

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

THE CANADIAN UNION OF
PUBLIC EMPLOYEES,
LOCAL 1979

CUPE-SCFP 1979

AND

THE CANADIAN UNION OF
POSTAL WORKERS

cupw sttp

DECEMBER 31, 2020 TO DECEMBER 31, 2024

TABLE OF CONTENTS

DEFINITIONS	1
ARTICLE 1 RECOGNITION	2
1.1 Recognition	2
1.2 Consultation on Bargaining Unit Status	2
ARTICLE 2 UNION SECURITY	2
2.1 Condition of Employment.....	2
2.2 Amalgamation, Rationalization and Merger Protection	3
ARTICLE 3 DUES DEDUCTION	3
ARTICLE 4 NO DISCRIMINATION OR HARASSMENT.....	4
4.1 No Discrimination.....	4
4.2 No Harassment.....	4
4.3 Harassment Grievances.....	5
4.4 Right to Refuse in Cases of Sexual Harassment.....	5
4.5 No Barrier to Affirmative Action	6
ARTICLE 5 INFORMATION.....	7
5.1 Employer Shall Supply Employee Information.....	7
5.2 Employer to Notify the Union	7

5.3	Information to be Updated for new Employees	8
5.4	Leave Credit Update	8
ARTICLE 6 DISCIPLINE		8
6.1	Union to Receive all Reports in Employee Files	8
6.2	No Discipline Except for Just and Sufficient Cause	8
6.3	Old Reports, Undisclosed Reports Not to be Used.....	9
6.4	No Harassment or Discipline for Taking Leave	9
6.5	Notice of Interview	9
ARTICLE 7 GRIEVANCE PROCEDURE		10
7.1	Grievance Defined	10
7.2	Union to Designate Committee.....	10
7.3	Employer, Union to Meet Within Five Days	10
7.4	Thirty Days to File Grievance.....	10
7.5	Grievances may be Referred to Arbitration	11
7.6	List of Arbitrators	11
7.7	Costs to be Borne Equally.....	11
7.8	No Loss of Pay for Union-Management Business.....	11
ARTICLE 8 JOB SECURITY AND ORGANIZATION OF WORK		12
8.1	No Lay-offs.....	12
8.2	Employer May Solicit Voluntary Terminations	13
8.3	Employer to Notify Union of Vacancies	13

8.4	Employee Appointed to Temporary Position	13
8.5	Process for Assigning Extra Work.....	14
8.6	Temporary Employees	15
8.7	Work of the Bargaining Unit	16
8.8	Employer to Reimburse Employees for Office Relocation Expenses.....	16
8.9	Job Descriptions.....	17
ARTICLE 9 HOURS OF WORK AND OVERTIME.....		17
9.1	Flexible Work Time for Specialists	17
9.2	Hours of Work for Cleaning and Light Maintenance Employees	18
9.3	Translators' Work Week	18
9.4	Translators to be Paid Overtime	18
9.5	Overtime to be Voluntary, Assigned Fairly.....	19
9.6	Translators May Receive Paid Time Off in Lieu of Overtime.....	19
9.7	On-call status for IT Employees	19
9.8	Hours of Work May be Changed on Mutual Agreement..	20
9.9	Phased Retirement	20
ARTICLE 10 SALARIES		21
10.1	Specialists and Translators Salaries	21
10.2	Cleaning and Light Maintenance Employees' Salaries	21
10.3	Salary Increases Equivalent to CUPW Regional Officers or Union Representatives.....	21

10.4	Longevity Pay	22
ARTICLE 11 SEVERANCE PAY		22
11.1	Terminated Employees to Receive Severance	22
11.2	Severance to be Paid to Beneficiary in the Event of Death	22
11.3	Leave May be Taken in Lieu of Severance	23
ARTICLE 12 GENERAL BENEFITS AND WORKING CONDITIONS.....		23
12.1	Fringe Benefits of a Regional Officer to Apply.....	23
12.2	Current Provisions	23
ARTICLE 13 VACATIONS AND HOLIDAYS		24
13.1	Paid Vacations	24
13.2	Sickness During Vacation.....	26
13.3	Vacation Pay Upon Termination	26
13.4	No Pay-back in the Event of Death.....	26
13.5	Vacation Pay Advance	26
13.6	No Work During Vacation Leave	27
13.7	Designated Paid Holidays	27
13.8	Vacation Leave Schedules	28
ARTICLE 14 PAID LEAVES.....		29
14.1	Leave Form	29
14.2	Sick Leave.....	29

14.3	Injury-on-Duty	30
14.4	Marriage Leave	31
14.5	Bereavement Leave.....	31
14.6	Leave with Pay for Family Responsibilities	32
14.7	Compassionate Care Benefit (covered by EI benefits)	33
14.8	Leave for Medical or Dental Appointments	33
14.9	Recovery Leave	33
14.10	Leave for Other Reasons.....	34
14.11	Pre-Retirement Leave	34
14.12	Court Leave.....	34
14.13	Union Leave.....	35

ARTICLE 15 MATERNITY / PARENTAL / ADOPTION

LEAVE.....	36	
15.1	Right to Maternity and Parental Leave	36
15.2	Maternity and Parental Leave Allowance Eligibility.....	37
15.3	Rate of Allowance.....	38
15.4	Birth or Adoption Leave	39
15.5	Parental Leave.....	39
15.6	Parental / Adoption Leave	40
15.7	Parental and Adoption Leave Allowance	41
15.8	Gradual Return to Work Following Parental Leave	42

ARTICLE 16 UNPAID LEAVES.....	42
16.1 No Reasonable Requests Refused.....	42
16.2 Leave for Union Business.....	42
16.3 Leave for Election Day Work.....	43
16.4 Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children	43
16.5 Leave Without Pay for Personal Needs	43
16.6 No Loss of Credits During Leave Without Pay.....	44
16.7 Unpaid Education Leave.....	44
16.8 Leave Without Pay for Pre-Retirees	45
16.9 Temporary absences of Three Months or More.....	45
 ARTICLE 17 BENEFITS.....	 45
17.1 Employer to pay the full cost of health, dental and life benefit plans	45
17.2 Pension Plan.....	47
17.3 Employer to Pay for Provincial Health Plans	47
17.4 Employer to Pay Benefits for Employees on Leave	47
17.5 Benefits After Retirement.....	49
 ARTICLE 18 EXPENSES.....	 49
18.1 Employees to Get CUPW Expense Allowances	49
18.2 Specialist Allowance in Lieu of Overtime Allowance	50
18.3 Employees to Get Parking or a Bus Pass.....	50
18.4 Translators' Overtime Allowances.....	50

18.5	Child Care Allowance.....	51
18.6	Allowances to Increase with Cost of Living.....	51
ARTICLE 19 HEALTH AND SAFETY		51
19.1	Employer Primarily Responsible for Health and Safety	51
19.2	Employer to Provide Safe Workplace and Equipment	52
19.3	Employees Can Refuse Unsafe Work.....	52
19.4	Need for Consultations Recognized.....	52
19.5	Terminals/Computer Monitors.....	53
ARTICLE 20 GENERAL PROVISIONS.....		53
20.1	Employer to Consult Union on Employment Matters	53
20.2	Electronic Monitoring, surveillance, Employee Confidentiality.....	53
20.3	Employer to Provide a Bulletin Board for Union Use	55
20.4	Employees Have the Right not to Handle Struck Work	55
20.5	Union Label	55
20.6	Collective Agreement to be in English and French	55
20.7	Letters of Understanding.....	55
20.8	Environment.....	56
ARTICLE 21 TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT		56
21.1	Training and Professional Development.....	56
21.2	Employer to Pay for Training	56

21.3	Professional Development for Translators.....	57
ARTICLE 22 UNION FUNDS.....		58
22.1	Union Education Fund	58
22.2	International Solidarity Fund	58
ARTICLE 23 STAFF CHANGES.....		59
23.1	Employer to Provide Notice of Vacancies.....	59
23.2	Job Posting Information	59
23.3	Probation Period.....	59
23.4	Orientation of new members.....	60
23.5	Consultation for interns and students.....	60
23.6	Hiring process for bargaining unit positions.....	61
ARTICLE 24 DURATION AND RENEWAL		61
24.1	Duration of Collective Agreement.....	61
24.2	Agreement to Remain in Force After Expiry.....	62
APPENDIX “A” JOB DESCRIPTIONS		63
1.	POSITION AND TITLE: Director of Research	63
2.	POSITION AND TITLE: Communications Specialist.....	64
3.	POSITION AND TITLE: Research and Communications Specialist	65
4.	POSITION AND TITLE: Translator	66
5.	POSITION AND TITLE: Cleaning and Light Maintenance Employees	67

