that positions associated with pilot projects which generate sufficient additional revenue to cover the cost of the position(s), including total labour costs and any net additional costs, as determined by the financial evaluation, will be transferred from the budget of the Committee to the appropriate operational budget.

Il est également convenu que les postes créés, dans le cadre de projets pilotes qui génèrent suffisamment de revenus supplémentaires pour couvrir les coûts inhérents aux postes en question, y compris les coûts de main-d'œuvre et tous les autres coûts nets supplémentaires, tel qu'établi par une évaluation financière indépendante, seront transférés au budget opérationnel approprié.

- 5.2 The Steering Committee shall:
- (a) receive monies from the Corporation as described herein and deposit these monies in the account described herein;
 - (b) maintain financial records of monies received and monies disbursed;
 - (c) ensure that arrangements are made to have all financial records and transactions audited by a firm of chartered accountants to be selected by the Steering Committee;
 - (d) prepare periodic reports which display and monitor the Working Committee's

- 5.2 Le Comité directeur :
- a) recueille les sommes versées par la Société tel qu'il est prévu aux présentes, et dépose ces sommes dans le compte décrit aux présentes;
 - b) tient des registres financiers sur les sommes reçues et dépensées;
 - c) prend les arrangements nécessaires pour que tous les registres financiers et toutes les opérations soient vérifiées par une firme de comptables agréés choisie par le Comité directeur;
 - d) prépare des rapports périodiques faisant état des activités du Comité

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

activities and make these reports available to the Corporation and the Alliance;

de travail et soumet ces rapports à la Société et à l'Alliance;

- (e) ensure that all disbursements conform to both the policies laid out in this agreement and the specific policies and procedures which will be developed by the Steering Committee;
- (f) perform any other functions that the Steering Committee deems appropriate to fulfill its mandate.
- (g) The Steering Committee shall not be empowered to create debts or liabilities (including contingent liabilities) that carry beyond the end of the first quarter following the expiration of the collective agreement, and the amount of the debts or liabilities shall not exceed four hundred thousand dollars (\$400,000).

- e) s'assure que toutes les dépenses sont engagées conformément aux politiques énoncées dans la présente entente, ainsi qu'aux politiques et procédures particulières à être élaborées par le Comité directeur;
- f) exécute toute autre fonction que le Comité directeur juge appropriée pour s'acquitter de son mandat;
- g) le Comité directeur n'est pas habilité à contracter des dettes ou des dettes éventuelles remboursables après la fin du premier trimestre suivant l'expiration de la convention collective. Les sommes (des dettes ou des dettes éventuelles) ne doivent pas dépasser quatre cent mille dollars (400 000 \$).

5.3 The Working Committee shall:

5.3 Le Comité de travail :

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

- (a) carry out the mandates it receives from the Steering Committee;
- (b) report to the Steering Committee its recommendations on its mandates;
- (c) have recourse to all necessary resources (as approved by the Steering Committee) to carry out its mandates; in addition, each party may unilaterally use up to a maximum of one hundred thousand dollars (\$100,000) per year on work related to this Appendix;
- (d) devote all the time necessary to fulfill such mandates.

- a) s'acquitte des mandats qui lui sont confiés par le Comité directeur;
- b) remet ses recommandations au Comité directeur relativement aux mandats qui lui sont confiés;
- c) fait appel à toutes les ressources nécessaires approuvées par le Comité directeur pour s'acquitter des mandats qui lui sont confiés; de plus, l'une ou l'autre des parties peut dépenser unilatéralement jusqu'à concurrence de cent mille dollars (100 000 \$) par année pour du travail relié au présent appendice;
- d) consacre le temps qu'il faut pour s'acquitter des mandats qui lui sont confiés.

5.4 The Steering and Working Committees will be provided with all relevant information including any cost benefit analysis conducted in connection with any proposal. Such information will be provided for the sole purpose of the work of the Committee.

5.4 Toutes les informations pertinentes, y compris les analyses coûts-bénéfices exécutées en regard de toute proposition, sont fournies au Comité directeur et au Comité de travail. Ces informations sont fournies dans le seul but de leur permettre d'accomplir leur travail.

5.5 When requested by the Corporation, to protect the commercial interests of the Corporation, the representatives of the Alliance on behalf of the Alliance will enter into an

5.5 À la demande de la Société, en vue de protéger les intérêts commerciaux de cette dernière, les représentantes et représentants de l'Alliance s'engagent, au nom de l'Alliance,

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

undertaking to keep confidential and not to disclose any information or proposal of the Corporation and the proposed contractor.

à garder confidentiel et à ne pas divulguer tout renseignement ou toute proposition appartenant à la Société et à toute entrepreneuse.

A failure to provide such an undertaking shall relieve the Corporation of its obligation to provide such information, including information requested under clause 5.4.

En l'absence d'un tel engagement, la Société est déchargée de son obligation de fournir ces informations, y compris celles demandées en vertu de la clause 5.4.

5.6 Similarly, when requested by the Alliance the representatives of the Corporation on behalf of the Corporation will also enter into an undertaking to keep confidential any information or proposal received from the Alliance.

5.6 Réciproquement, à la demande de l'Alliance, les représentantes et représentants de la Société prennent l'engagement de maintenir confidentiels et de ne pas divulguer toute proposition ou tout renseignement reçu de l'Alliance.

5.7 The Steering Committee will agree upon a designated arbitrator who for the life of the collective agreement will be available to:

5.7 Le Comité directeur s'entend pour nommer une arbitre qui pendant toute la durée de la convention collective sera disponible afin de :

(a) rule on the relevancy of information requests, including those mentioned in clause 2.1 (b) of part 2 above, or the requests for a confidentiality undertaking pursuant to clauses 5.5 and 5.6 above;

a) décider de la pertinence des demandes d'information, y compris celles mentionnées à l'alinéa 2.1 b) de la partie 2 ci-dessus ou de garder l'information confidentielle conformément aux clauses 5.5 et 5.6 ci-dessus;

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

- | | |
|--|---|
| (b) extend the time under clause 2.1 (a) of part 2 above by up to a maximum of thirty (30) calendar days under exceptional circumstances; | b) prolonger le délai prévu à la clause 2.1 a) de la partie 2 ci-dessus d'une période maximale de trente (30) jours civils dans des circonstances exceptionnelles; |
| (c) decide forthwith upon any matter concerning such requests for information or confidentiality. | c) trancher sur-le-champ toute question relative à ces demandes d'information ou de garder l'information confidentielle. |
| 5.8 The jurisdiction of the designated arbitrator is strictly limited to rulings on the relevancy of the information requested, on requests for confidentiality and on any complaints that an undertaking of confidentiality given under clauses 5.5 and 5.6 has been breached and to grant accordingly any remedy or compensation that he or she deems appropriate. | 5.8 La compétence de l'arbitre désignée se limite strictement à rendre une décision sur la pertinence de l'information demandée, sur les demandes de confidentialité et sur toute plainte de manquement à un engagement pris en vertu des clauses 5.5 et 5.6 de respecter la confidentialité, et à accorder en conséquence tout redressement ou toute indemnisation qu'elle juge approprié. |
| 5.9 If the parties are unable to agree upon a designated arbitrator, the Minister of Labour will be requested to nominate such arbitrator for the life of the collective agreement. | 5.9 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'une arbitre, elles s'adresseront à la ou au ministre du Travail afin qu'elle ou il nomme cette arbitre pour la durée de la convention collective. |
| 5.10 The fees and expenses of the arbitrator mentioned above shall be paid out of the fund. | 5.10 Les honoraires et dépenses de l'arbitre mentionnée ci-dessus sont imputés au fonds. |



**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

5.11 For each pilot project discussed under this Appendix:

- (a) The Working Committee shall prepare a business case in accordance with the Corporation's project costing and evaluation processes, and present it to the Steering Committee for approval.
- (b) If the pilot project is approved and funds are available, the project will proceed. If the funds are not available, the project start date will be delayed until there are sufficient funds.
- (c) Upon completion of a pilot project, an evaluation will be presented to the Steering Committee for a decision.
- (d) Where appropriate, pilot projects will be funded on a net incremental cost basis, but evaluated on a full cost basis.
- (e) The business case will

5.11 Pour chaque projet pilote envisagé en vertu du présent appendice :

- a) Le comité de travail prépare une analyse de rentabilité conforme aux méthodes d'évaluation et d'établissement des coûts en vigueur à la Société, et la soumet à l'approbation du Comité directeur.
- b) Si celui-ci donne son approbation et que des fonds sont disponibles, le projet pilote est mis en branle. S'il n'y a pas de fonds disponibles, la date de mise en branle du projet est différée jusqu'à ce que suffisamment de fonds deviennent disponibles.
- c) Dès qu'un projet pilote est terminé, une évaluation est communiquée au Comité directeur pour décision.
- d) Au besoin, les projets pilotes sont financés sur la base de l'accroissement net des coûts marginaux, mais ils sont évalués sur la base du coût total.
- e) Les méthodes mentionnées

***APPENDIX "M"**

***ANNEXE «M»**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

be used in the evaluation of a pilot project and will form part of the decision to transfer pilot projects to an operational budget.

ci-dessus s'appliquent à l'évaluation d'un projet pilote et, éventuellement, à la décision de le rattacher à un budget d'exploitation.

6. **INNOVATION AND CHANGE
INITIATIVES**

6. **INITIATIVES D'INNOVATION ET
DE CHANGEMENT**

- 6.1 The parties recognize that they can approve initiatives that require the carrying out of pilot projects. These initiatives will require that some provisions of the collective agreement be adapted, changed or suspended for the duration of the pilot project. These initiatives may be implemented only after the conditions set out in clauses 6.2 and 6.3 below have been met. As a result, the parties agree to the following provisions.
- 6.2 Either party may propose an initiative to the Steering Committee. Each such initiative is studied as soon as possible and the Steering Committee identifies the provisions of the collective agreement that require adaptation, changes or suspension. It also determines the duration of the pilot project and the extent to which corporate initiatives will be funded. It is

- 6.1 Les parties reconnaissent qu'elles peuvent approuver des initiatives qui peuvent nécessiter la tenue de projets pilotes. Ces initiatives peuvent nécessiter l'adaptation, la modification ou la suspension de certaines dispositions de la convention collective pour la durée du projet pilote. Ces initiatives ne peuvent être mises en œuvre que si les conditions exprimées aux paragraphes 6.2 et 6.3 ci-dessus ont été satisfaites. Par conséquent, les parties conviennent des dispositions qui suivent.
- 6.2 L'une ou l'autre partie peut proposer une initiative au Comité directeur. Chaque initiative ainsi proposée est étudiée dès que possible et le Comité directeur détermine les dispositions de la convention collective qui doivent faire l'objet d'une adaptation, d'une modification ou d'une suspension. Il détermine également la durée du projet pilote et l'étendue du financement des initiatives de la



**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

understood that the Steering Committee will fund all evaluations requested by the Alliance of Corporate initiatives.

Société. Il est entendu que le Comité directeur assume les frais des évaluations d'initiatives de la Société demandées par l'Alliance.

6.3 The Corporation and the Alliance may then agree to adapt, change or suspend provisions of the collective agreement and such an agreement is only valid for the duration of the pilot project agreed to between the parties; this agreement shall form an integral part of the collective agreement for the duration of the pilot project.

6.3 Toute adaptation, modification ou suspension d'une disposition de la convention collective doit ensuite faire l'objet d'une entente entre la Société et l'Alliance et cette entente n'est valable que pour la durée du projet pilote convenue entre les parties; cette entente fait partie intégrante de la convention collective pour la durée du projet pilote.

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

6.4 Lorsque le projet pilote arrive à son terme, l'entente prend fin automatiquement, à moins que l'Alliance et la Société ne conviennent de prolonger le projet de même que l'entente, pour une durée déterminée.

6.5 Once the Committee reviews the results of the pilot project the Corporation and the Alliance may agree to make permanent changes to the provisions of the collective agreement to ensure the final implementation of the initiative.

6.5 Lorsque le Comité a pris connaissance des résultats du projet pilote, la Société et l'Alliance peuvent convenir d'apporter des changements permanents aux dispositions de la convention collective de façon à assurer la mise en œuvre définitive de l'initiative.