6.	POSITION AND TITLE: IT Specialist	68
7.	POSITION AND TITLE: Network Analyst Specialist	69
8.	POSITION AND TITLE: Political Assistant to the National President	73
APPENDIX “B” TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT FOR PART-TIME EMPLOYEES.....		74
APPENDIX “C” (list of Benefit Summary provided by SSQ and ACE).....		75
GENERAL INFORMATION		75
LIFE INSURANCE		76
	Participant’s Life Insurance	76
	Spouse’s Life Insurance.....	76
	Children’s Life Insurance (Age 24 and older)	76
SHORT TERM DISABILITY INSURANCE		77
LONG TERM DISABILITY INSURANCE		77
HEALTH INSURANCE.....		78
	Drugs	78
	Basic Health Care	78
	Dental Care	79
	Health Care Professionals.....	79
	Vision Care	80

Other Medical Expenses	81
Letters of Understanding	92
Clause 10.2 – Salaries	92
Use of Boardroom Facilities at National Office	93
“A-26 – Home Working”	94
Work with Mediator Jennifer Webster	95
Life Insurance Benefits	96

DEFINITIONS

For the purpose of this Collective Agreement:

- “CUPW Constitution” is defined as the Canadian Union of Postal Workers National Constitution adopted in 1999 or successor constitutions;
- “CUPW Agreement” is defined as the Collective Agreement between the Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers (Postal Operations Group (Non-Supervisory)) or successor collective agreements;
- “Employees” is defined as “Specialists,” “Translators,” and “Cleaners;”
- “Specialist” is defined as the Director of Research, Communication Specialists, Research and Communications Specialists, Information Technology (IT) Specialists, and Fund employees;
- “Translators” is defined as those employees performing duties related to translation;
- “Cleaners” is defined as “Cleaning and Light Maintenance Employees;”
- “Funds employees” are Specialists who have been hired to work on projects funded by the Service Expansion and Workplace Development Committee or the Child Care Fund and any other funds negotiated by CUPW and CPC;
- COPE (Canadian Office and Professional Employees’ Union) is the bargaining agent for office employees of the Employer.

ARTICLE 1

RECOGNITION

1.1 RECOGNITION

The Canadian Union of Postal Workers, hereinafter referred to as the Employer, recognizes the Canadian Union of Public Employees, Local 1979, hereinafter referred to as the Union, as the sole and exclusive bargaining agent for all employees of CUPW National Union, except for positions designated as management, elected officials of the Employer, CUPW members and retirees, and persons in bargaining units for which any trade union held bargaining rights on October 8, 1998.

1.2 CONSULTATION ON BARGAINING UNIT STATUS

The Employer agrees to consult with the Union on the bargaining unit status when creating new and temporary positions not clearly covered by an existing bargaining unit.

ARTICLE 2

UNION SECURITY

2.1 CONDITION OF EMPLOYMENT

The Employer shall require, as a condition of employment, that each employee be a member of the Union.

2.2 AMALGAMATION, RATIONALIZATION AND MERGER PROTECTION

- a) Should the Employer merge, amalgamate, or combine any of its services or functions with another organization, the Employer, through whatever merger agreement, shall consult with the bargaining agent to address any and all potential adverse effects on all bargaining unit members and retirees.

- b) Prior to the commencement of formal negotiations to reach said agreement, the Employer will consult with the Union with respect to:
 - i) Seniority
 - ii) Service credits related to vacation, sick leave, and other benefits
 - iii) All work and services currently performed by the bargaining unit
 - iv) Location of employment
 - v) Retiree benefits
 - vi) Any other issues identified by the parties

ARTICLE 3

DUES DEDUCTION

The Employer shall deduct from each employee's bi-weekly earnings the Union membership dues to be remitted to the Union not later than the 10th day of each month. The Union shall inform the Employer in writing of the Union membership dues to be deducted from each employee's earnings.

ARTICLE 4

NO DISCRIMINATION OR HARASSMENT

4.1 NO DISCRIMINATION

The Employer agrees that there shall be no discrimination, interference, restriction, harassment, or coercion exercised or practised with respect to any employee, by reason of age, colour, place of origin, ethnicity, citizenship, ancestry, native language, political or religious affiliation beliefs or activities, gender, gender orientation, sexual preference, sexual orientation, marital status, parental status, family status, pregnancy, number of dependents, place of residence, Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS), AIDS-related Complex (ARC), positive Human Immune Deficiency Virus status, physical disability where it does not prevent the usual performance of the required duties of the position, union membership or activity, nor by reason of the exercise of any of the rights contained in this Agreement.

4.2 NO HARASSMENT

- a) The employer agrees workplace harassment is unacceptable and will not be tolerated.
- b) Workplace harassment means:
 - engaging in a course of vexatious comment or conduct against a worker in the workplace that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome.

This may include:

- making remarks, jokes or innuendos that demean, ridicule, intimidate, or offend;
- displaying or circulating offensive pictures or materials in print or electronic form;

- bullying or abuse of authority;
- offensive or intimidating phone calls or e-mails; or
- inappropriate sexual touching, advances, suggestions or requests.

It can also include behaviour that intimidates, isolates or discriminates.

A single serious incidence of such behaviour that has a harmful effect on an employee may also constitute workplace harassment.

- c) The parties shall make every effort to protect all employees from harassment and to ensure that everyone at CUPW understands their responsibility in promoting a harassment-free working environment.
- d) No reprisal shall be exercised against a complainant except where a false charge has been made with malicious intent.

4.3 HARASSMENT GRIEVANCES

- a) Where the alleged harasser is the person who would normally deal with the first step of such grievances, the grievance will automatically be sent forward to the next step.
- b) No information relating to the grievor's personal background, lifestyle, or mode of dress will be admissible during the grievance or arbitration process.

4.4 RIGHT TO REFUSE IN CASES OF SEXUAL HARASSMENT

- b) An employee has the right to refuse to work in a particular situation when she/he has reasonable grounds to believe that she/he has been sexually harassed until such time as the situation giving rise to the refusal has been corrected.

- c) When an employee refuses to work in a particular situation in accordance with paragraph a):
 - i) she/he shall inform the officer responsible for her/his work and the Union representative without delay;
 - ii) she/he shall suffer no loss of salary during the period for which she/he withdraws her/his services;
 - iii) until the situation giving rise to the refusal to work is corrected the employer may temporarily assign the employee to other duties or work locations providing that the employee does not suffer any loss of salary.
- d) An employee exercising her/his right to refuse under this clause shall be deemed to be at work for the purposes of pay and benefits.
- e) When an employee seeks, for frivolous reasons, to dishonestly take advantage of this clause, the employer will consider the said employee liable to disciplinary measures.

4.5 NO BARRIER TO AFFIRMATIVE ACTION

Nothing in this Article shall be construed as a barrier to the formulation or implementation of any affirmative action plan mutually agreed upon by the Employer and the Union.

ARTICLE 5

INFORMATION

5.1 EMPLOYER SHALL SUPPLY EMPLOYEE INFORMATION

Within thirty (30) days of the signing of this Agreement, the Employer shall supply the Union on request with a list containing the following information for each employee:

- a) Name, address, **phone number, personal email, gender/pronouns and date of birth.**
- b) Date of hiring.
- c) Classification.
- d) Salary or other forms of compensation.

5.2 EMPLOYER TO NOTIFY THE UNION

The Employer shall notify the Union in writing of:

- a) Changes in salary.
- b) Changes in classification, salary changes by reason thereof, and effective date.
- c) Resignations, retirements, deaths and other revisions in the data listed in clause 5.1, and effective dates.
- d) All hiring, transfers and terminations of employment.