*7. **THE SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
FUND**

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

*APPENDIX "M"

*ANNEXE «M»

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

CHANGEMENT

- 7.1 The Corporation agrees to contribute to a Service Expansion and Innovation and Change fund (the "fund") to be used in accordance with the mandates described in Part 1 above and administered by the Steering Committee as set out in Parts 4 and 5 above.
- 7.2 An account shall be established to receive the monies from the Corporation described herein. Withdrawals or cheques drawn on this account shall require the signature of two (2) members of the Steering Committee, one (1) from the Corporation and one (1) from the Alliance, and this requirement shall be defined in the banking arrangement documents to be completed by the Steering Committee.
- 7.3 The Corporation shall, within fifteen (15) days after each quarter-end, commencing with the second quarter ending June 2009, deposit an amount of one hundred and fifty-five thousand dollars (\$155,000).
- *7.4 Any residual amounts in the fund established under the collective agreement expiring on August 31, ~~2020~~ 2012, will be transferred into the new fund

- 7.1 La Société convient de contribuer au fonds de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (le «fonds») qui sera utilisé conformément aux mandats décrits à la partie I ci-dessus, et ce fonds sera administré par le Comité directeur tel que décrit aux parties 4 et 5 ci-dessus.
- 7.2 Un compte est ouvert pour recevoir les sommes décrites aux présentes qui sont versées à la Société. Le retrait de toute somme ainsi que l'encaissement des chèques ne peuvent se faire qu'avec la signature de deux (2) membres du Comité directeur, soit une (1) représentante de la Société et une (1) représentante de l'Alliance. Cette exigence est définie dans le libellé de l'entente bancaire conclue par le Comité directeur.
- 7.3 À partir du trimestre se terminant en juin 2009 et dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre, la Société dépose la somme de cent cinquante-cinq mille dollars (155 000 \$).
- *7.4 Tout solde résiduel du fonds établi en vertu de la convention collective qui expire le 31 août ~~2020~~ 2012 sera transféré au nouveau fonds établi par les

SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT

established herein.

présentes

- 7.5 At no time shall the fund balance exceed one million dollars (\$1,000,000). Should a quarterly payment under clause 6.3 cause the fund to exceed one million dollars (\$1,000,000), then that payment shall be reduced so that the payment plus the fund balance prior to the payment shall not exceed one million dollars (\$1,000,000). If within sixty (60) days subsequent to the date of the reduced payment, the fund balance is reduced as a result of normal disbursements consistent with the mandates of the fund, then all or a portion of the funds withheld shall be paid so that the fund balance is reinstated to a maximum of one million dollars (\$1,000,000). After sixty (60) days, the amount of the funds withheld shall no longer be available.

- 7.5 Le solde du fonds ne peut dépasser, à quelque moment que ce soit, un million de dollars (1 000 000 \$). Si un versement trimestriel, aux termes du paragraphe 6.3, fait augmenter le solde du fonds à plus de un million de dollars (1 000 000 \$), le versement est réduit de façon à ce que le versement, plus le solde du fonds avant le versement, ne dépasse pas un million de dollars (1 000 000 \$). Si, dans les soixante (60) jours suivant la réduction du versement trimestriel, le solde du fonds se trouve réduit en raison de débours courants satisfaisant aux objectifs du fonds, une partie ou la totalité des sommes retenues est versée de manière à ce que le solde du fonds soit rétabli à un million de dollars (1 000 000 \$). Après soixante (60) jours, le montant des sommes retenues n'est plus disponible.

To ensure the proper functioning of the Appendix "M" Fund, the amount of a quarterly payment made under paragraph 7.5 shall be determined based on the current fund balances (market value) less any incurred but not yet paid expenses.

Pour assurer le bon fonctionnement du fonds de l'Appendice « M », le montant du paiement trimestriel effectuée en vertu du paragraphe 7.5 est déterminé en fonction du solde du fonds (valeur marchande) moins toutes dépenses encourues mais non payées.

***APPENDIX "M"**

***ANNEXE «M»**

**SERVICE EXPANSION AND
INNOVATION AND CHANGE
COMMITTEE**

**COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE
ET DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT**

- 7.6 All interest income shall accrue to the fund.
- 7.7 The parties agree that the fund, monies received by it (including but not limited to interest earned) and monies expended by it shall be structured in a manner that is most beneficial for employees.
- 7.8 This Appendix shall continue for the life of the collective agreement. If the Appendix is not renewed, all contributions under clause 7.3 above will cease but funds unspent will continue to be managed by the Steering Committee, according to the mandates described herein, until the end of the first quarter following the expiration of the collective agreement, at which time any unspent funds (minus any outstanding liabilities) shall be returned to the Corporation and the Committee shall cease to function.

- 7.6 L'intérêt accumulé est réinvesti dans le fonds.
- 7.7 Les parties conviennent que le fonds, les sommes qui y sont versées (y compris, mais sans s'y restreindre, l'intérêt couru et les sommes provenant du fonds sont structurées de la façon la plus avantageuse possible pour les employées.
- 7.8 Le présent appendice arrive à échéance à l'expiration de la convention collective. Si l'appendice n'est pas renouvelé, les sommes prévues à la clause 7.3 ci-dessus cessent d'être versées. Cependant, les sommes non dépensées continuant d'être administrées par le Comité directeur, conformément aux mandats décrits dans les présentes, et ce, jusqu'à la fin du premier trimestre suivant l'expiration de la convention collective, date à laquelle toute somme non dépensée (moins les créances en souffrance) est remise à la Société et le comité est dissous.

LETTER OF UNDERSTANDING
BETWEEN

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

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

*The parties agree that for the duration of the collective agreement expiring on August 31, ~~2020~~ 2016, the Service Expansion and Innovation and Change Committee's mandate shall be expanded to include the following programs:

A – Surplus Orientation Program

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

- of the staffing process as it relates to surplus employees;

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE

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

OBJET : APPENDICE M – COMITÉ
DE L'EXPANSION DU SERVICE ET
DE L'INNOVATION ET DU
CHANGEMENT (Perfectionnement
des aptitudes des employées
excédentaires)

*Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention collective expirant le 31 août ~~2020~~ 2016, le mandat du Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement est étendu aux programmes suivants :

A – Programme d'orientation des
employées excédentaires

La Corporation et l'Alliance conviennent que le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement a le mandat de gérer un programme d'orientation destiné à aider les employées excédentaires, ou qui ont été formellement avisées que leur position sera déclarée excédentaire. Ce programme d'orientation a notamment pour objectif d'aider les employées excédentaires :

- d'aider les employées excédentaires à mieux comprendre les rapports entre le processus de dotation et leur statut d'employées excédentaires;

LETTER OF UNDERSTANDING
BETWEEN

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

- resume writing, networking and interviewing skills;
- assistance in the development of a personal training plan that includes identification of required basic individual training needs;

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

B – Surplus Training Program

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

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

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

November 24, 2017

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE

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

- de les aider dans la préparation de leur curriculum vitae; réseautage et techniques d'entrevue;
- de définir les besoins individuels de formation de base requis;

ainsi que d'examiner toutes autres questions que, d'un commun accord, les parties conviennent de traiter.

B – Programme de formation des employées excédentaires

Les parties conviennent que le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement a le mandat :

- de définir un processus d'auto-identification des employées excédentaires intéressées à participer à des programmes de formation;
- d'identifier des possibilités de formation pouvant permettre de mener à bien les objectifs définis à la partie 3.2 de l'appendice M;

ainsi que d'examiner toutes autres questions que, d'un commun accord, les parties jugent nécessaires de traiter.

LETTER OF UNDERSTANDING
BETWEEN

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

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

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

*Funding for the New Programs

The Corporation shall pay into the fund twenty thousand dollars (\$20,000) on April 30, ~~2017~~ ~~2013~~, April 30, ~~2018~~ ~~2014~~, April 30, ~~2019~~ ~~2015~~ and April 30, ~~2020~~ ~~2016~~ which shall be dedicated to the Surplus Orientation Program and three hundred thousand dollars (\$300,000) on ~~April 30, 2017~~, April 30, ~~2018~~ ~~2014~~, April 30, ~~2019~~ ~~2015~~, and April 30, ~~2020~~ ~~2016~~ which shall be dedicated to the Surplus Training Program. The additional funds described in this letter of understanding shall only be used in relation to the program for which they have been

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE

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

Les parties conviennent que toute employée qui consent à participer à un programme de formation doit conserver le poste auquel elle est éventuellement nommée ou affectée, excluant la période de formation, pendant au moins douze (12) mois ou pendant la durée de la nomination ou de l'affectation (y compris les prolongations) si celle-ci est plus courte que la période de douze (12) mois.

Les parties conviennent que l'atteinte des objectifs définis dans la présente lettre d'entente peut occasionnellement exiger l'adaptation, la modification ou la suspension de l'article 27 et/ou de l'article 28 de la convention collective.

*Financement des nouveaux programmes

La Société versera dans le fonds le 30 avril ~~2017~~ ~~2013~~, le 30 avril ~~2018~~ ~~2014~~, le 30 avril ~~2019~~ ~~2015~~ et le 30 avril ~~2020~~ ~~2016~~ la somme de vingt mille dollars (20 000 \$) allouée pour le programme d'orientation des employés excédentaires et la somme de trois cent mille dollars (300 000 \$) le 30 avril ~~2017~~ ~~2013~~, le 30 avril ~~2018~~ ~~2014~~, le 30 avril ~~2019~~ ~~2015~~, et le 30 avril ~~2020~~ ~~2016~~ allouée pour le programme de formation des employés excédentaires. Les sommes additionnelles indiquées dans la présente lettre d'entente ne pourront être utilisées que pour les programmes pour

LETTER OF UNDERSTANDING
BETWEEN

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

dedicated. In the event that all of the dedicated funds are not utilized in any given year, the unspent balance shall be deducted against the funds paid out for the subsequent year. Any unspent amount at the expiry of the collective agreement (minus any outstanding liabilities) shall be returned to the Corporation.

~~SIGNED in OTTAWA, PROVINCE OF
ONTARIO, this 12 day of May, 2014.~~

Date:

Canada Post Corporation

Public Service Alliance of Canada

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE

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

lesquels elles ont été accordées. Si une partie des sommes accordées n'a pas été dépensée à la fin d'un exercice financier, elle sera soustraite des sommes versées pour l'exercice suivant. Toute somme non dépensée à l'expiration de la convention collective (moins les engagements en cours), le cas échéant, sera retournée à la Société.

~~SIGNE A OTTAWA, PROVINCE DE
L'ONTARIO, le 12 mai, 2014.~~

Date:

Société canadienne des postes

**Alliance de la Fonction publique du
Canada**

November 24, 2017

~~Ms. Theresa Johnson
Chief Negotiator
UPGE/PSAC
233 Gilmour
OTTAWA ON K2P 0P1~~

~~Madame Theresa Johnson
Négociatrice en chef
AFPC/SEPC
233, rue Gilmour
OTTAWA ON K2P 0P1~~

~~**RE: Appendix "M" Service
Expansion and Innovation and Change
Committee**~~

~~**OBJET: Appendice "M" – Comité de
l'expansion du service et de
l'innovation et du changement**~~

~~The Corporation is proposing the following
items for review through the Appendix "M"
Committee. Either party may, in
accordance with the provisions of
Appendix "M", propose other items for
review:~~

~~La Société propose que les sujets
énumérées ci-dessous soient examinées
dans le cadre du comité de l'appendice
"M". L'une ou l'autre partie peut,
conformément aux dispositions de
l'appendice "M", proposer d'autres sujets à
examiner :~~

~~Job Creation – review the potential for the
creation of additional positions, over and
above those created through Appendix "P".
This will be the first initiative reviewed by
the Committee.~~

~~Création d'emplois – examen des
possibilités de création de postes
additionnels en sus de ceux créés en
vertu de l'appendice "P". Cette initiative
est la première qu'examinera le Comité.~~

~~Translation Services – review for
opportunities to in-source.~~

~~Services de traduction – recherche de
possibilités d'assurer à l'interne.~~

~~Payroll Services – review for opportunities
to provide payroll services for CPC sister
companies.~~

~~Services de paie – recherche de possibilités
d'assurer des services de paie à des
sociétés sœurs de la SCP~~

~~Government of Canada Services –
review for opportunities to provide services
through the Customer Contact Centres for:~~

~~Service du gouvernement fédéral –
recherche de possibilités d'assurer des
services par l'entremise des centres
de contact avec la clientèle pour :~~

~~• 1-800 Oh Canada~~

~~• 1-800 Oh Canada~~

• Elections Canada

Retail Help-line – review for opportunities to in-source this service through the Customer Contact Centres. Also review opportunities for outbound service and follow-up calls to Retail Postal Outlets.

3rd Party Services for Corporate Canada – review for opportunities to provide Customer Contact Centre services for other corporations.

Outbound Customer Service – review for opportunities to make outbound “proactive” customer service calls to Tier 1 & 2 customers. As a result of the new CRM and pop-up screens, customer account history will provide opportunities to provide proactive service to our key customers through the Customer Contact Centres.

• Élections Canada

Service d'assistance technique de la vente au détail – recherche de possibilités d'assurer ce service à l'interne par l'intermédiaire de centres de contact avec la clientèle. Également, examiner possibilités de service à destination de l'extérieur et appels de suivi aux comptoirs postaux.

Service de tierce partie à l'intention des entreprises canadiennes – recherche de possibilités d'offrir des services de centres de contact avec la clientèle à d'autres entreprises.