**5.3 INFORMATION TO BE UPDATED
FOR NEW EMPLOYEES**

Within one week after the hiring of a new employee, the Employer shall furnish the Union in writing with the data specified in clause 5.1 for each employee.

5.4 LEAVE CREDIT UPDATE

All employees will be provided with a leave credit update on April 1st and October 1st each year.

ARTICLE 6

DISCIPLINE

**6.1 UNION TO RECEIVE ALL REPORTS
IN EMPLOYEE FILES**

The Employer shall furnish to the employee and to the Union a copy of any report relating to the employee's conduct or performance placed in the employee's file. The Employer will place in the personal file of the employee written response to such report from the employee or the Union.

Upon request, an employee and/or the Union shall have access to the employee's personal file.

**6.2 NO DISCIPLINE EXCEPT FOR JUST
AND SUFFICIENT CAUSE**

There shall be no disciplinary measure taken against any employee except for just and sufficient cause. It is understood that no employee can be transferred or demoted for disciplinary reasons.

6.3 OLD REPORTS, UNDISCLOSED REPORTS NOT TO BE USED

No report referred to in clause 6.1 may be used against an employee after twelve (12) months, or if a copy has not been forwarded to the Union within fifteen (15) days of the employer becoming aware of the offence.

6.4 NO HARASSMENT OR DISCIPLINE FOR TAKING LEAVE

An employee who is or has been on leave under any provisions of the Collective Agreement shall not be importuned or disciplined because he/she is or has been on leave unless it has been established that the employee dishonestly took advantage of the provisions of the said Agreement.

6.5 NOTICE OF INTERVIEW

The Employer agrees to notify an employee twenty-four (24) hours in advance of any interview of a disciplinary nature or related to his/her attendance record and to indicate:

- a) his/her right to be accompanied by a Union representative.
- b) the purpose of the meeting, including whether it involves the employee's personal file.
- c) that if the employee's personal file is to be used during the interview, the employee and/or his/her Union representative, the latter with the employee's permission, shall, before the meeting, have access to this file. The employee has the right to refuse to participate or to continue to participate in such interview unless he/she has received the notice herein above provided for.

ARTICLE 7

GRIEVANCE PROCEDURE

7.1 GRIEVANCE DEFINED

A grievance shall be defined as any difference concerning the interpretation, application, administration or alleged violation of the provisions of this Agreement.

7.2 UNION TO DESIGNATE COMMITTEE

The Union shall designate a committee of its own choosing to undertake the consultations foreseen in clause 20.1 and to attend grievance hearings.

7.3 EMPLOYER, UNION TO MEET WITHIN FIVE DAYS

The Employer shall meet with the committee within five (5) days after request for such meeting. Preferably, such meetings will be scheduled during day shift working hours and no employee will suffer any loss in pay to attend these meetings.

7.4 THIRTY DAYS TO FILE GRIEVANCE

An employee will have thirty (30) days from the date of the circumstances giving rise to the grievance, or from the date the employee became aware of such circumstances, to file a grievance, and the Employer will have fifteen (15) days to reply to such grievance.

7.5 GRIEVANCES MAY BE REFERRED TO ARBITRATION

Any grievance concerning the interpretation, application, administration, or alleged violation of the provisions of this Collective Agreement, except for grievances on the discharge of an employee with less than three (3) months of service, may be referred to final and binding arbitration by the Union within thirty (30) days of the Employer's reply to the grievance or of the deadline for the Employer to reply.

7.6 LIST OF ARBITRATORS

The following shall constitute an agreed list of arbitrators, to be used in rotation:

- Christopher Albertyn
- Michelle Flaherty
- Pamela Chapman
- Paula Knopf
- Russell Goodfellow

7.7 COSTS TO BE BORNE EQUALLY

The costs of arbitration shall be borne equally by the parties.

7.8 NO LOSS OF PAY FOR UNION-MANAGEMENT BUSINESS

Employees shall not lose pay when attending negotiations on behalf of the Union, union- management meetings, or for preparing, presenting and hearing grievances.

ARTICLE 8

JOB SECURITY AND ORGANIZATION OF WORK

8.1 NO LAY-OFFS

- a) There shall be no lay-off subject to clause 8.1 (b) which applies only to employees who have been hired to work on projects funded by the Service Expansion and Workplace Development Committee or the Child Care Fund and any other fund negotiated by CUPW and CPC.
- b) In the event the Committee and Fund referred to in clause 8.1 (a) are not re-negotiated by CUPW and CPC, or the funding is significantly reduced, employees assigned to these funds may be laid off. These employees may at any point opt for a voluntary termination as in 8.2.
- c) For any employees not opting for voluntary termination, the parties agree to consult in order to identify other work that these employees could do for CUPW.
- d) If no other work is found or should reduced funding require the elimination of some but not all positions assigned to a fund, then the lay off will proceed in reverse order of seniority of employees assigned to affected funds.
- e) An employee laid off shall receive a severance payment equal to two (2) weeks of severance pay for every year of service or part thereof, or three (3) months salary, whichever is greater. The benefits plan and pension plan shall continue for the length of severance eligibility included in this article.
- f) Employees shall be provided with a minimum notice of four months prior to layoff.

- g) Laid off employees shall have a right to bid into any vacant positions covered by the CUPE contract for **three (3)** years. Such employees returning to work shall be allowed to carry their accumulated years of service.

8.2 EMPLOYER MAY SOLICIT VOLUNTARY TERMINATIONS

- a) In the event the Employer wishes to solicit voluntary terminations, the Employer shall notify the Union and the parties shall hold consultation concerning the terms and conditions of the buyout offer.
- b) The employee concerned will have three (3) weeks thereafter to accept or reject the buyout offer.

8.3 EMPLOYER TO NOTIFY UNION OF VACANCIES

The Employer shall notify the Union of each vacancy and shall give full consideration to the hiring of candidates within the bargaining unit.

8.4 EMPLOYEE APPOINTED TO TEMPORARY POSITION

- a) An employee appointed to a temporary position has the right to return to his/her regular position upon completion of the assignment.
- b) **If an employee is appointed to the temporary position “Political Assistant to the CUPW National President”, he/she/they have the right to return to their substantive position, as per the terms and conditions set out in the CUPE 1979 collective agreement.**

- c) **Should a CUPE member be appointed to the temporary position of “Political Assistant to the CUPW National President”, he/she/they shall be entitled to the same benefits, same leave entitlements, and MSPP pension contribution as set out in the CUPE 1979 collective agreement, but during the time of the appointment, will not be represented by CUPE 1979, as this is not a “unionized” position, but will be required to pay monthly union dues.**

8.5 PROCESS FOR ASSIGNING EXTRA WORK

- a) When the volume of work for Translators or special projects necessitate the working of extra hours, the Employer agrees:
- i) That such work will first be offered to the Translators as per clause 9.5, subject to their willingness to accept the additional hours of work;
 - ii) That the additional hours of work referred to may be performed at an alternate location, subject to the approval of the Employer.
 - iii) In instances where the measures taken under 8.5 (a) are insufficient to deal with the workload or special project, the Employer may contract out the work. Where possible, before such work is contracted out a copy of the material to be translated shall be provided to the translation department.
- b) When extenuating circumstances or volume of Specialists' work necessitates the consistent working of extra hours, the Employer agrees to hold constructive consultation with the Union to determine whether such work will be contracted out, or additional staff will be employed, or if there are any other means of resolving workload problems.

- c) The Employer agrees not to contract out any work normally performed by employees in the bargaining unit, except in (a) and (b) above, because of time limits and excessive volumes.
- d) The parties agree that a clear process of contracting out is important. The parties agree to follow the previously-agreed-to contracting out process.

8.6 TEMPORARY EMPLOYEES

- a) The provisions of this Collective Agreement shall apply to temporary employees except for the provisions of clause 8.1 (Job Security) and Article 16 (Unpaid Leave). For IT positions, the Employer shall consult with the Union on hiring prior to going to a hiring agency.
- b) Length of service for temporary employees who subsequently become permanent employees shall be computed from date of temporary employment and such service shall be deemed to be continuous unless broken by a period of three months or more.
- c) **Temporary workers may be hired on a contract basis. If they are extended on contract(s) for more than 18 months, then the Employer will consult with the Union to discuss the terms of the contract. Current and future staffing requirements will be taken into consideration during these discussions. The Employer and the Union share the objective of providing regular full-time employment and job security to the extent that it is possible.**
- d) Cleaning and light maintenance employees called-in on replacement duties shall receive an allowance of 10 per cent (10%) in lieu of benefits which they do not receive.
- e) Parties shall establish in consultation a list of employees to be called in on replacement duties. Call-ins shall be conducted in order of length of time on the list.

- f) Replacement cleaners to receive preference for new hiring and replacement of long-term absences by length of time on the list. Replacement cleaners filling absences of six months or more will receive SSQ benefits.

8.7 WORK OF THE BARGAINING UNIT

The Employer may request or authorize employees to use office equipment to perform their duties. Such equipment includes, but is not limited to, computer terminals, typewriters, photocopiers, telephones and facsimile machines.

However the parties recognize that work performed by employees in the COPE bargaining unit may be of a similar nature to work performed within the bargaining unit.

The Employer agrees that no work performed by persons outside the bargaining unit will result in employees within the bargaining unit being laid off, reclassified or relocated, or in vacancies not being filled.

Translation shall be performed by the translators in the Union bargaining unit in accordance with Schedule "A" (job description - translator) to this collective agreement.

8.8 EMPLOYER TO REIMBURSE EMPLOYEES FOR OFFICE RELOCATION EXPENSES

An employee will be reimbursed for his/her relocation expenses if the office is relocated more than 40 km from the employee's residence. When an employee is transferred permanently from one workplace to another, he/she shall be entitled to a lump sum compensation of two hundred dollars (\$200) or four hundred dollars (\$400) according as the distance between his/her residence at the time of the transfer and his/her new workplace has increased by 3.2 or 6.4 miles.

8.9 JOB DESCRIPTIONS

Job descriptions for employees shall be as set out in Appendix “A”.

Parties agree that all bargaining unit job descriptions need to be updated by **July 1st, 2022**. Upon signing, each party shall appoint up to three representatives to meet monthly to develop and approve job descriptions. This deadline can be extended by mutual agreement. If the parties fail to agree, a **mutually agreed upon** third party will be brought in to resolve outstanding issues.

ARTICLE 9

HOURS OF WORK AND OVERTIME

9.1 FLEXIBLE WORK TIME FOR SPECIALISTS

Flex time is an arrangement that allows an employee to alter the starting and/or end time of their workday.

Specialists shall work a minimum of 37.5 hours per week Monday to Friday. Hours are to be worked between 7:30 am and 6 pm.

When Specialists work additional hours in a week these hours will be approved (form) by the Specialist’s respective Officer for recording the hours.

Leave shall be granted for more than one person in a department with consideration of the Employer’s operational requirements.

All additional hours worked by Specialists will be compensated at one-to-one ratio and will be recorded as flex hours.

The use of recorded flex hours for time off must be requested in writing (form) and approved in advance of the leave being taken by the Specialist’s respective Officer.

Such approval shall not be unreasonably denied.

Employees have the right to refuse all hours offered above the aforementioned weekly hours.

9.2 HOURS OF WORK FOR CLEANING AND LIGHT MAINTENANCE EMPLOYEES

CUPW shall employ two (2) evening shift CUPE members from 4:30 p.m. to midnight to work at CUPW National Office. The employer will have the right to use replacement cleaners when regular employees are on leave. Job descriptions will be established after consultation with the Union.

9.3 TRANSLATORS' WORK WEEK

Translators shall, from Monday to Friday, work 100.5 hours spread over 14 days per three-week period, and shall thus be entitled to one day off every three weeks, such day to be taken on Mondays or Fridays, or on any other day as agreed upon by the parties.

The schedules of translators, including the meal period and the two paid fifteen (15) minute rest periods, shall be established through consultations between the parties.

9.4 TRANSLATORS TO BE PAID OVERTIME

Time worked by Translators in excess or outside of his/her scheduled hours of work shall be considered as overtime. Translators shall be paid for overtime at the rate of time and one-half for the first three hours and double time thereafter and double time for all overtime worked on weekends and holidays. Translators are entitled to overtime compensation for each completed fifteen (15) minute period of overtime so worked.

9.5 OVERTIME TO BE VOLUNTARY, ASSIGNED FAIRLY

The Employer agrees with the principle of equal opportunity for overtime.

Overtime assignments shall be offered on a voluntary basis.

As much as reasonably possible, overtime hours will be equally distributed amongst the employees classified as Translators.

9.6 TRANSLATORS MAY RECEIVE PAID TIME OFF IN LIEU OF OVERTIME

Translators shall be granted paid time off in lieu of overtime at a time mutually agreed to between the Employer and the employee.

9.7 ON-CALL STATUS FOR IT EMPLOYEES

When there is an operational requirement for IT employees to perform “on-call” work the following conditions shall apply.

- a) The employees shall be given as much notice as possible prior to the request for on-call status. The time frame of on-call status shall be consulted upon prior to implementation. A rotation schedule for on-call work shall be in effect after consultation with the Union.
- b) The employees shall be paid one hour for every three hours on call. If the employee is required to return to the office, she/he will receive a minimum of three hours pay plus travel costs. If the employee is not required to return to the office, she/he will receive pay for every hour worked.
- c) Employees shall be paid for all work performed on an “on-call status” at the rate of time and one-half for the first three hours and double time thereafter.

9.8 HOURS OF WORK MAY BE CHANGED ON MUTUAL AGREEMENT

Upon mutual agreement between the Union and the Employer, the hours of work may be modified, provided the total number of hours remains the same.

9.9 PHASED RETIREMENT

An employee who qualifies for leave without pay for pre-retirees under clause 16.8 may apply for a phased retirement. Phased retirement will be characterized by the following:

- A reduction in scheduled hours to a minimum of 50% of the hours stipulated in Article 9;
- Time not worked will be without pay. Benefits based on pay or hours worked will be reduced pro-rata;
- Have a duration of not more than five (5) years following which the employee shall be fully retired.

The employee must apply in writing at least ninety (90) days in advance of commencing a phased retirement providing in detail the proposed reduction in working hours over the duration of the proposal.

The employer may refuse a proposal and/or request amendment to it based on operational requirements.

The employee may cancel out of a program within the first 90 days of its commencement. Thereafter, an employee may cancel or amend an approved phased retirement program under emergent circumstances, subject to the approval of the employer.

The employer will not be required to engage additional staff to cover any period of a phased retirement.

ARTICLE 10

SALARIES

10.1 SPECIALISTS AND TRANSLATORS SALARIES

Specialists and Translators shall be paid the salary of a CUPW Regional Officer.

10.2 CLEANING AND LIGHT MAINTENANCE EMPLOYEES' SALARIES

As of the effective date of the collective agreement, the hourly rate for Cleaning and Light Maintenance Employees shall be **\$34.07**.

10.3 SALARY INCREASES EQUIVALENT TO CUPW REGIONAL OFFICERS OR UNION REPRESENTATIVES

- a) Employees shall receive the same amount of any salary increase as Regional Officers or Union Representatives, whichever is greater.
- b) Employees will receive the same COLA as CUPW Regional Officers.
- c) All retroactive payments, including lump sums, shall apply on a pro rata basis to all employees on staff on the date the retroactivity applies.
- d) In the event that the title of "Regional Officer" or "Union Representative" is changed by CUPW, the provisions applying to the equivalent officer(s) shall apply.

10.4 LONGEVITY PAY

Effective August 16, 2009, the rate of pay of employees who have completed twenty-eight (28) years of indeterminate service shall be increased by one per cent (1%) as of their anniversary date.

In the event that CUPW negotiates an increase in the percentage paid to postal workers covered by Appendix "A", Note 9, of the urban operations bargaining unit, such increase shall be paid to CUPE 1979 members who have completed 28 years of service.

ARTICLE 11

SEVERANCE PAY

11.1 TERMINATED EMPLOYEES TO RECEIVE SEVERANCE

Upon termination of employment by any means or of any nature, an employee shall receive cash severance pay in a lump sum equal to two weeks' pay for the first year of service and one week's pay for each subsequent year of service or fraction thereof, such pay to be computed at the highest weekly compensation received by the employee during service with the Employer.