Service d'appel à la clientèle – recherche de possibilités de faire des appels « proactifs » auprès d'une clientèle de groupes 1 et 2. Grâce au nouveau GRC et aux menus contextuels, l'historique des comptes fournira des occasions d'offrir proactivement des services à des clients clés par l'intermédiaire de centres de contact avec la clientèle.

Yours truly, _____ Bien à vous,

Original signed by / Original signé
par

Mark
MacDonell,
Director, Labour Relations / Directeur /, Relations du
travail

November 24, 2017



ARTICLE 55

DURATION

***55.01 Duration**

Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this collective agreement are effective from the date on which the collective agreement is signed until August 31, ~~2016~~ **2020**.

ARTICLE 55

DURÉE

***55.01 Durée**

Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de cette convention collective sont en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective jusqu'au 31 août ~~2016~~ **2020**.



ARTICLE 25

HOURS OF WORK

**25.09 Hours of Work – FI
Designation**

In this collective agreement, all references to thirty-seven and a half ($37\frac{1}{2}$) hours per week and seven and a half ($7\frac{1}{2}$) hours per day shall be read as thirty-six and one quarter ($36\frac{1}{4}$) hours per week and seven and one quarter ($7\frac{1}{4}$) hours per day when applying this collective agreement to the Financial Administration designation.

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

**25.09 Durée du travail pour les
employées de la designation
FI**

Quand, dans la présente convention, il est fait mention de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine et sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par jour, il faut lire trente-six heures et quart ($36\frac{1}{4}$) par semaine et sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) par jour lorsque l'on applique la présente convention à la désignation de la gestion des finances.



ARTICLE 2

INTERPRETATION AND DEFINITIONS

***2.01 Definitions**

For the purpose of this Agreement:

[...]

***(y)** “term employee” means:

- (i) an employee hired for a specified period of less than six (6) months duration,
- (ii) an employee hired for a project approved by the Corporation for which the duration may be greater than six (6) months but less than twenty-four (24) months and
- (iii) also includes employees hired as replacements for leave of absence situations as provided for in this collective agreement regardless of the duration of the absence;
- (iv) **When a term employee described in subparagraph (y)(i) has been employed in the same term position for a cumulative working period of three (3) years without a break in service longer than sixty (60) consecutive calendar days, the Corporation will appoint the employee indeterminately to the position. The Corporation will not frustrate the intent of this**

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

***2.01 Définitions**

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

[...]

***(y)** «employée à terme» désigne:

- (i) une employée engagée une période déterminée de moins de six (6) mois,
- (ii) une employée engagée pour un projet approuvé par la Société dont la durée peut être plus de six (6) mois mais moins de vingt-quatre (24) mois et
- (iii) comprend également les employées embauchées comme remplaçantes lors de congés prévus dans la présente convention collective, peu importe la durée de l'absence;
- (iv) **Lorsqu'une employée nommée pour une période déterminée visé au sous-alinéa (y)(i) a été employée au même poste pour une période de travail cumulative de trois (3) ans sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, la Société nommera l'employée pour une période indéterminée au poste. La Société ne contrecarrera pas l'intention**

ARTICLE 2

**INTERPRETATION AND
DEFINITIONS**

paragraph by artificially creating a break in service for the sole purpose of preventing the employee from becoming indeterminate. For greater clarity, term positions described in subparagraphs (y)(ii) and (y)(iii) shall not be counted in the three (3) year period.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

de ce paragraphe en créant artificiellement une interruption de service dans le seul but d'empêcher l'employée de devenir indéterminé. Pour plus de précision, les postes à terme décrits aux sous-alinéas (y) (ii) et (y) (iii) ne sont pas comptabilisés dans la période de trois (3) ans.

ARTICLE 27

STAFFING

***27.14 Position Occupancy Requirement**

(a) When an employee is in a position as a result of a voluntary movement, there shall be a minimum occupancy requirement of twelve (12) months prior to being considered for any new position. In the event that the employee is filling a temporary vacancy, then the minimum occupancy requirement shall be for the duration of the vacancy, inclusive of any extension(s), for a period of up to twelve (12) months. The minimum occupancy may be waived by the Corporation.

- **b) The position occupancy requirement in paragraph (a) above shall not apply to:**
- i. employees who are being promoted to fill a permanent vacancy;**
 - ii. part-time employees who are being appointed to fill a permanent vacancy for a full-time indeterminate position; and**
 - iii. term employees in the last 60 days of their current term assignment who are being appointed to fill a permanent vacancy.**

ARTICLE 27

DOTATION

***27.14 Exigence relative à l'occupation d'un poste**

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

- **b) L'exigence d'occupation de poste au paragraphe (a) ci-dessus ne s'applique pas:**
- i. aux employées qui sont promus pour occuper un emploi vacant permanent;**
 - ii. aux employées à temps partiel qui sont nommés pour occuper un poste permanent pour un poste à durée indéterminée à durée indéterminée; et**
 - iii. aux employées à terme au cours des 60 derniers jours de leur mandat actuel qui sont nommés pour occuper un poste vacant permanent.**



ARTICLE 9
INFORMATION

***9.01 Employee Lists**

The Corporation agrees to provide, on a semi-annual basis, within five (5) working days of January 1st and July 1st of each year:

- (a) to the Local, a list of the name, classification and work location of each employee in the bargaining unit;
- *(b) to the National President of the Component, a complete ~~set of approved organizational charts~~ **report of each position in the bargaining unit, including both filled and vacant positions, that will identify the name of the incumbent, classification, job number, personnel number, position number, job title, and name or position to which the incumbent reports;**
- (c) to the National President of the Component, a list of bilingual positions by class, level and location.

9.02 Copies of collective agreement

The Corporation agrees to supply each employee with a copy of the collective agreement as soon as possible from receipt from the printer or

ARTICLE 9
INFORMATION

***9.01 Listes d'employées**

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

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

9.02 Exemplaires de la convention collective

La Société convient de remettre à chaque employée un exemplaire de la convention collective

ARTICLE 9
INFORMATION

at a maximum of ninety (90) days after signing the collective agreement.

9.03 New Employees

The Corporation agrees to acquaint new employees with the fact that a collective agreement is in effect and to provide such employees with a copy of the collective agreement together with an application for membership in the Alliance within five (5) days from the first day of working on the job. In order to allow the Corporation to comply with this provision, the Alliance shall provide the appropriate local management of the Corporation with sufficient quantities of applications for membership in the Alliance.

9.04 Introduction of Union Representatives

Where the Union representative is located in the same facility, the Corporation agrees to introduce a new employee, or an employee transferred from another installation, to her union representative and/or alternate on the first day of working on the job.

9.05 Representatives Outside the Work Location

If the union representative or her alternate are outside the work location of the employee, the Local will provide the Corporation written notification of the name, address, work location and

ARTICLE 9
INFORMATION

aussitôt que possible après l'avoir reçue de l'imprimeur ou dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective.

9.03 Nouvelles employées

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

9.04 Présentation des représentantes syndicales

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

9.05 Représentante à l'extérieur du lieu de travail

Si la représentante syndicale ou sa remplaçante est à l'extérieur du lieu de travail de l'employée, la section locale remet à la Société un avis écrit

ARTICLE 9
INFORMATION

telephone number of the union representative. The Corporation will provide new and/or newly transferred employees with a copy of such notification.

***9.06 Notification of Newly Appointed Employees**

The Corporation shall provide the Local, within a period of fifteen (15) days, with the names, classification, position number and work location of newly appointed employees **in electronic format.**

***9.07 Documentation to Union/Local**

Whenever one of the events described in the notice of change in Union affiliation or status change form occurs, the Corporation agrees to provide, within a period of thirty (30) days, the Union and the Local concerned with copies of the form duly completed **in electronic format.**

9.08 Provision of Relevant Organizational Information

The Corporation shall provide the Alliance with information indicating the Corporation's authority structure at the Head Office level and by division/region.

ARTICLE 9
INFORMATION

comprenant le nom, l'adresse, le lieu de travail et le numéro de téléphone de la représentante syndicale. La Société remet à la nouvelle employée ou à l'employée nouvellement mutée une copie de cet avis.

***9.06 Information sur les employées nouvellement nommées**

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

***9.07 Transmission de documents au Syndicat et à la section locale**

Lorsqu'un des cas décrits dans le formulaire d'avis de changement d'affiliation syndicale ou de changement de statut se présente, la Société convient de fournir, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, au syndicat et à la section locale intéressée, des copies du formulaire dûment rempli **en format électronique.**

9.08 Information sur l'organisation

La Société convient d'informer l'Alliance quant à la structure hiérarchique du siège social et de chacune des

Handwritten initials: JJA and KPR

ARTICLE 9
INFORMATION

9.09 Copies of the collective agreement for Union Use

Prior to the printing of the new collective agreement, the Alliance will inform the Corporation in writing as to the number of copies of collective agreements required for their internal use. The total number of copies shall not exceed two (2) times the number of Alliance representatives in Canada Post.

9.10 Employee Information Session

Where the Corporation holds an employee information session dealing with a reorganization at the local, regional and/or national level, the Corporation shall endeavor to invite the Local at least one (1) working day in advance.

ARTICLE 9
INFORMATION

divisions/régions de la Société.

9.09 Exemplaires de la convention collective à l'usage du syndicat

Avant l'impression de la nouvelle convention collective, l'Alliance communique, par écrit, à la Société le nombre d'exemplaires de la convention collective dont elle a besoin aux fins de distribution interne. Le nombre total d'exemplaires ne doit pas dépasser deux (2) fois le nombre de représentantes de l'Alliance aux Postes.

9.10 Séance d'information pour employée(s)

Lorsque la Société tient une séance d'information pour employée(s) concernant une réorganisation au niveau local, régional et/ou au niveau national, la Société s'efforcera d'inviter la section locale au moins un (1) jour ouvrable à l'avance.

ARTICLE 27

STAFFING

***27.11 Distribution of Lists**

A copy of the lists mentioned in **paragraphs 27.02(c), (d), (e), (f) and (i)** shall be given to the Local on a **quarterly basis**.

ARTICLE 27

DOTATION

***27.11 Distribution des listes**

Une copie des listes mentionnées **aux alinéas 27.02c), d), e), f) et i)** est remise **trimestriellement** à la section locale.



ARTICLE 24

SENIORITY

24.01 Definition of Seniority

Seniority dates of employees appointed to an indeterminate position on or before December 31, 1995 shall be as established pursuant to the memorandum of agreement signed by the parties on November 27, 1996.

Effective January 1, 1996, any person who is not a member of the bargaining unit who is appointed to an indeterminate position in the bargaining unit will accumulate seniority from the date of her appointment.

Effective January 1, 1996, a term employee who is appointed to an indeterminate position, shall have her uninterrupted term employment to the date of indeterminate appointment included in the calculation of her seniority. For purposes of calculating seniority, term employment will be considered to be interrupted where there is an interruption between periods of employment of thirty (30) days or more.

24.02 Application

The provisions concerning seniority apply to full-time and part-time employees within their respective seniority lists.

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

24.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté des employées nommées à un poste pour une durée indéterminée le 31 décembre 1995 ou avant sera déterminée conformément au protocole d'entente signé par les parties le 27 novembre 1996.

À partir du 1^{er} janvier 1996, toute personne qui n'est pas membre de l'unité de négociation et qui est nommée à un poste pour une durée indéterminée dans l'unité de négociation accumule de l'ancienneté à partir de la date de sa nomination.

À partir du 1^{er} janvier 1996, dans le cas de l'employée embauchée pour une durée déterminée qui est nommée à un poste pour une durée indéterminée, le calcul de l'ancienneté inclut la période d'emploi continu au poste pour une durée déterminée précédant la date de nomination au poste pour une durée indéterminée. Dans le calcul de l'ancienneté, l'emploi pour une durée déterminée sera considéré interrompu si la période d'interruption entre les périodes d'emploi est de trente (30) jours ou plus.

24.02 Application

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent aux employées à plein temps et à temps partiel figurant sur leur liste d'ancienneté respective.

ARTICLE 24

SENIORITY

24.03 Calculation

The seniority lists will be calculated on the basis of continuous service as defined in clause 24.01 above and will subsequently include days lost or gained for seniority purposes (from the effective date that the lists are compiled).

24.04 Full-Time/Part-Time

If a part-time employee moves to a full-time position her seniority as a part-time employee will be recognized on the basis of one hundred percent (100%) credit on the calculation of her full-time seniority.

24.05 Seniority Rights

Seniority shall be used to accommodate employees preferences as follows:

- (a) selection of shift and work schedules within the work section among positions of a similar nature;
- (b) choice of vacation periods within the work section;
- (c) in the application of the staffing procedure;
- (d) selection of vacant positions of a similar nature within the same work section;

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

24.03 Calcul

Les listes d'ancienneté sont établies d'après la durée du service continu aux termes de la clause 24.01 ci-dessus, à laquelle s'ajouteront les jours perdus ou acquis aux fins de l'ancienneté (à partir de la date à laquelle les listes auront été effectivement établies).