11.2 SEVERANCE TO BE PAID TO BENEFICIARY IN THE EVENT OF DEATH

If an employee dies, the Employer shall pay the employee's beneficiary, or the employee's estate, if no beneficiary has been designated, an amount equal to the amount of severance pay to which the employee would have been entitled upon termination of employment.

11.3 LEAVE MAY BE TAKEN IN LIEU OF SEVERANCE

If the employee elects, he/she may choose to take an additional week of paid leave instead of banking an additional week of severance pay. Such choice must be made on the anniversary date of employment.

ARTICLE 12

GENERAL BENEFITS AND WORKING CONDITIONS

12.1 FRINGE BENEFITS OF A REGIONAL OFFICER TO APPLY

Unless otherwise provided for in this Agreement, all fringe benefits in the CUPW constitution covering a CUPW Regional Officer shall apply to employees of the bargaining unit.

12.2 CURRENT PROVISIONS

All rights, benefits, privileges, practices and working conditions employees now enjoy, receive or possess shall continue insofar as they are consistent with this agreement, unless modified by mutual agreement between the Employer and the Union.

ARTICLE 13

VACATIONS AND HOLIDAYS

13.1 PAID VACATIONS

- a) All new employees to receive four (4) weeks' vacation leave for their first two (2) years of employment. Thereafter, they will receive five (5) weeks' vacation annually for the duration of employment. Current employees entitled to up to seven (7) weeks of vacation will continue to do so until their termination of employment. **(J. Gillies, M. Prevost, G. Laflamme and N. Desmarais).**
- b) Effective July 1, 2018, annual leave will no longer be carried over from year to year, subject to other provisions of Article 13. If an individual has any carry over credits upon termination of employment, those credits will be paid out at the individual's current rate of pay.
- c) Annual leave is to be scheduled. Annual leave schedules will be respected and leave taken as booked. Where annual leave has to be displaced due to extraordinary circumstances, individuals shall select another week or weeks within the vacation year. Individuals shall fill out a new leave form and advise in writing their respective Officer or the National Secretary-Treasurer of any scheduled change in annual leave. Special requests to carry over annual leave credits to the next fiscal year for an extended vacation period shall be made in writing by May 31st of the current year for approval and will not be unreasonably denied.

- d) In the event that annual leave within the vacation year is not used, the individual shall provide the employer with a written explanation of the activities or situation that prevented the individual from taking his/her annual leave. This explanation must be received by June 30th of the current fiscal year. Where the employer approves the reasoning for not using his/her annual leave in the current fiscal year, the leave will be carried to the next fiscal year. Approval will not be unreasonably denied.
- e) In scheduling and/or booking individual annual leave in the next fiscal year, one shall include all carry-over leave in addition to the credits from that year (post July 1, 2018, in accordance with section 13.1 (b)). Administratively, leave taken in that year will be first charged to any carry over leave before the current year's credits are used.
- f) At the beginning of a new fiscal year, individuals cannot carry over more than their yearly maximum number of annual leave days. If an individual has more credits than the maximum allotted to carry over, those carry over credits (days) will be paid out at the individual's current rate of pay. No carry over credits will be paid out until all expense reports for the previous fiscal year are received by the National Secretary-Treasurer.
- g) Prior to the beginning of each fiscal year, individuals of the bargaining unit will be provided with a chart detailing their personal annual leave credits according to the following categories:
- credits accumulated and carried over as of June 30th;
 - annual leave credits for the new fiscal year;
 - total credits to be used in the fiscal year;
 - credits used during the current fiscal year;
 - credits to be paid out if not used by the end of the current fiscal year.

13.2 SICKNESS DURING VACATION

Where, in respect of any period of vacation leave, an employee is granted bereavement leave, granted special leave with pay, or granted sick leave on production of a medical certificate, the period of vacation leave so displaced shall, at the choice of the employee, either be added to the vacation period, or reinstated for use at a later date.

13.3 VACATION PAY UPON TERMINATION

Where an employee dies or otherwise terminates his/her employment after a period of continuous employment of not more than six (6) months, he/she or his/her estate shall, in lieu of earned vacation leave, be paid an amount equal to six per cent (6%) of the total of the pay and compensation for overtime received by him/her during his/her period of employment.

When the employment of an employee who has completed more than six (6) months of continuous employment is terminated for any reason, the employee or his/her estate shall, in lieu of earned but unused vacation leave, be paid an amount equal to the product obtained by multiplying the number of days of earned but unused vacation leave by the applicable salary of the employee immediately prior to the termination of his/her employment.

13.4 NO PAY-BACK IN THE EVENT OF DEATH

When the employment of an employee who has been granted more vacation leave than he/she has earned is terminated by death, the employee is considered to have earned the amount of vacation granted to him/her.

13.5 VACATION PAY ADVANCE

- a) The Employer agrees to issue advance payments of net salary for vacation periods, provided six (6) weeks' notice is received from the employee in advance of the date payment is required.

- b) Provided an employee has been authorized to proceed on vacation for the period concerned, advance payment of net salary shall be made prior to departure.
- c) The amount of the advance is established by multiplying the number of weeks of leave by the net weekly salary to which the employee is entitled for the first pay period following the last normal pay received prior to going on leave.
- d) An overpayment in respect of such advance shall be an immediate first charge against any subsequent pay entitlement and shall be recovered in full prior to any further payment of salary.

13.6 NO WORK DURING VACATION LEAVE

No employee shall be required or authorized to work during his/her vacation leave.

13.7 DESIGNATED PAID HOLIDAYS

- a) The following are designated paid holidays:

Good Friday	Labour Day
Easter Monday	Truth and Reconciliation Day
Victoria Day	Thanksgiving Day
Canada Day	Remembrance Day
August Civic Holiday	

Employees are entitled to any additional federally legislated holiday.

- b) An employee may substitute St-Jean Baptiste Day, International Women's Day and May Day for any holiday in this clause.

- c) Employees who have completed one (1) year's service, shall be entitled to one (1) floating holiday in each calendar year, to be taken on a date mutually agreed between the Employer and the employee.
- d) If a designated paid holiday falls within or is observed during the vacation period chosen by an employee, the employee shall be entitled to an additional day of vacation leave.
- e) Designated paid holidays falling on weekends will be taken on the following Monday.
- f) The CUPW National Office shall be closed between December 24 and January 2 inclusively. There shall be no loss of regular pay for any days not worked during this period. Cleaning and light maintenance employees shall be required to work one shift during this period; the schedule to be determined following consultation.

The IT Specialists may be required to work during the December/January shutdown for maintenance of systems. Any days so displaced shall be taken at another mutually agreed time.

13.8 VACATION LEAVE SCHEDULES

The parties shall begin consultation on vacation leave schedules on April 1st of each year. The schedules shall be finalized by May 31st.

Unless otherwise agreed vacations shall be selected by seniority, by section, on the basis of four-week blocks.

Employees shall schedule a minimum of three weeks of annual leave per fiscal year, unless otherwise agreed to by the Employer.

Employees shall have the right to modify their annual leave schedule, subject to the employer's agreement. Employer agreement will not be unreasonably withheld.

ARTICLE 14

PAID LEAVES

14.1 LEAVE FORM

- a) Employees are required to fill out a leave form for all leave taken and requested, **which will go to the HR Committee. Employees will receive a response within a timely manner.** Approval will not be unreasonably denied.
- b) In circumstances where the employee cannot fill out the leave form in advance, the **leave form** must be submitted **to the HR Committee** immediately upon return to work.

(NOTE: Upon submission of leave forms there will be no requirement to put down leave on the monthly expense report.)

14.2 SICK LEAVE

- a) An employee shall accumulate sick leave from his/her first day of employment, at a rate of one (1) day per month in which he/she is entitled to at least (10) days' pay.
- b) Sick days can be banked with no maximum number of days in his/her bank.
- c) There shall be no pay out of banked sick leave on termination of employment.