24.04 Plein temps/Temps partiel

Lorsqu'une employée à temps partiel devient une employée à plein temps, son ancienneté à titre d'employée à temps partiel est reconnue à raison d'un crédit de cent pour cent (100 %) aux fins du calcul de son ancienneté à plein temps.

24.05 Droits d'ancienneté

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

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

ARTICLE 24

SENIORITY

- (e) in the application of job security provisions.

***24.06 Loss of Seniority**

An employee shall forfeit her seniority in cases of:

- (a) resignation or abandonment;
- (b) discharge (dismissal);
- (c) ~~assignment, promotion, demotion, transfer, loan or appointment outside the bargaining unit, with the exception of those circumstances described in clause 24.09. If the employee returns to her former position within six (6) months, she shall be deemed to have continuous service for seniority purposes.~~

24.07 Accumulation of Seniority

An indeterminate employee retains and accumulates seniority during all absences or authorized leaves provided by this collective agreement with the exception of the items stated in Clause 24.08.

***24.08 No Accumulation of Seniority in these instances**

The employee retains and only

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

de travail;

- e) dans l'application des dispositions sur la sécurité d'emploi.

***24.06 Perte d'ancienneté**

L'employée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) démission ou abandon;
- b) congédiement (destitution);
- c) ~~L'affectation, la promotion, la rétrogradation, le transfert, le prêt ou la nomination à l'extérieur de l'unité de négociation, à l'exception des circonstances décrites au paragraphe 24.09. Si elle retourne à son poste antérieur dans les six (6) mois, elle est réputée avoir un service continu pour fins d'ancienneté.~~

24.07 Cumul de l'ancienneté

L'employée nommée pour une période indéterminée retient et accumule l'ancienneté durant toutes les absences ou tous les congés autorisés prévus à la présente convention collective, à l'exception des congés stipulés à la clause 24.08.

***24.08 Aucun cumul de l'ancienneté dans les cas suivants**

L'employée retient et

ARTICLE 24

SENIORITY

accrued seniority for the first three (3) months of the following leaves:

- (a) Clause 42.13 (Leave Without Pay for Personal Needs);
- (b) Clause 42.14 (Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Children);
- (c) Clause 42.16 (Leave Without Pay for Relocation of Spouse).

Except in the circumstances described in clause 24.09, an employee who is assigned, promoted, demoted, transferred, loaned or appointed to a position outside the bargaining unit retains and only accrues seniority for the first six (6) months while outside the bargaining unit. The Corporation will not frustrate the intent of this paragraph by artificially moving employees in and out of the bargaining unit for negligible periods of time for the sole purpose of permitting them to continue to retain and accrue seniority while outside the bargaining unit.

24.09 Retention of Seniority

An employee who is assigned to a position outside of the bargaining unit in accordance with Article 28 (Job Security), shall have the right to return to the bargaining unit in accordance with

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

accumule l'ancienneté uniquement pour les trois (3) premiers mois des congés suivants:

- a) Clause 42.13 (Congé non payé pour les obligations personnelles)
- b) Clause 42.14 (Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants)
- c) Clause 42.16 (Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint)

Sauf dans les circonstances décrites à la clause 24.09, un employé affecté, promu, rétrogradé, transféré, prêté ou nommé à un poste en dehors de l'unité de négociation conserve et n'accumule d'ancienneté que pour les six (6) premiers mois en dehors de l'unité de négociation. La Société ne frustrera pas l'intention de ce paragraphe en transférant artificiellement les employés à l'intérieur et à l'extérieur de l'unité de négociation pendant des périodes négligeables dans le seul but de leur permettre de continuer à conserver et à accumuler l'ancienneté en dehors de l'unité de négociation.

24.09 Conservation de l'ancienneté

Une employée qui est affectée à un poste ne relevant pas de l'unité de négociation, selon article 28 (Sécurité d'emploi), aura le droit de retour au sein de l'unité de

ARTICLE 24

SENIORITY

Article 27 (Staffing). Such employee shall on her return be deemed to have continuous service for seniority purposes.

24.10 Seniority Lists

Copies of local seniority lists, prepared on a local office basis within the same classification, within the function shall be given by the Corporation to the appropriate Local:

- (a) as soon as possible following the signing of the collective agreement;
- (b) the Corporation shall provide revised lists every six (6) months thereafter or more frequently as determined through local consultation;
- (c) each time the Corporation provides the Local with seniority lists in accordance with this Article a copy of the list(s) shall be posted;
- (d) these lists shall indicate the following:
 - (i) name of employee;
 - (ii) continuous employment date;
 - (iii) working office;

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

négociation selon l'article 27 (Dotation). Lors de son retour, cette employée est réputée avoir un service continu aux fins de son ancienneté.

24.10 Listes d'ancienneté

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

- a) aussitôt que possible après la signature de la convention collective;
- b) par la suite, la Société fournit des listes révisées tous les six (6) mois ou plus fréquemment, tel que déterminé lors des consultations locales;
- c) chaque fois que la Société fournit à la section locale des listes d'ancienneté tel que convenu dans cet article, une copie de ces listes est affichée;
- d) les listes doivent contenir les informations suivantes :
 - i) nom de l'employée;
 - ii) date de début de l'emploi continu;
 - iii) lieu de travail;

ARTICLE 24

SENIORITY

- (iv) job title;
- (v) classification;
- (vi) position number;
- (vii) seniority date;
- (viii) HRID number.

24.11 Posting of Seniority Lists

- (a) The seniority list(s) referred to in 24.10 above shall be posted in appropriate places. Within a period of sixty (60) calendar days of the original posting an employee may challenge the list(s) and ask the Corporation to rectify it.
- (b) In cases of amendment the Corporation shall advise the Union in writing.
- (c) Once the sixty (60) day period is ended, the list(s) shall be considered official subject to the objections raised during the period of posting.

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

- iv) titre du poste;
- v) classification;
- vi) numéro du poste;
- vii) date d'ancienneté;
- vii) numéro IDRH.

24.11 Affichage des listes d'ancienneté

- a) Les listes d'ancienneté mentionnées à la clause 24.10 ci-dessus doivent être affichées à des endroits appropriés. Dans un délai de soixante (60) jours civils suivant la date où les listes ont été affichées à l'origine, l'employée peut contester la(les) liste(s) en question et demander à la Société de la(les) rectifier.
- b) En cas d'amendement, la Société avise le syndicat par écrit.
- c) Lorsque la période de soixante (60) jours est échuë, la liste est considérée officielle sous réserve des objections qui ont été soulevées durant cette période.

ARTICLE 24

SENIORITY

- (d) If the employee is absent during all of the posting period the employee may contest her seniority credit within the next sixty (60) days.

****24.12 Seniority Tie-breaker**

The Corporation shall assign random ranking numbers to employees for the purposes of seniority tie-breaker.

ARTICLE 24

ANCIENNETÉ

- d) Advenant qu'une employée soit absente durant toute la période d'affichage, elle peut contester l'ancienneté à son crédit dans les soixante (60) jours suivant cette période.

****24.12 Séniorité – Bris d'égalité**

La Société attribuera des numéros de classement aléatoires aux employées aux fins du bris d'égalité d'ancienneté.



ARTICLE 52

REGISTRATION FEES

Applicable only to
Employees of the
AS, CS, EG-ESS,
ENG, FI
Designations

52.01

Reimbursement

- (a) The Corporation shall reimburse an employee for her payment of membership or registration fees to an organization or governing body when the payment of such fees is a requirement for the continuation of the performance of the duties of her position.
- * (b) A surplus employee may be reimbursed, through Appendix "M", for her payment of membership or registration fees to an organization or governing body when the payment of such fees was a requirement for the continuation of the performance of the duties of the position from which she was declared surplus.

ARTICLE 52

FRAIS D'INSCRIPTION

Applicable
uniquement aux
employées des
désignations AS, CS,
EG-ESS, ENG et FI

52.01

Remboursement

- a) La Société rembourse aux employées les frais d'adhésion à une organisation ou à un organisme de régie lorsque le versement de tels frais est nécessaire à la poursuite des fonctions de leur poste.
- * (b) Les employées excédentaires peuvent se faire rembourser, au moyen de l'Appendice «M», les frais d'adhésion à une organisation ou à un organisme de régie lorsque le versement de tels frais est nécessaire à la poursuite des fonctions de leur poste pour lequel elles ont été déclarées excédentaires.



APPENDIX A: CANADA POST HOUSEKEEPING PROPOSALS 2016 PSAC/UPCE NEGOTIATIONS

The Corporation intends to propose the following housekeeping changes during collective bargaining:

ARTICLE	CLAUSE	PROPOSAL
4	4.03(b)	Remove language
26	26.01	Amend language from "Subject to the operational requirements of the Service..." to "Subject to operational requirements, the Corporation shall..."
	26.10(c)	Amend "certificate of appointment" to align with "letter of appointment", as per paragraph 2.01(h)
29	29.03	Amend reference of "Canada Employment and Immigration Commission" to "Employment Insurance Act, regulations made under that Act, and competent governmental authorities"
36	36.01(b)	Remove language
39	39.05	Amend "certificate of appointment" to align with "letter of appointment", as per paragraph 2.01(h)
40	40.01	Update from "April 1 st to March 1 st " to "April 1 st to March 31 st "
42	42.01(a)(ii)	Remove language and amend paragraph 42.01(a) to reflect "... leave with pay for the purpose of getting married" as same-sex marriage is recognized in all provinces and territories
	42.04(c)	Remove references to sick leave
	42.07(g) 42.08(f)	
Appendix J		Amend paragraph 3 from "... clauses 37.01, 37.03, 37.04 and 37.05" to "...clauses 37.02, 37.04, 37.05 and 37.06"
Various	Various	The Corporation has identified a number of grammatical and typographical errors and inconsistencies throughout the Collective Agreement. The Corporation proposes to provide the Alliance with this list prior to the time of printing.

September 29, 2017

Global Offer2

ANNEXE A: PROPOSITIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF DE POSTES CANADA NÉGOCIATIONS 2016 AVEC L'AFPC/SEPC

La Société a l'intention de proposer les changements d'ordre administratif suivants au cours des négociations collectives :

ARTICLE	CLAUSE	PROPOSITION
4	4.03 b)	Retirer le libellé
26	26.01	Pas applicable dans la version française
	26.10 c)	Pas applicable dans la version française
29	29.03	Remplacer « <i>Commission de l'Emploi et de l'Immigration</i> » par « <i>Loi sur l'assurance-emploi, des règlements établis en vertu de cette loi et des autorités gouvernementales et compétentes</i> ».
36	36.01 b)	Retirer le libellé
39	39.05	Pas applicable dans la version française
40	40.01	Pas applicable dans la version française
42	42.01 a) ii)	Modifier le libellé de l'alinéa 42.01 a) de façon à ce qu'il se termine par « <i>congé payé d'une durée de cinq (5) jours afin de se marier</i> », puisque le mariage de même sexe est autorisé dans toutes les provinces et tous les territoires.
	42.04 c)	Retirer les références au congé de maladie.
	42.07 g)	
	42.08 f)	
Annexe J		Dans le paragraphe 3, remplacer « <i>clauses 37.01, 37.03, 37.04 et 37.05</i> » par « <i>clauses 37.02, 37.04 et 37.05 et 37.06</i> ».
Divers	Divers	La Société a décelé un certain nombre d'incohérences et d'erreurs grammaticales et typographiques dans la convention collective. La Société propose de fournir la présente liste à l'Alliance avant l'impression de la convention collective.

le 29 septembre


 Global Offer2

ARTICLE 19
GRIEVANCE PROCEDURE

[...]

***19.17 List of Arbitrators**

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

Atlantic

P. Darby
J.A. MacLellan
Peter Barton

Québec and Montréal

Jean-Guy Clément
Claude Foisy
André Rousseau
André Bergeron
Huguette Gagnon

Rideau and Head Office

David Kates
~~Donald Carter~~ **Paula Knopf**
Kenneth A. Hinnegan
John Brunner
Jean-Guy Clément

York and Huron

William Kaplan
J. Brunner
~~Jane Devlin~~ **Russell Goodfellow**
Kenneth A. Hinnegan

ARTICLE 19
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES
GRIEFS

[...]

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

- *g) Voici la liste des arbitres uniques auxquelles les parties ont convenu d'un commun accord de renvoyer éventuellement des griefs en arbitrage dans chaque secteur géographique :

Atlantique

P. Darby
J.A. MacLellan
Peter Barton

Québec et Montréal

Jean-Guy Clément
Claude Foisy
André Rousseau
André Bergeron
Huguette Gagnon

Rideau et siège social

David Kates
~~Donald Carter~~ **Paula Knopf**
Kenneth A. Hinnegan
John Brunner
Jean-Guy Clément

York et Huron

William Kaplan
J. Brunner
~~Jane Devlin~~ **Russell Goodfellow**
Kenneth A. Hinnegan

KPR

ARTICLE 19

GRIEVANCE PROCEDURE

Mid-West and Foothills

A.V.M. Beattie
David Philip Jones
Ken Norman

Pacific

Kate Young
Mark Brown
Colin Taylor

ARTICLE 19

**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES
GRIEFS**

Mid-West et Foothills

A.V.M. Beattie
David Philip Jones
Ken Norman

Pacifique

Kate Young
Mark Brown
Colin Taylor

MEMORANDUM OF AGREEMENT

BETWEEN

CANADA POST CORPORATION

AND

PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA

As per clause 19.17 of the current collective agreement, in replacement of **Jane Devlin** from York and Huron, the parties agree to the following arbitrator:

York and Huron: Arbitrator Russell Goodfellow

Dated at Ottawa, this 18th day of April 2016.



For the Alliance



For the Corporation



PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Selon la clause 19.17 de la présente convention collective, en remplacement de l'arbitre Jane Devlin York et Huron, les parties acceptent l'arbitre suivant :

York et Huron : l'arbitre Russell Goodfellow

Datée à Ottawa ce 18 avril 2016.

Pour l'Alliance

Pour la Société

MEMORANDUM OF AGREEMENT

BETWEEN

CANADA POST CORPORATION

AND

PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA

As per clause 19.17 of the current collective agreement, in replacement of Donald Carter from Rideau and Head Office, the parties agree to the following arbitrator:

Rideau and Head Office: Arbitrator Paula Knopf

Dated at Ottawa, this 14 day of January 2016.



For the Alliance



For the Corporation



PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Selon la clause 19.17 de la présente convention collective, en remplacement de l'arbitre Donald Carter Rideau et siège social, les parties acceptent l'arbitre suivant:

Rideau et siège social: Paula Knopf

Datée à Ottawa ce 14 jour de janvier 2016.



Pour l'Alliance



Pour la Société



ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

- *42.05 Maternity Leave
Supplementary
Unemployment Benefit
(SUB) Plan**
- * (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, 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 Supplementary Unemployment Benefit Plan.
- (b) An applicant under clause 42.05(a) shall sign an agreement with the Corporation, providing:
- (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;
 - (ii) that she will return to work on the date

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

- *42.05 Admissibilité au régime de
prestations
supplémentaires de
chômage lors du congé de
maternité**
- * (a) L'employée qui a terminé six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-chômage ~~emploi~~ selon les dispositions de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, et est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit une indemnité liée au congé de maternité conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage.
- b) L'employée visée à la clause 42.05 a) signe une entente avec la Société dans laquelle elle accepte:
- 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,
 - ii) de retourner au travail à la date à



ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

of the expiry of her pregnancy 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.

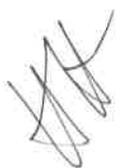
- (c) Should the employee fail to return to work in accordance with the provisions of clause 42.05(b) for reasons other than death or layoff, the employee recognizes that she is indebted to the Corporation for the amount received as maternity leave allowance.

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que la Société consente à ce que cette date soit modifiée ou que l'employée bénéficie d'un autre congé payé prévu par la présente convention collective.

- c) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la clause 42.05 b) pour des raisons autres qu'un décès ou une mise à pied, est tenue de rembourser à la Société toute indemnité reçue en raison d'un congé de maternité.



August 9, 2017



(42.05)Global Offer

ARTICLE 42

OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

*42.06 Calculation of the
Supplementary
Unemployment Benefit
Plan (Maternity Leave)

In respect of the period of maternity leave, payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan shall consist of the following:

- (a) ~~for the first two (2) weeks, payments equivalent to ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay; and~~
- (b) ~~up to a maximum of fifteen (15) additional weeks payments equivalent to the difference between the Unemployment Insurance benefits the employee is eligible to receive and ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay.~~ **This period shall be inclusive of the waiting period for the Employment Insurance Act or the Quebec Parental Insurance Plan where the full 93% will be paid;**

[Renumber the rest of this clause]...

ARTICLE 42

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU
NON PAYÉS

*42.06 Calcul des prestations
supplémentaires de chômage
(Congé de maternité)

À l'égard de la période de congé de maternité, les prestations versées en conformité du régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes:

- a) ~~Pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) du taux de rémunération hebdomadaire.~~
- b) ~~Pour~~ **pour** une période additionnelle maximale de **dix-sept (17)** ~~quinze (15)~~ semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-chômage **emploi** auxquelles l'employée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93%) du taux de traitement hebdomadaire. **Ce délai comprend le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale ou la proportion totale de 93 % sera versée.**

[Renommer le reste de cet article] ...

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

- *42.09 Adoption Leave
Supplementary
Unemployment Benefit
(SUB) Plan**
- * (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 23, 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) An applicant under clause 42.09(a) shall sign an agreement with the Corporation, providing:
- (i) 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;
 - (ii) that she will return to work on the date of

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

- *42.09 Prestations
supplémentaires de
chômage en congé
d'adoption**
- * (a) L'employée qui totalise six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à la Société la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-chômage **emploi** selon les dispositions de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, et qui est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit une indemnité d'adoption conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage.
- b) L'employée visée au paragraphe 42.09 a) doit signer une entente avec la Société par laquelle elle accepte:
- 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.
 - ii) de retourner au travail à la date à laquelle son

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

the expiry of 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 in accordance with the provisions of clause 42.09(b) for reasons other than death or layoff, the employee recognizes that she is indebted to the Corporation for the amount received as adoption leave allowance.

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

congé d'adoption prend fin, à moins que la Société consente à ce que cette date soit modifiée ou que l'employée bénéficie d'un autre congé payé prévu par la présente convention collective.

- c) Si l'employée ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du paragraphe 42.09 b) pour d'autres raisons qu'un décès ou une mise à pied, elle doit à la Société les montants reçus sous la forme de l'indemnité d'adoption.

ARTICLE 42

OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY

***42.10 Calculation of
Supplementary
Unemployment Benefit Plan
for Adoption Leave**

In respect of the period of adoption leave, payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan shall consist of the following:

- (a) ~~for the first two (2) weeks, payments equivalent to ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay; and~~

- (b) ~~up to a maximum of ten (10) additional weeks~~ **up to a maximum of twelve (12) additional weeks** payments equivalent to the difference between the ~~Unemployment~~ **Unemployment** Insurance benefits or, as the case may be, pursuant to the Quebec Parental Insurance Plan, the employee is eligible to receive and ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay. **This period shall be inclusive of the waiting period for the Employment Insurance Act or the Quebec Parental Insurance Plan where the full 93% will be paid;**

ARTICLE 42

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS

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

À l'égard de la période de congé d'adoption, les prestations versées en conformité au régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

- a) ~~pour les deux (2) premières semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire;~~

- b) ~~pour une période additionnelle maximale de dix (10) semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-chômage~~ **pour une période additionnelle maximale de dix (10) douze (12) semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire. Ce délai comprend le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,**

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

[Renumber the rest of this clause]...

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

**selon le cas ou la
proportion totale de
93 % sera versée;**

[Re numéroter le reste de cet article] ...

KAR
[Signature]

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

***42.21 Compassionate Care Leave**

(a) For the purpose of this clause, family member is defined as the employee's spouse or common-law partner, the employee's child or the child of the employee's spouse or common-law partner, and a parent of the employee or spouse or common-law partner of the parent.

(b) The employee shall be granted leave without pay for a period up to **twenty-eight (28)** weeks to provide care or support to a family member if a qualified medical practitioner issues a certificate stating that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within twenty-six (26) weeks.

(c) A leave of absence under this clause may only be taken in periods of not less than one week's duration.

(d) The entitlement to leave without pay may be shared by two (2) or more employees of the same family, however, the total amount of leave without pay that may be taken in regard to the same family member is **twenty-eight (28)**

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

***42.21 Congé de soignant**

a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme l'époux ou le conjoint de fait de l'employée, l'enfant de l'employée ou de celui de son époux ou de son conjoint de fait, le parent de l'employée ou de son époux ou de son conjoint de fait.

(b) L'employée a droit à un congé non payé d'une durée maximale de **vingt-huit (28)** semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ledit membre de la famille est gravement malade et qu'il existe un risque important qu'il décède dans les vingt-six (26) semaines.

(c) Le droit au congé obtenu en vertu de la présente clause peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.

(d) Le droit à un congé non payé peut être partagé par deux (2) ou un plus grand nombre d'employées de la même famille; toutefois, la durée maximale du congé non payé qui peut être accordé à l'égard d'un même membre de la

ARTICLE 42

**OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT
PAY**

weeks within the **fifty-two (52)**
~~twenty-six (26)~~ week period
described in clause (c).

- (e) The medical certificate referred to in clause (b) above shall be provided to the Corporation within fifteen (15) days of an employee's return to work.
- (f) The Corporation will continue to ensure coverage and to pay the employer's share of contributions to the benefits specified in Section 209.2 (1), Division VII, Part III of the Canada Labour Code, specifically pension, health and disability benefits.

ARTICLE 42

**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON
PAYÉS**

famille est de **vingt-huit (28)** semaines s'inscrivant dans la période de **cinquante-deux (52)**
~~vingt-six (26)~~ semaines **décrite dans l'alinéa c).**

- e) Le certificat médical indiqué à l'alinéa b) ci-dessus doit être fourni à la Société dans les quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employée.
- f) La Société continue à payer sa part des contributions aux avantages sociaux stipulés au paragraphe 209.2 (1) division VII, partie III du Code canadien du travail, soit les régimes de prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et maintient la couverture offerte par ces régimes.

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

PROTOCOLE D'ENTENTE

BETWEEN

ENTRE

CANADA POST CORPORATION

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

AND

ET

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA / UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION DU
CANADA/LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

RE: Bill C-44

OBJET : Projet de loi C-44

Upon the coming into force of the amendments to the *Employment Insurance Act* and *Canada Labour Code* under Bill C-44, the parties will negotiate further amendments to the maternity, parental and adoption provisions of the collective agreement regarding the timing and length of these leaves. They will endeavour to commence negotiations as soon as possible after the coming into force of Bill C-44.

Avec l'entrée en vigueur des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Code canadien du travail* en vertu du projet de loi C-44, les parties négocieront d'autres modifications aux dispositions relatives au congé de maternité, au congé parental et au congé pour adoption de la convention collective concernant les dates et la durée de ces congés. Elles s'efforceront d'entamer les négociations le plus tôt possible après l'entrée en vigueur du projet de loi C-44.

The parties agree that any amounts that would have been available under the SUB Plan as of this date shall not increase by virtue of the coming into force of Bill C-44 without further negotiation between the parties.

Les parties conviennent que les montants qui auraient été disponibles dans le cadre du régime de prestation supplémentaire de chômage à compter de cette date n'augmenteront pas en raison de l'entrée en vigueur du projet de loi C-44 sans autre négociation entre les parties.

The parties will make their best efforts to complete these negotiations prior to the printing of the 2016-2020 collective agreement.

Les parties feront de leur mieux pour mener à bien ces négociations avant l'impression de la convention collective 2016-2020.

Date:

Date:

Canada Post Corporation

Société canadienne des postes

Public Service Alliance of Canada

Alliance de la Fonction publique du Canada



***APPENDIX "D"**

NEW JOB EVALUATION PLAN

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

CANADA POST CORPORATION

AND

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA / UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

RE: NEW JOB EVALUATION PLAN

*The parties recognize the desirability of implementing a new job evaluation plan appropriate to the needs of the parties. The parties also recognize and support the principle of equal pay for work of equal value as defined in the Canadian Human Rights Act.

*The parties also recognize that significant progress towards developing a new job evaluation plan has been made as a result of the efforts of the parties arising from previous Memoranda of Understanding. The parties further recognize the desirability of building upon that progress by continuing the process of consultation and review with a view to the full implementation of a new job evaluation plan.

***ANNEXE « D »**

**NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES
EMPLOIS**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES**

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION DU
CANADA/LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DES POSTES ET
COMMUNICATIONS**

**OBJET: NOUVEAU PLAN
D'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

*Les parties reconnaissent qu'un la mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois répondant à leurs besoins est souhaitable. Elles reconnaissent et appuient le principe d'une rémunération égale à travail d'égale valeur, tel que défini dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

*En outre, les parties reconnaissent qu'un des progrès importants ont été accomplis vers l'élaboration d'un nouveau plan d'évaluation des emplois grâce aux efforts qu'elles ont déployés à la suite de précédentes lettres d'entente. Enfin, les parties reconnaissent qu'il est souhaitable de continuer de s'appuyer sur ces progrès en poursuivant le processus de consultation et d'examen dans une optique de mise en œuvre intégrale du nouveau plan d'évaluation des emplois.