- d) An employee shall be permitted to borrow advance sick leave credits up to a maximum of thirty (30) calendar days, in accordance with clause 17.3. These days to be reclaimed from credits earned upon return to work. Should an employee not return to work because of death or is declared medically unfit, the amount of credits borrowed will be forgiven. If an employee resigns before the credits are reclaimed, the amount due will be recoverable by the employer.
- e) After 21 calendar days, employees are entitled to “Short Term Disability” benefits in case of illness.
- f) In case of accident or hospitalization, Short Term Disability benefits will commence immediately.
- g) Short Term Disability benefits will be paid out at 75% of gross weekly salary payable at the onset of the disability.
- h) Short Term Disability may be topped up to 100% of his/her regular salary using banked sick days as top up credits.
- i) Short Term Disability benefits will be paid out for 17 weeks.
- j) Short Term Disability benefits and coverage will cease when he/she reaches the age of 75.
- k) Employees are required to provide the employer with a medical certificate for sick leave on the 6th working day. The employer will pay up to twenty-five dollars (\$25) towards a medical certificate.

14.3 INJURY-ON-DUTY

Employees shall, in case of occupational injury or work-related illness approved by the Workers' Compensation Board, receive full pay from the Employer, provided that the injury occurred while on duty.

The employee shall authorize the Workers' Compensation Board to pay the compensation payments for loss of salary to the Employer.

14.4 MARRIAGE LEAVE

After the completion of six (6) months continuous employment, an employee who gives the Employer at least five (5) days' notice, shall be granted special leave with pay of not more than five (5) days, for the purpose of getting married.

14.5 BEREAVEMENT LEAVE

For the purpose of this clause, family is defined as parent, sibling, spouse, same-sex or common-law spouse, child of the employee, grandparent, grandchild, father or mother-in-law or any person permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides. The relationship of step or foster will be considered as part of the family.

- a) Where a member of his/her immediate family dies, an employee shall be entitled to a maximum of four (4) days' special leave with pay, but such leave shall not extend beyond the fourth (4th) day following the date of death, and may in addition be granted up to three (3) days' special leave if required for the purpose of travel. For the purpose of this section, days means consecutive calendar days.
- b) An employee shall be entitled to special leave with pay up to a maximum of one (1) day, upon the death of his/her son or daughter-in-law, sister or brother-in-law, aunt and uncle, niece or nephew, grandparent of his/her spouse, common law or same-sex spouse.

- c) It is recognized by the parties that the circumstances, which call for leave in respect of bereavement, are based on individual circumstances. On request, the authorized representative of the Employer may, after considering the particular circumstances involved, grant leave with pay for a period greater than that provided for in clause 14.5 a) and b).

14.6 LEAVE WITH PAY FOR FAMILY RESPONSIBILITIES

For the purpose of this clause, family is defined as parent, sibling, spouse, same-sex or common-law spouse, child of the employee, grandparent, grandchild, or any person permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides. The relationship of step or foster will be considered as part of the family.

- a) The employer shall grant leave with pay under the following circumstances:
 - i) up to one-half (1/2) day of leave with pay to take a dependent family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies; or for child care emergencies. Employees shall give a minimum of one-half (1/2) day's notice prior to taking such leave, except that no notice is required in the event of an emergency.
 - ii) up to two (2) consecutive days of leave with pay for the temporary care of a member of the employee's family.
- b) An employee is entitled to up to five (5) days of leave with pay in a calendar year under (a) above.
- c) If the leave under this clause is for two (2) hours or less it shall not be deducted from the annual allowance set out in (b) above.

14.7 COMPASSIONATE CARE BENEFIT (COVERED BY EI BENEFITS)

An employee who qualifies for **and is in receipt of** EI under the compassionate care benefits, shall **be entitled to** the following conditions:

The Employer shall provide payment equal to 93% of the actual weekly rate of pay for the employee, which the employee was receiving on the last day worked, prior to the commencement of the leave, during the **one (1)** week EI waiting period and the difference between the payment received from EI, **upon provisions of proof of such payment(s)**, and 93% of the actual weekly rate of pay for the employee which she/he was receiving on the last day worked, prior to the commencement of the leave, for **up to seven (7)** weeks. During the leave, the employee shall continue to accumulate all benefits under the collective agreement.

14.8 LEAVE FOR MEDICAL OR DENTAL APPOINTMENTS

- a) An employee shall receive time off with pay to attend medical or dental appointments.
- b) The employee shall notify the Employer prior to absences necessitated by such appointments.

14.9 RECOVERY LEAVE

- a) Employees who have completed one (1) year's continuous service shall be entitled to four (4) days' recovery leave in each calendar year.
- b) Employees shall provide the Employer notice in advance of the day(s) on which the leave is requested.

- c) The requested leave shall be authorized by the Employer in advance of the leave being taken. Leave shall be granted to a minimum of one (1) employee in each classification upon request.

14.10 LEAVE FOR OTHER REASONS

Where conditions warrant it, special leave with pay may be granted when circumstances not directly attributable to the employee prevent him or her from reporting for duty.

Such leave shall not be unreasonably withheld.

14.11 PRE-RETIREMENT LEAVE

In addition to the vacation leave provided for under this agreement, an employee who has attained fifty (50) years of age and completed twenty (20) years of service, or has attained fifty-five (55) years of age and completed ten (10) years of service, or has attained sixty (60) years of age and completed five (5) years of service shall be entitled to be paid a pre-retirement leave of one (1) week in the twelve (12) month period after becoming eligible therefore, in every twelve (12) month period 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.

14.12 COURT LEAVE

The Employer shall grant leave with pay to an employee for the period of time he/she is required:

- a) to be available for jury selection
- b) to serve on a jury; or

- c) by subpoena or summons to attend as a witness in any proceeding held:
 - i) in or under the authority of a court of justice or before a grand jury;
 - ii) before a court, judge, justice, magistrate or coroner;
 - iii) before the Senate or House of Commons of Canada, or a Committee of the Senate or House of Commons, otherwise than in the performance of the duties of his/her position;
 - iv) before a legislative council, legislative assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it; or
 - v) before an arbitrator or umpire or person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

14.13 UNION LEAVE

The Union shall be entitled to five (5) paid days of leave for members of the bargaining unit for union-related activities during each calendar year. This may include activities such as attending union conferences or conventions, preparation for negotiations or other union-related activities. Any unused portion of the union leave allocation will be accumulated from year to year.

This leave is in addition to that provided under 16.2.

ARTICLE 15

MATERNITY / PARENTAL / ADOPTION LEAVE

15.1 RIGHT TO MATERNITY AND PARENTAL LEAVE

- a) An employee who becomes pregnant shall notify the Employer at least fifteen (15) weeks prior to the expected date of the termination of her pregnancy and subject to paragraphs (b) and (c) hereinafter, shall, eleven (11) weeks before the expected date of the termination of her pregnancy, be granted maternity leave without pay for a period ending not later than seventeen (17) weeks after the date of the termination of her pregnancy.
- b) Upon written request from the employee, the Employer agrees to defer the commencement of maternity leave without pay of an employee or terminate it earlier than seventeen (17) weeks after the date of the termination of her pregnancy.
- c) The Employer may grant maternity leave without pay to an employee to commence earlier than eleven (11) weeks before the expected termination of her pregnancy.
- d) The Employer may, where maternity leave without pay is requested, require an employee to submit a medical certificate certifying pregnancy.
- e) Where an employee has the actual care and custody of her new-born child, that employee is also entitled to parental leave for up to **sixty-one (61)** weeks if the employee took maternity leave, **and sixty-three (63)** weeks if the employee did not take maternity leave.
- f) For the purpose of vacation leave provided for in Article 13, an employee is deemed to have received pay during her maternity or parental leave.

- g) An employee on leave under this clause shall earn sick leave as if she would have received pay for at least ten (10) days in each calendar month.

15.2 MATERNITY AND PARENTAL LEAVE ALLOWANCE ELIGIBILITY

- a) After completion of six (6) months continuous employment, an employee who provides the Employer with proof that she has applied for and **is in receipt of employment insurance benefits** pursuant to **sections 22 or 23** of the Employment Insurance Act, shall be paid a maternity and parental leave allowance in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit Plan **set out below**.

The eligibility for the SUBP under clause 15.2 a) is conditional upon the provision of proof, upon request by the Employer, that the employee has applied for, has received, and remains in receipt of, EI benefits.