KGR

***APPENDIX "D"**

NEW JOB EVALUATION PLAN

~~*A new~~ **The job evaluation plan shall apply applies** to all positions in the bargaining unit and shall **continue** to meet the following requirements:

- (a) be free of gender bias and shall meet the requirements of section 11 of the Canadian Human Rights Act;
- (b) not discriminate against any employee or group of employees in the bargaining unit on the basis of any of the grounds prohibited by the Canadian Human Rights Act;
- (c) be based on sound job evaluation principles and fairly and adequately assess every type of work performed in the bargaining unit.

~~*The parties therefore agree to~~ **job evaluation plan consists of** the following:

- ~~*1.0~~ (a) ~~The parties, through Appendix "D" of the collective~~

***ANNEXE « D »**

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

~~*Le Un nouveau~~ plan d'évaluation des emplois **s'applique doit** s'appliquer à tous les postes de l'unité de négociation et **doit continuer** à être conforme aux exigences suivantes :

- a) être dépourvu de toute connotation sexiste et répondre aux exigences de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- b) n'établir aucune discrimination à l'encontre d'une employée ou d'un groupe d'employées de l'unité de négociation sur la base d'un quelconque motif de discrimination condamné par la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- c) le plan d'évaluation des emplois doit s'appuyer sur de sains principes d'évaluation des emplois et évaluer de façon adéquate et équitable tous les genres de fonctions exécutées au sein de l'unité de négociation.

***Le plan d'évaluation des emplois comprend** ~~Les parties conviennent par conséquent ce qui suit :~~

- ~~*1.0~~ a) ~~Les parties, dans l'appendice «D» de la~~

*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

agreement that expired on October 30, 2001, have agreed on job factors, degrees, and benchmarks applicable to ~~the a new~~ job evaluation plan.

*b) The Job Evaluation Plan Manual ~~shall be~~ **is** defined as including the factors, degrees, weightings, rating scales, class levels, point ratings by factor, point boundaries, benchmarks, evaluations of the benchmarks and rationales of the benchmarks.

*2.0 The parties acknowledge that the job evaluation plan ~~will apply~~ **applies** exclusively to positions in the bargaining unit and ~~would have~~ **has** no application to, and would not be appropriately applied to, any other positions within the Corporation.

*3.0 The parties acknowledge that the Corporation, ~~in accordance with the aforementioned Appendix "D",~~ has evaluated positions in the bargaining unit in accordance

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

convention collective qui a expiré le 30 octobre 2001, se sont entendues sur les facteurs, niveaux et postes repères applicables ~~au à un~~ nouveau plan d'évaluation des emplois.

*b) Le manuel du plan d'évaluation des emplois ~~sera~~ **est** défini comme incluant les degrés, facteurs, pondérations, les échelles d'évaluation, les niveaux de classification, les valeurs numériques par facteur, points limites, les postes repères, les évaluations des postes repères et les rationales des postes repères.

*2.0 Les parties conviennent que le plan d'évaluation des emplois ~~s'appliquera~~ **s'applique** exclusivement aux postes de l'unité de négociation et que celui-ci ne s'applique ni ne pourrait s'appliquer correctement à d'autres postes, quels qu'ils soient, au sein de la Société.

*3.0 Les parties conviennent que la Société, ~~conformément au susdit appendice «D»,~~ a évalué les postes de l'unité de négociation en vertu de ~~1.0 a)~~ **plan d'évaluation** ci-

JK
KPR

*APPENDIX "D"

NEW-JOB EVALUATION PLAN

with 1.0 a) the job evaluation plan described above.

- 4.0 — The Corporation and the Alliance shall jointly communicate with employees respecting the objectives of, and progress under, this Appendix.

Implementation

- 5.0 — Within thirty (30) days of the signing of the collective agreement, the parties will establish a Job Evaluation Committee (the "Committee") which shall be composed of three (3) representatives of the Corporation and three (3) representatives of the Alliance. Either party may replace its representatives on the Committee.

- 6.0 — The Committee shall be a national committee, based in Ottawa, and shall meet on a full-time basis in order to discharge its mandate as set out below.

- 7.0 — The Corporation shall be responsible for the expenses of the Committee, including the salaries and benefits, travel and accommodation of all members of the Committee who are not full-time representatives of the

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

dessus.

- 4.0 — La Société et l'Alliance communiqueront conjointement avec les employés les objectifs de l'appendice et les progrès effectués dans le cadre de celui-ci.

Mise en œuvre

- 5.0 — Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties mettront sur pied un Comité d'évaluation des emplois (le « Comité ») constitué de trois (3) représentantes de la Société et de trois (3) représentantes de l'Alliance. Chaque partie pourra remplacer ses représentantes au sein du Comité.

- 6.0 — Le Comité sera un comité national établi à Ottawa et se réunira à plein temps afin de remplir son mandat tel que défini ci-dessous.

- 7.0 — La Société assumera les dépenses du Comité, y compris les salaires et avantages sociaux ainsi que les frais de déplacement et de logement des membres du comité qui ne sont pas des représentantes à plein temps

*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

Alliance, in accordance with the collective agreement and the Corporation's expense guidelines. If the Alliance representatives require leave, it shall be provided pursuant to Article 41.10 of the collective agreement.

8.0 — Meetings of the Committee shall commence no later than forty-five (45) days of the signing of the collective agreement.

9.0 — The Committee shall determine its own rules of proceeding.

10.0 — Decisions of the Committee shall be taken on the basis of a consensus.

11.0 — The Committee shall have the following mandate:

(a) Discussion with a view to the agreement on, and implementation of, a new job evaluation plan by June 3, 2002, and in this respect will ensure that the new job evaluation plan shall:

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

de l'Alliance, conformément aux dispositions de la convention collective et aux lignes directrices de la Société en matière de dépenses. Si les représentantes de l'Alliance ont besoin d'un congé, celui-ci sera accordé conformément à l'article 41.10 de la convention collective.

8.0 — Le Comité commencera à se réunir dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective.

9.0 — Le Comité décidera de son propre mode de fonctionnement.

10.0 — Les décisions du Comité seront prises par voie de consensus.

11.0 — Le Comité assurera, au titre de son mandat :

a) — Des discussions dans le but d'implanter un nouveau plan d'évaluation des emplois au plus tard le 3 juin 2002 et, pour ce faire, s'assurera qu'un nouveau

*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

■ Establish pay levels and rates of pay applicable to the Job Classifications;

■ Establish rules for evaluation and inclusion of surplus employees;

■ Establish rules governing conversion of employees to the new pay structure and full salary protection;

(b) to review and consult upon point boundaries for each classification level and factor weightings and point values to be

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

plan d'évaluation des emplois:

■ Établisse des échelles salariales et les taux de rémunération applicables aux classifications des emplois;

■ Établisse des règles applicables à l'évaluation et à l'inclusion des employés excédentaires;

■ Établisse des règles applicables à la conversion des employés à la nouvelle structure de rémunération et de protection complète des salaires.

b) La révision et la consultation sur les valeurs numériques limites pour chaque classification et les valeurs numériques à attribuer à chaque degré

KPR
AK

*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

assigned to each degree of each factor;

- ~~(c) to retain technical experts or advisers as may be necessary to facilitate the agreement and implementation of a new job evaluation plan;~~
- ~~(d) to review employee pay increment dates and FI classification hours of work;~~
- ~~(e) the resolution of any remaining amendments to the collective agreement which may be necessary in order for the agreement and implementation of a new job evaluation plan;~~
- ~~(f) any other activities the Committee may consider appropriate to the agreement and implementation of a new job evaluation~~

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

de chaque facteur.

- ~~e) Le recours au besoin à des spécialistes ou des conseillers techniques pour faciliter l'acceptation et la mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois.~~
- ~~d) Réviser les périodes d'augmentation d'échelon et les heures de travail de la classification FI.~~
- ~~e) La résolution des autres modifications éventuelles à la convention collective nécessaires pour assurer l'acceptation et la mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois;~~
- ~~f) Toute autre activité que le Comité pourra juger nécessaire à l'acceptation et la mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des~~



*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

~~plan (for example, the resolution of mapped positions, conducting employee information sessions and other activities). The Corporation agrees that employees shall be granted the necessary time during business hours to participate in job evaluation activities.~~

~~The Committee shall require the approval of the parties at the National level prior to the implementation of a new job evaluation plan.~~

~~12.0 — The rates of pay applicable to the Job Classifications will be calculated based on the rates of pay applicable to members of the bargaining unit on October 31, 2001. The rates of pay applicable to the Job Classifications will apply effective June 3, 2002. All amounts owing shall be paid within seventy-five (75) days of a June 3, 2002 implementation.~~

~~13.0 — The Committee shall have no~~

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

~~emplois (par exemple: résolution des problèmes de transposition d'emplois, tenue de séances d'information des employées, et autres activités.) La Société convient d'accorder aux employées suffisamment de temps pendant les heures de travail pour participer aux activités du plan d'évaluation des emplois.~~

~~Le comité doit obtenir l'approbation des parties au niveau national avant de procéder à l'implantation d'un nouveau plan d'évaluation des emplois.~~

~~12.0 — Les nouveaux taux de rémunération applicables aux classifications d'emplois seront calculés sur la base des taux de rémunération auxquels les membres de l'unité de négociation avaient droit le 31 octobre 2001. Les nouveaux taux applicables aux classifications d'emplois s'appliqueront à compter du 3 juin 2002. Toutes les sommes dues seront versées dans les soixante quinze (75) jours suivant la date de mise en œuvre du 3 juin 2002.~~

~~13.0 — Le Comité n'aura pas le~~

*APPENDIX "D"

NEW-JOB EVALUATION PLAN

jurisdiction to review, amend or otherwise modify the job factors, degrees and benchmarks identified in paragraph 1.0(a) above.

- 4*4.0 The mandate of the Committee shall expire on June 3, 2002. Should a new job evaluation plan not be agreed to by the parties by this date, a new job evaluation plan will not be implemented and this Appendix will terminate. However, if the mandate of the Committee has been achieved by the aforementioned date, the parties shall **have signed-off** a copy of the new Job Evaluation Plan Manual.

Conversion Review Procedure

- 15.0 — The parties recognize that implementation of a new Job Evaluation Plan is likely to result in a number of classification review requests. The parties agree to the following process for dispute resolution.
- 16.0 — This procedure shall apply to all classification review requests arising from the implementation of a new job evaluation plan.

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

pouvoir de réviser ou modifier d'aucune façon les facteurs d'emplois, degrés et les postes repères identifiés au paragraphe 1.0a) ci-dessus.

- 4*4.0 Le mandat du Comité expirera le 3 juin 2002. Si un nouveau plan d'évaluation des emplois n'a pas été mis en œuvre à cette date, un nouveau plan d'évaluation des emplois ne pourra être implanté et le présent appendice prendra fin. **Les** Cependant, si le mandat du Comité été atteint à la date ci-haut mentionnée, les parties **ont signé** signeront une copie du nouveau manuel du plan d'évaluation des emplois.

Procédure de révision de la conversion

- 15.0 — Les parties reconnaissent que la mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois pourrait donner lieu à des demandes de révision de classification. Le cas échéant, les parties résoudront les divergences en procédant de la manière indiquée ci-après.
- 16.0 — Cette procédure s'appliquera à toutes les demandes de révision de classification résultant de la mise en



*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

17.0 — In the event of the implementation of a new job evaluation plan in accordance with the aforementioned, a Classification Review Committee (the "Review Committee") shall be established by June 10, 2002. The Review Committee shall be composed of two (2) representatives appointed by the Corporation, two (2) representatives appointed by the Alliance and a third party specialist with knowledge and expertise in the area of job classification (the "Third Party") who is mutually agreed upon by the Corporation and the Alliance.

18.0 (a) The Review Committee shall be responsible for determining the proper classification and level of the position, in accordance with the Job Evaluation Plan Manual. The Review Committee shall have no jurisdiction to review, amend or otherwise modify the Job Evaluation Plan Manual or any other aspect of the new job evaluation plan.

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois.

17.0 — En cas de mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois de la manière prévue ci-dessus, un comité chargé de réviser la classification (le «comité de révision») sera mis sur pied au plus tard le 10 juin 2002. Il sera composé de deux (2) représentantes nommées par la Société, deux (2) représentantes nommées par l'Alliance et un expert indépendant ("tierce partie") possédant des connaissances et de l'expertise dans le domaine de la classification et dont le choix sera fait d'un commun accord par la Société et l'Alliance.

18.0 a) Le comité de révision aura la responsabilité de déterminer la classification et le niveau d'emploi appropriés du poste en se référant au manuel du plan d'évaluation des emplois. Il n'aura pas le pouvoir de réviser ou de modifier de quelque façon le manuel du plan d'évaluation des emplois ni d'éventuels autres aspects du nouveau plan d'évaluation des emplois.

*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

~~(b) In addition to the job documentation, evidence as to the duties actually performed, that have been assigned, would be relevant and admissible evidence under the request for review procedure.~~

~~19.0 The Review Committee shall be a national committee, based in Ottawa, and shall meet as frequently as is necessary in order to fulfill its mandate but not less frequently than twice per month.~~

~~20.0 Meetings of the Review Committee shall commence no later than June 17, 2002. The Review Committee shall meet at the Corporation's offices, or such other premises provided by the Corporation. The Corporation shall be responsible for the expenses of the Review Committee, including the salaries and benefits of all members of the Review Committee who are not full-time representatives of the Alliance, in accordance with the collective agreement and the Corporation's expense guidelines. If the Alliance representatives require leave, it shall be provided pursuant to Article 41.10 of the~~

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

~~b) Outre la description du poste, les éléments de preuve relatifs aux fonctions effectivement accomplies et ayant été assignées, seraient des éléments de preuve pertinents et admissibles aux termes de la procédure de révision.~~

~~19.0 Le comité de révision sera un comité national établi à Ottawa et il se réunira aussi souvent que nécessaire pour remplir son mandat, mais au moins deux fois par mois.~~

~~20.0 Le comité de révision commencera à se réunir au plus tard le 17 juin 2002. Il se réunira dans les bureaux de la Société ou dans d'autres locaux fournis par elle. La Société assumera les dépenses du comité, y compris les salaires et avantages sociaux des membres du comité qui ne sont pas des représentantes à plein temps de l'Alliance, conformément aux dispositions de la convention collective et aux lignes directrices de la Société en matière de dépenses. Si les représentantes de l'Alliance ont besoin d'un congé, celui-ci sera accordé~~

*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

collective agreement.

- 21.0 — ~~The Corporation shall be responsible for the fees and expenses of the Third Party.~~
- 22.0 — ~~An employee who believes her position has been improperly classified may submit a request for review to the Review Committee. Such a request shall be submitted no later than July 22, 2002.~~
- 23.0 — ~~The Review Committee shall conduct a review of all requests received and shall inform each employee of the results no later than September 16, 2002. This date may be extended by mutual agreement of the parties.~~
- 24.0 — ~~The Review Committee shall endeavour to reach consensus on all evaluations and only vote after failure to reach consensus. Failing consensus, decisions of the Review Committee shall be by simple majority vote. In the event that a majority cannot be achieved, the Third Party shall cast the deciding vote.~~

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

conformément à l'article 41.10 de la convention collective.

- 21.0 — ~~La Société assumera les frais et les dépenses de la tierce partie.~~
- 22.0 — ~~L'employée qui croit que son poste n'a pas été classifié correctement peut déposer auprès du comité une demande de révision. Cette demande de révision doit être déposée au plus tard le 22 juillet 2002.~~
- 23.0 — ~~Le comité procède à toutes les révisions dont la demande lui est parvenue et informe personnellement chaque employée des résultats au plus tard le 16 septembre 2002. Les parties peuvent, d'un commun accord, repousser cette date.~~
- 24.0 — ~~Toutes les décisions du comité sont, dans la mesure du possible, prise par voie de consensus ou, à défaut, à la majorité simple. En cas d'absence de majorité simple, la tierce partie tranchera.~~

*APPENDIX "D"

NEW JOB EVALUATION PLAN

General

- 2*5.0 Upon implementation of a new job evaluation plan, the **The** Job Evaluation Plan Manual shall supersede the Treasury Board classification standards previously in effect for bargaining unit positions. The Job Evaluation Plan Manual shall **continue to** be used to classify all positions in the bargaining unit until such time as they are superseded by new standards agreed upon by the Alliance and the Corporation.
- 2*6.0 Any provision contained in this memorandum of understanding may be amended by mutual agreement of the parties.
- ~~27.0 If agreement is reached, the collective agreement shall be amended to include the new job evaluation plan manual as signed off by the parties, including collective agreement amendments (as per 12(d) above) and all other related information.~~

*ANNEXE « D »

NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Généralités

- 2*5.0 Lorsque le nouveau plan d'évaluation des emplois sera mis en œuvre, le **Le** manuel du plan d'évaluation des emplois s'y rapportant supplantera les normes de classification du Conseil du trésor précédemment appliquées aux postes de l'unité de négociation. Il **continuera d'être** sera utilisé pour la classification de tous les postes de l'unité de négociation jusqu'à ce que la Société et l'Alliance les remplacent par d'autres normes adoptées par elles d'un commun accord.
- 2*6.0 Les parties pourront, moyennant accord mutuel, modifier n'importe lesquelles des dispositions du présent protocole.
- ~~27.0 Si une entente intervient entre les parties, la convention collective sera modifiée pour inclure le nouveau manuel du plan d'évaluation des emplois, incluant les modifications de la convention collective (tel que prévu à 11.0 c) ci-dessus) et toute autre information connexe.~~

***APPENDIX "D"**

NEW JOB EVALUATION PLAN

Date:

Canada Post Corporation

Public Service Alliance of Canada

***ANNEXE « D »**

**NOUVEAU PLAN D'ÉVALUATION DES
EMPLOIS**

Date:

Société canadienne des postes

**Alliance de la Fonction publique du
Canada**



***APPENDIX "E"**

STANDBY

In accordance with clause 34.02, coverage of off-duty hours, or standby, is required for the following positions:

Position	Level	Position	Level	Position	Level
80041335	UPCET02	81786474	UPCET03	83117652	UPCET03
80041349	UPCET02	81793659	UPCET03	83119317	UPCET03
80046035	UPCET03	81793675	UPCET02	83119451	UPCET02
80046191	UPCET02	81807080	UPCET03	83127315	UPCET02
80046205	UPCET02	81861166	UPCET02	83134113	UPCET02
80053279	UPCET03	81873164	UPCET01	83134116	UPCET03
80061840	UPCET02	81874330	UPCET03	83144761	UPCET02
80068365	UPCET02	81879669	UPCET02	83150911	UPCET02
80087955	UPCET03	81877380	UPCET01	83161687	UPCET03
80088013	UPCET03	81901257	UPCET02	83175789	UPCET03
80088161	UPCET03	81923617	UPCET02	83182317	UPCET02
80088188	UPCET03	81923625	UPCET02	83190386	UPCET02
80088196	UPCET03	81927396	UPCET02	83194357	UPCET02
80088226	UPCET03	81927515	UPCET03	83196406	UPCET02
80088234	UPCET03	81927523	UPCET03	83197694	UPCET02
80088307	UPCET03	81927531	UPCET03	83201911	UPCET02
80088374	UPCET03	81931385	UPCET02	83210286	UPCET02
80088382	UPCET03	81939742	UPCET03	83197388	UPCET02
80088463	UPCET03	81943286	UPCET03	83197694	UPCET02
80088676	UPCET03	81944738	UPCET03	83201911	UPCET02
80090700	UPCET02	81945203	UPCET02	83210286	UPCET02
80113247	UPCET03	81945238	UPCET02	83210287	UPCET02
80113565	UPCET03	81970445	UPCET03		
80116823	UPCET02	81978586	UPCET02		
80116831	UPCET02	81983393	UPCET03		
80116890	UPCET02	81994735	UPCET02		
80116904	UPCET02	81995057	UPCET02		
80116920	UPCET02	81996223	UPCET02		
81283391	UPCET02	81996258	UPCET02		
81305174	UPCET02	81996266	UPCET02		
81305433	UPCET02	81996371	UPCET03		
81314785	UPCET03	81996401	UPCET03		
81314807	UPCET02	82000326	UPCET02		
81495992	UPCET03	82011581	UPCET02		
81551302	UPCET02	82014718	UPCET02		



***APPENDIX "E"**

STANDBY

Position	Level	Position	Level
81557033	UPCET02	82021153	UPCET02
81557068	UPCET02	82028077	UPCET03
81557076	UPCET02	82031884	UPCET02
81562363	UPCET03	82034980	UPCET03
81593218	UPCET03	82150492	UPCET02
81690442	UPCET02	83093164	UPCET02
81695886	UPCET03	83083672	UPCET02
81695894	UPCET03	83105261	UPCET02
81739352	UPCET03	83105714	UPCET02
81750267	UPCET03	83108762	UPCET02
81759809	UPCET02	83111926	UPCET02
81764349	UPCET03	83113521	UPCET02
81751522	UPCET03	83116291	UPCET02
81768921	UPCET03	83116361	UPCET03

***ANNEXE «E»**

DISPONIBILITÉ

Conformément aux dispositions de la clause 34.02, la garde en disponibilité hors des heures de service est exigée pour les postes suivants :

Position	Niveau de classification	Position	Niveau de classification	Position	Niveau de classification
80041335	UPCET02	81786474	UPCET03	83117652	UPCET03
80041349	UPCET02	81793659	UPCET03	83119317	UPCET03
80046035	UPCET03	81793675	UPCET02	83119451	UPCET02
80046191	UPCET02	81807080	UPCET03	83127315	UPCET02
80046205	UPCET02	81861166	UPCET02	83134113	UPCET02
80053279	UPCET03	81873164	UPCET01	83134116	UPCET03
80061840	UPCET02	81874330	UPCET03	83144761	UPCET02
80068365	UPCET02	81879669	UPCET02	83150911	UPCET02
80087955	UPCET03	81877380	UPCET01	83161687	UPCET03
80088013	UPCET03	81901257	UPCET02	83175789	UPCET03
80088161	UPCET03	81923617	UPCET02	83182317	UPCET02
80088188	UPCET03	81923625	UPCET02	83190386	UPCET02
80088196	UPCET03	81927396	UPCET02	83194357	UPCET02
80088226	UPCET03	81927515	UPCET03	83196406	UPCET02
80088234	UPCET03	81927523	UPCET03	83197694	UPCET02
80088307	UPCET03	81927531	UPCET03	83201911	UPCET02
80088374	UPCET03	81931385	UPCET02	83210286	UPCET02
80088382	UPCET03	81939742	UPCET03	83197388	UPCET02
80088463	UPCET03	81943286	UPCET03	83197694	UPCET02
80088676	UPCET03	81944738	UPCET03	83201911	UPCET02
80090700	UPCET02	81945203	UPCET02	83210286	UPCET02
80113247	UPCET03	81945238	UPCET02	83210287	UPCET02
80113565	UPCET03	81970445	UPCET03		
80116823	UPCET02	81978586	UPCET02		
80116831	UPCET02	81983303	UPCET03		
80116890	UPCET02	81994735	UPCET02		
80116904	UPCET02	81995057	UPCET02		
80116920	UPCET02	81996223	UPCET02		
81283391	UPCET02	81996258	UPCET02		
81305174	UPCET02	81996266	UPCET02		
81305433	UPCET02	81996371	UPCET03		
81314785	UPCET03	81996401	UPCET03		
81314807	UPCET02	82000326	UPCET02		
81495992	UPCET03	82011581	UPCET02		
81551302	UPCET02	82014718	UPCET02		



***ANNEXE «E»**

DISPONIBILITÉ

Position	Niveau de classification	Position	Niveau de classification
81557033	UPCET02	82021153	UPCET02
81557068	UPCET02	82028077	UPCET03
81557076	UPCET02	82031884	UPCET02
81562363	UPCET03	82034980	UPCET03
81593218	UPCET03	82150492	UPCET02
81690442	UPCET02	83093164	UPCET02
81695886	UPCET03	83083672	UPCET02
81695894	UPCET03	83105261	UPCET02
81739352	UPCET03	83105714	UPCET02
81750267	UPCET03	83108762	UPCET02
81759809	UPCET02	83111926	UPCET02
81764349	UPCET03	83113521	UPCET02
81761522	UPCET03	83116291	UPCET02
81768921	UPCET03	83116361	UPCET03


KPR

***APPENDIX "K"**

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

**RE: CORPORATE TEAM INCENTIVE
AND INDIVIDUAL PERFORMANCE
INCENTIVE**

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

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

***The Five Point Performance Rating scale for the Individual Performance Incentive Plan commenced on January 1, 2012** ~~will commence on January 1,~~

***ANNEXE « K »**

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

**OBJET : PROGRAMMES DE PRIME DE
RENDEMENT D'ÉQUIPE ET DE PRIME
DE RENDEMENT INDIVIDUEL**

Les conditions du Programme de prime de rendement d'équipe et du Programme de prime de rendement individuel visant le personnel éligible au sein de la Société s'appliquent aux membres de l'Alliance qui sont des employés de la Société nommés pour une période indéterminée.

Le Programme de prime de rendement d'équipe offrira au personnel la possibilité de gagner une prime maximale de quatre pour cent (4 %) par année financière en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement de la Société. Par ailleurs, il est possible que la prime soit supérieure à quatre pour cent (4 %) quand les objectifs fixés par la Société auront été dépassés, et qu'elle soit inférieure à quatre pour cent (4 %) quand les objectifs fixés par la Société n'auront pas été atteints.