- b) An applicant under clause 15.1 shall sign an agreement with the Employer, providing:
 - i) that she will return to work and remain in the Employer'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 the expiry of her pregnancy leave, unless this date is modified with the Employer's consent or unless the employee is then entitled to another leave provided for in this Collective Agreement.

- c) Should the employee fail to return to work as per the provisions of clause 15.2 (b), the employee recognizes that she is indebted to the Employer for the amount received as maternity and parental leave allowance.

15.3 RATE OF ALLOWANCE

- a) **Where an employee provides the Employer with proof that she has applied for, and is in receipt of, EI benefits under section 22 of the Employment Insurance Act, the SUBP will consist of the following:**
 - i) **For the first two (2) weeks, payments equivalent to the difference between EI benefits the employee is to receive and ninety-three (93%) of her weekly salary.**
 - ii) **Up to fifteen (15) weeks additional payments equivalent to the difference between EI benefits the employee is to receive ninety-three percent (93%) of her weekly salary.**

- b) **Where an employee provides the Employer with proof that he/she has applied for, and is in receipt of, EI benefits under section 23 of the Employment Insurance Act, the SUBP will consist of the following:**
 - i) **Where he/she was not eligible for and has not received SUBP benefits pursuant to Article 15.3(a), he/she will receive for the first two (2) weeks, payments equivalent to ninety-three percent (93%) of his/her weekly salary; and/or**

- ii) **Where he/she has elected to take a leave period of 35 or 37 weeks (subject to whether he/she has taken maternity leave), the SUBP will be equivalent to the difference between the EI benefits the employee receives and ninety-three percent (93%) of her weekly salary. Where he/she has elected to take a leave period of 61 or 63 weeks, the SUBP will be equivalent to the difference between the EI benefits the employee would have received had he/she elected to take a leave period of 35 or 37 weeks, and his/her weekly salary. Irrespective of the length of parental leave, and/or the sum of EI benefits received, the amount of an employee's SUBP shall never exceed that to which he/she would have received had he/she taken a parental leave period of 35 weeks.**

15.4 BIRTH OR ADOPTION LEAVE

- a) An employee whose spouse is giving birth shall be granted leave with pay up to a maximum of one (1) day. Such leave may be granted on the day before, day of, or day after the birth of the child, or on the day of the employee's spouse's admission to, or discharge from the hospital.
- b) An employee shall be granted leave with pay up to a maximum of one (1) day on the occasion of his/her adoption of a child.

15.5 PARENTAL LEAVE

- a) An employee who has completed six (6) months of continuous employment shall be granted a leave of absence without pay of up to **sixty-three (63)** weeks where the employee has or will have actual care and custody of the new-born child.

- b) This leave without pay shall commence as the employee elects:
 - i) on the expiry of any leave of absence from employment in respect of the child by a female employee; or
 - ii) on the day that the child is born; or
 - iii) on the day that the child comes into his actual care and custody.
- c) An employee who requires a parental leave of absence shall provide the Employer with at least four (4) weeks' notice in writing and inform the Employer of the length of leave that the employee intends to take.
- d) The Employer may ask the employee to submit a copy of the child's birth certificate.
- e) For the purpose of vacation leave provided for in Article 13, an employee is deemed to have received pay during the parental leave.
- f) An employee on leave under this clause shall earn sick leave as if he would have received pay for at least ten (10) days in each calendar month.

15.6 PARENTAL / ADOPTION LEAVE

- a) An employee who has completed six (6) months of continuous employment shall be granted a leave of absence without pay for up to **sixty-three (63)** weeks for the adoption of a child. This leave without pay shall commence on the day that the child comes into the employee's care.

- b) An employee who requires a leave of absence from employment for the purpose of adopting a child shall provide the Employer with at least four (4) weeks' notice in writing unless there is a valid reason why such notice cannot be given. The employee shall inform the Employer of the amount of leave that he intends to take.
- c) The Employer may request proof of adoption from the employee.
- d) For the purpose of vacation leave provided for in Article 13, an employee is deemed to have received pay during his/her adoption leave.
- e) An employee on leave under this clause shall earn sick leave as if he/she would have received pay for at least ten (10) days in each calendar month.

15.7 PARENTAL AND ADOPTION LEAVE ALLOWANCE

The Employer shall provide a Supplementary Unemployment Benefit Plan for the employees entitled to parental or adoption leave under clauses 15.5 and 15.6. This plan shall give employees the same benefits as those provided for in clause 15.1 and under the same conditions as those stipulated in clause 15.2. For parental and adoption leave, the Supplementary Unemployment Benefit Plan will cover the allowance for the two (2) week waiting period **a further period up to sixty-one (61) weeks** for which the employee is eligible for, **and is in receipt of**, Unemployment Insurance benefits using the same payment formulas as clause 15.3.

Payment under the **SUBP**, in respect of the same child, shall not exceed **sixty-three (63) weeks**.

15.8 GRADUAL RETURN TO WORK FOLLOWING PARENTAL LEAVE

Upon mutual agreement between the Union and the Employer, an employee returning from maternity, paternity, adoption or parental leave may receive partial leave without pay for a maximum of two (2) years as an extension of such leave.

Requests for the partial leave without pay must be received by the Employer at least thirty days prior to the employee's return to work.

The request must state the expected date of return to work as well as the terms of the leave.

The parties shall meet within five days following receipt of such a request to rule on the request and decide on the terms of employment, including which benefits are to be pro-rated.

ARTICLE 16

UNPAID LEAVES

16.1 NO REASONABLE REQUESTS REFUSED

An employee's request for a leave of absence without pay shall not be unreasonably withheld.

16.2 LEAVE FOR UNION BUSINESS

In addition to leaves granted under 14.13, leaves of absence without pay shall be granted upon request to employees elected or appointed delegates to conventions and special meeting of any organization with which the Union is affiliated.

Requests for more than one employee to be off on union business at the same time must be approved by the Employer.

For the purpose of preparation for collective bargaining between the Union and CUPW, leave without pay shall be granted to one employee per department.

16.3 LEAVE FOR ELECTION DAY WORK

Employees are entitled to leave without pay to work for a political party or candidate on election day, during federal, provincial and municipal elections.

16.4 LEAVE WITHOUT PAY FOR THE CARE AND NURTURING OF PRE-SCHOOL AGE CHILDREN

At the request of an employee, leave without pay in one (1) or more periods of not less than one (1) month duration to a total maximum of five (5) years during an employee's total period of employment with the Employer shall be provided for the care and nurturing of pre-school age children.

16.5 LEAVE WITHOUT PAY FOR PERSONAL NEEDS

Leave without pay will be granted for personal needs, in the following manner:

- a) Subject to operational requirements, leave without pay for a period of up to three (3) months will be granted to an employee for personal needs.
- b) Subject to operational requirements, leave without pay of more than three (3) months but not exceeding one (1) year will be granted to an employee for personal needs.

- c) An employee is entitled to Leave Without Pay for Personal Needs only once under each of (a) and (b) of this clause during his/her total period of employment with the Employer. Leave without pay granted under this clause may not be used in combination with maternity, paternity or adoption leave without the consent of the Employer.
- d) Leave without pay granted under (a) shall be counted for the calculation of “continuous employment”, for the purpose of calculating severance pay and vacation leave.
- e) Leave without pay granted under (b) of this clause shall be deducted from the calculation of “continuous employment”, for the purpose of calculating severance pay and vacation leave for the employee involved.
- f) Leaves under this Article shall commence within six (6) months of the date of the request for the leave, unless the employee has requested a later commencement date, or as otherwise agreed to by the parties.

16.6 NO LOSS OF CREDITS DURING LEAVE WITHOUT PAY

Where an employee is granted leave of absence without pay for any reason and returns to work upon expiration of such leave of absence, he/she shall receive sick leave, severance and vacation credits for each month in which he/she is entitled to at least ten (10) days' pay and shall retain his/her cumulative credit, if any, existing at the time of the leave.

16.7 UNPAID EDUCATION LEAVE

Upon the request of an employee, leave of absence without pay may be granted for educational purposes up to a maximum of three (3) years. Such leave shall not be unreasonably withheld.