***L'échelle d'évaluation en cinq points pour le Programme de prime de rendement individuel a débuté** débutera le 1^{er} janvier ~~2012~~ 2005 et **offre** offrira la



***APPENDIX "K"**

***ANNEXE « K »**

2005 and has will have an incentive potential of up to three percent (3%) per fiscal year. Employees who are eligible for payments of individual performance incentives who receive the following ratings on their performance appraisals will receive, for each fiscal year, based on the following percentages of their regular (substantive) salary:

- *Level 5 – Far Exceeded Expectations: 3.00%**
- *Level 4 – Exceeded Expectations: 2.50%**
- *Level 3 – Met All Expectations: 2.00% Exceptional: 3%**
- *Level 2 – Met Most Expectations: 0.85% Commendable: 2%**
- *Level 1 – Did Not Meet Expectations: 0% to 0.50% Needs Improvement: 0.5%**

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

Notwithstanding the terms of the Corporate Incentive Plans, term employees will be eligible for pro-rated incentive payments under the

possibilité de gagner une prime maximale de trois pour cent (3 %) par année financière. Les employées qui sont éligibles pour l'obtention d'une prime de rendement individuel et qui obtiennent les cotes de rendement ci-dessous lors de leurs évaluations, reçoivent à chaque année financière, une prime calculée en pourcentage de leur salaire régulier (poste d'attache) en fonction de ce qui suit :

- *Niveau 5 – Attentes grandement dépassées: 3.00 %**
- *Niveau 4 – Attentes dépassées : 2.50 %**
- *Niveau 3 – Attentes toutes satisfaites : 2.00 % Exceptionnel: 3%**
- *Niveau 2 – Plupart des attentes satisfaites : 0.85% Louable: 2 %**
- *Niveau 1 – Attentes non satisfaites : 0% à 0.50% Amélioration requise: 0,5 %**

Les employées à temps partiel auront droit à des paiements de rémunération au rendement en vertu du Programme de prime de rendement d'équipe et du Programme de prime de rendement individuel selon la proportion des heures de travail réelles effectuées au taux régulier, par rapport aux heures prévues à l'horaire normal de travail.

Nonobstant les conditions des programmes de prime de rendement de la Société, les employées nommées pour une période déterminée seront

***APPENDIX "K"**

Corporate Team Incentive Plan based on actual hours worked provided that they are actively employed on December 31, as well as on the date of payout, as determined by the Corporation, and meet all of the other requirements for payment as outlined in this Appendix and in the Corporate Team Incentive Plan.

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

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

*SIGNED in OTTAWA, PROVINCE OF ONTARIO, this [date of signing] 6th day of April, 2005.

***ANNEXE « K »**

admissibles au paiement d'une prime de rendement d'équipe en vertu de ce même programme et auront droit à des paiements selon la proportion des heures de travail réelles effectuées au taux régulier à la condition qu'elles soient des employées actives à la date du 31 décembre et à la date du paiement, telle que déterminée par la Société, et qu'elles satisfassent à toutes les autres exigences indiquées dans le présent appendice et dans le programme de prime de rendement d'équipe.

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

Aux fins des évaluations et des primes de rendement, l'«année financière» ou l'«exercice financier» de la Société désignera la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

*SIGNÉ À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, [date de la signature] le 6 avril, 2005.

***APPENDIX "K"**

***ANNEXE « K »**

***Original signed by:**
Hassan Hussein
~~Theresa Johnson~~

***Original signé par**
Hassan Hussein
~~T. Johnson~~

Public Service Alliance and Canada

Alliance de la Fonction publique du Canada

***Original signed by:**
Katharine Price-Raas
~~Barbara Zdansky~~

***Original signé par**
Katharine Price-Raas
~~Barbara Zdansky~~

Canada Post Corporation

Société canadienne des postes



***APPENDIX "I"**

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

RE: UNION EDUCATION FUND

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

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

1. Canada Post Corporation agrees to pay, in the manner described in paragraph 3 below, into the PSAC/UPCE Union Education Fund (The Fund) an amount equal to three cents (\$.03) on all hours worked by all employees during the quarter described in paragraph 3 below.
2. The Fund will be used exclusively for the purpose of the education in all aspects of trade unionism of employees of the Corporation who are members of PSAC/UPCE.

***ANNEXE « I »**

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

**OBJET: FONDS D'ÉDUCATION DU
SYNDICAT**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada/le Syndicat des employés des postes et communications, ci-après l'AFPC/SEPC, et la Société canadienne des postes, ci-après la Société, conviennent de ce qui suit :

Les parties conviennent que le fonds d'éducation du Syndicat sera maintenu, conformément à ce qui suit :

1. La Société canadienne des postes convient de verser dans le fonds d'éducation du syndicat de l'AFPC/SEPC (le Fonds), de la façon décrite au paragraphe 3 ci-dessous, un montant égal à trois cents (0,03 \$) pour toutes les heures de travail effectuées par toutes les employées.
2. Le Fonds servira exclusivement à éduquer les employés de la Société membres de l'AFPC/SEPC sur tous les aspects touchant au syndicalisme.



*APPENDIX "I"

*ANNEXE « I »

*3. Such monies will be paid on a quarterly basis into a trust fund established and administered by PSAC/UPCE for the sole purpose of union education described above. Payment for the quarters commencing ~~September 30, 2012~~ **October 2, 2016**, January 1, ~~March 31~~ **April 2, June 30 July 2, September 29 October 1, 2017 2013, January 1, ~~March 30~~ **April 1, June 29 July 1, September 28 30, 2018** 2014, January 1, ~~April 5~~ **March 31, July 5 June 30, October 4 September 29, 2019 2015, January 1, ~~April 3~~ **March 29, July 3 June 28, 2020 2016 shall be made sixty (60) days after the completion of each of the above noted quarters.******

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

*3. Les sommes seront versées trimestriellement dans un fonds en fiducie établi et administré par l'AFPC/SEPC à la seule fin de dispenser le genre d'éducation syndicale décrite ci-dessus. Le versement des sommes prévues pour les trimestres commençant le ~~30 septembre 2012~~ **2 octobre 2016**, le 1^{er} janvier, le ~~31 mars~~ **2 avril**, le ~~30 juin~~ **2 juillet**, le ~~29 septembre~~ **1^{er} octobre 2017** 2013, le 1^{er} janvier, le ~~30 mars~~ **1^{er} avril**, le ~~29 juin~~ **1^{er} juillet**, le ~~28 30~~ **septembre 2018** 2014, le 1^{er} janvier, le ~~4 avril~~ **31 mars**, le ~~5 juillet~~ **30 juin**, le ~~4 octobre~~ **29 septembre 2019** 2015, le 1^{er} janvier, le ~~3 avril~~ **29 mars**, le ~~3 juillet~~ **28 juin 2020** 2016 sera effectué soixante (60) jours après la fin de chacun des trimestres susmentionnés.

4. L'AFPC/SEPC tiendra un registre de tous les montants reçus ainsi que des sommes déboursées par le Fonds. L'AFPC/SEPC veillera à ce que des dispositions soient prises pour que tous les registres et 1^{er} toutes les transactions financières soient vérifiés par une firme de comptables agréés. La Société sera autorisée à s'enquérir des détails relatifs aux dépenses effectuées au titre du Fonds et l'AFPC/SEPC veillera à ce que les déboursés soient conformes à l'objet décrit au paragraphe 2

***APPENDIX "I"**

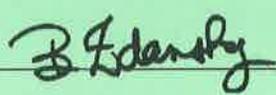
***ANNEXE « I »**

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

*6. The final payment shall be made for the quarter commencing ~~July 3~~ **June 28, 2020** ~~2016~~, unless agreed otherwise by the parties.

SIGNED in OTTAWA, PROVINCE OF ONTARIO, this [date of signing] ~~12th~~ day of ~~May~~, 2014.

Katharine Price-Raas
Canada Post Corporation



Barbara Zdansky
Canada Post Corporation

August 9, 2017

ci-dessus, faute de quoi les obligations convenues en vertu de la présente convention deviendront caduques.

5. Dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'exercice comptable pour le Fonds, l'AFPC/SEPC remettra à la Société un état financier certifiant que toutes les dépenses effectuées dans le Fonds sont conformes à l'objet de ce dernier et n'ont servi qu'à l'éducation syndicale des employées de l'AFPC/SEPC.

*6. Le dernier versement sera effectuée dans le courant du trimestre débutant le ~~3 juillet~~ **28 juin 2020** ~~2016~~, sauf accord contraire par les parties.

SIGNÉ A ~~OTTAWA~~ OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO [date de la signature] ~~le 12 mai~~, 2014.

Hassan Hussein
Public Service Alliance of Canada



Erna Post
Public Service Alliance of Canada



***APPENDIX "J"**

***ANNEXE « J »**

MEMORANDUM OF AGREEMENT

LETTRE D'ENTENTE

BETWEEN CANADA POST

ENTRE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES

CORPORATION AND

POSTES ET

**THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA/UNION OF POSTAL
COMMUNICATIONS EMPLOYEES**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET
COMMUNICATIONS**

**RE: CONSULTATIVE COMMITTEE
ON BENEFITS**

**OBJET : COMITÉ CONSULTATIF DES
AVANTAGES SOCIAUX**

1. Within sixty (60) days of the signing of the collective agreement, the parties shall establish a committee designated as the "Consultative Committee on Benefits", composed of four (4) representatives selected by the unions and four (4) representatives selected by the Corporation. The Union of Postal Communications Employees (UPCE) and the Canadian Postmasters and Assistants Association (CPAA) shall select one (1) person each to sit on the Committee. The Canadian Union of Postal Workers (CUPW) shall select two (2) representatives to sit on the Committee. Should either the UPCE or CPAA choose not to designate a representative, CUPW will designate an additional representative.
2. Either party may replace one of its representatives on the Committee at any time.
- *3. The mandate of the

1. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, les parties mettent sur pied un comité appelé «Comité consultatif des avantages sociaux» composé de quatre (4) représentantes choisies par les syndicats et de quatre (4) représentantes nommées par la Société. Le Syndicat des employés des postes et communications (SEPC) et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) désignent chacun une (1) personne pour les représenter au sein du Comité. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes désigne deux (2) personnes pour les représenter au sein du Comité. Si le SEPC ou l'ACMPA choisissent de ne désigner aucune personne pour les représenter au sein du Comité, le STTP se désignera un représentant additionnel.
2. Chaque partie peut remplacer son représentant au sein du Comité à quelque moment que ce soit.
- *3. Le Comité aura pour mandat de

***APPENDIX "J"**

***ANNEXE « J »**

Committee will be to consult and make non-binding recommendations to the Corporation on the following matters pertaining to the Insurance Plans mentioned in clauses 37.04~~2~~, ~~37.03~~, 37.04, ~~and~~ 37.05 and 37.06 of the collective agreement between the Corporation and UPCE (the "Plans").

consulter et de faire des recommandations facultatives à la Société sur diverses questions concernant les régimes d'assurance (les « régimes ») indiqués aux clauses 37.04~~2~~, ~~37.03~~, 37.04, et 37.05 et 37.06 de la convention collective entre la Société et le SEPC. Ces questions sont les suivantes :

- a) appropriate means of ensuring that all employees are aware of the benefits to which they are entitled under the Plans and of the procedures to be followed in the applicable claims or appeal process;
 - b) improvements and changes which could be made to the Plans;
 - c) any question or complaint submitted by an employee or the parties, other than those that may be dealt with in the claims or appeal process
4. To assist the Committee in fulfilling its mandate, it will be provided with the financial information for the fiscal year 97/98 and following, on the administration and claims experience of the Plans.

- a) une manière adéquate de s'assurer que toutes les employées sont informées sur les avantages sociaux auxquels elles ont droit en vertu des régimes et sur la marche à suivre en ce qui concerne les processus des demandes et de la révision des décisions;
 - b) les améliorations et les changements qui pourraient être apportés aux régimes;
 - c) toute question ou doléance autre que celles concernant les demandes ou le processus de révision des décisions, soumise par une employée ou les parties.
4. Pour l'aider à s'acquitter de son mandat, le Comité aura à sa disposition l'information financière des exercices 1997-1998 et suivants en ce qui concerne l'administration des régimes et les réclamations effectuées.

5. The Committee shall

5. Le Comité établit ses

***APPENDIX "J"**

***ANNEXE « J »**

determine its own procedures.

propres procédures.

6. Each party shall pay the salary or fees of its representatives on the Committee.
7. The Committee will meet quarterly or more often as agreed to by the Committee.

6. Chaque partie assume le salaire ou les allocations de ses représentantes au sein du Comité.
7. Le Comité se réunit une fois par trimestre, ou plus souvent si telle est sa volonté.

For Union of Postal Communications Employees

Pour le Syndicat des employés des postes et communications

Original signed by

Original signé par

~~Theresa Johnson~~ **Hassan Hussein**

~~Theresa Johnson~~ **Hassan Hussein**

For Canada Post Corporation

Pour la Société canadienne des postes

Original signed by

Original signé par

~~Mark MacDonell~~ **Katharine Price-Raas**
Date : ~~September 10th~~, 1999

~~Mark MacDonell~~ **Katharine Price-Raas**
Date : ~~le 10 Septembre~~, 1999