16.8 LEAVE WITHOUT PAY FOR PRE-RETIREES

An employee who has attained fifty (50) years of age and completed twenty (20) years of service, or has attained fifty-five (55) years of age and completed ten (10) years of service, or has attained sixty (60) years of age and completed five (5) years of service, shall be entitled to leave without pay for a period of up to three (3) months once per year.

- a) The employee must provide the Employer with one (1) month's notice of his/her intention to take such leave.
- b) This leave may be taken in conjunction with the employee's vacation leave.

16.9 TEMPORARY ABSENCES OF THREE MONTHS OR MORE

As soon as the Employer is aware that **an absence** of three (3) months or more will occur, the Employer shall immediately meet with the Union to discuss replacement staffing and workload issues.

ARTICLE 17

BENEFITS

17.1 EMPLOYER TO PAY THE FULL COST OF HEALTH, DENTAL AND LIFE BENEFIT PLANS

Employer to pay the full cost of health, dental and life benefit plans as follows:

- a) The employer to pay the full cost of SSQ Plan Group number 52326 (Ontario) and 52322 (Quebec). This plan serves to replace Green Shield Plan no. 16357 and Great-West no. 51060 CUPW division 2 as well as the life and short and long term disability benefits under by Great-West Life (policy no 133352- CUPW Officer's Plan). Employer agrees that SSQ benefits are to be equal or greater than those under the two previous plans combined.

Improvement of yearly benefits to include:

- Vaccine increased from \$200 to \$300;
- Implants covered at 80% (no maximum);
- Orthodontics increased from \$4,500 to \$6,500;
- Annual eye exams before age 21;
- Annual eye exams after age 40;
- Biennial eye exams for ages 22 – 39;
- Increase amount covered for glasses/contact lens from \$430 to \$600 every two years;
- Occupational Therapist - \$500 per year
*** All dental coverage at 100% of current ODA (Ontario Dental Association) fee guide. ***

- b) The Employer shall pay the full cost of accidental death and dismemberment Insurance (ACE insurance AB 10348201).
- c) Full description of the benefits under all plans (SSQ 52326-52322 and ACE AB10348201) are contained in Appendix "C".
- d) An Employee Assistance Program (EAP) chosen by the employer with agreement of bargaining units at CUPW National Union.

17.2 PENSION PLAN

The Parties agree to contribute to the CUPE Multi-Sector Pension Plan (MSPP). The Employer shall contribute 7.4% of an employee's salary to the MSPP. Employees shall contribute 3.1 percent of their salary. The MSPP shall be effective September 1, 2004.

In the case of the cleaning and light maintenance employees the Employer shall also make a superannuation payment equal to the difference between 7.4% of their annual salary and 7.4% of a specialist salary.

17.3 EMPLOYER TO PAY FOR PROVINCIAL HEALTH PLANS

Subject to provisions of 17.1, the Employer shall pay the cost of provincial health care premiums for employees, and the cost of semi-private coverage.

17.4 EMPLOYER TO PAY BENEFITS FOR EMPLOYEES ON LEAVE

The Employer shall pay the cost of benefits for employees on paid and/or unpaid leaves as follows:

- a) maternity and parental leave up to **seventy-eight (78)** weeks;
- b) adoption and parental leaves up to **sixty-three (63)** weeks;
- c) paid or unpaid sick leave up to two hundred and sixty (260) weeks;
- d) leave with pay for pre-retirees up to one (1) week per year to a maximum of five (5) weeks; leave without pay for pre-retirees up to three (3) months per year.

Except that, in terms of sick leave, the Employer will only pay the benefits under 17.2 for the period of paid sick leave and any period the employee receives benefits under the plans in 17.1.

e) **While on STDP:**

- **A deduction of .25 of a day of sick leave represents the 25% top up per day;**
- **Will be deducted statutory deductions plus CUPE union pension plan deduction and monthly union dues;**
- **While on STDP, members will accumulate monthly sick leave, annual leave, family responsibility and floater days credits;**
- **The member and Employer will continue to make the monthly payment to the individual's MSPP;**
- **Will be entitled to the childcare allowance;**
- **Is not entitled to the provisions of clause 18.3 (bus pass) or the provisions of clause 18.2 (specialist allowance);**
- **Parking allocation shall not be a taxable benefit while on the STDP.**

While on LTD :

- **Once on approved LTD, the employee will be struck off the CUPW payroll;**
- **All benefit payments will come directly from the third-party insurer (SSQ);**
- **CUPW as the Employer will make the monthly payment into the MSPP (CUPW 1979 pension Plan) only when the employee provides a proof that they are making their monthly contribution to the plan;**
- **The employee will not accumulate sick days, annual leave, family responsibility and floater day credits;**
- **Shall not be entitled to any top up provisions, child care allowance, or the provisions under clause 18.3 (bus pass) and 18.2 (specialist allowance);**
- **The employee's email will be closed until the employee returns to work. The employee will be required to return all CUPW property (card access, laptop, cell phone, etc.).**

17.5 BENEFITS AFTER RETIREMENT

- a) An employee who retires at or after fifty (50) years of age and completed twenty (20) years of service, or has attained fifty – five (55) years of age and completed ten (10) years of service, or has attained sixty (60) years of age and completed five (5) years of service, has sixty (60) days from the date of retirement to choose whether to participate in the Extended Health, Vision, Hearing, Dental and Life Insurance Plans that apply to active employees as per clause 17.1.
- b) If an employee chooses to participate in the benefit plans that apply to active employees, she/he shall be covered by all the plans. Thereafter, changes shall not be made.
- c) The premium costs shall be shared by the Employer and the retired employee at an 80/20% ratio.
- d) The premium costs for retired employees will be blended with the premium costs for active employees (blended premiums).
- e) If the retired employee pre-deceases his/her partner or dependants, the partner or dependants can maintain the benefits on a 50/50 cost shared basis with CUPW. It is understood that it is the partner or dependants at the time of retirement.

ARTICLE 18

EXPENSES

18.1 EMPLOYEES TO GET CUPW EXPENSE ALLOWANCES

- a) When attending CUPW activities or conducting approved CUPW business on behalf of the Employer an employee is entitled to the per diem and transportation allowances provided for in the CUPW Constitution.

- b) Where child care allowances or on-site child care are provided for CUPW members, employees attending such an event on behalf of the employer shall have the same entitlement.

18.2 SPECIALIST ALLOWANCE IN LIEU OF OVERTIME ALLOWANCE

Specialists have to incur expenses related to business meals, taxi fares in the normal course of business or on overtime. To this end, the Employer agrees to reimburse all Specialists **\$85.39** per month.

Specialists will not be required to produce receipts, but if receipts are provided, the Employer shall treat this payment as a reimbursement of expenses otherwise it will be a taxable benefit.

18.3 EMPLOYEES TO GET PARKING OR A BUS PASS

Employees shall be provided with a parking space adjacent to its premises, or shall be provided with a bus pass at the Employer's expense.

Employees who choose not to use a parking space or to receive a bus pass will be entitled to a \$50 monthly allowance.

Employees are not entitled to the allowance during times when the Employee is on long-term disability, personal leave without pay, education leave, or in any instance where the Employee is not physically at work, such as a pandemic.

18.4 TRANSLATORS' OVERTIME ALLOWANCES

- a) Translators shall be paid a meal allowance of **\$16.64** when required to work two or more hours of overtime at the end of the work day or on weekends or paid holidays and a second meal allowance of **\$16.64** shall be paid after ten (10) hours of overtime.

- b) Translators shall also be reimbursed the cost of taxi fare when required to work overtime unless the employee is provided with parking space in which case a **38** cent per kilometre allowance will be paid.

18.5 CHILD CARE ALLOWANCE

Employees shall receive a monthly child care allowance of **\$123.11** for each dependent child under the age of 13 requiring child care and **\$141.56** for children (up to 16 years of age) with disabilities.

Effective 14 August 2008, this allowance will be subject to the provisions of clause 18.6.

18.6 ALLOWANCES TO INCREASE WITH COST OF LIVING

Allowances set out in clauses 18.2 and 18.4 shall be increased each July 1st by the amount the CPI rose in the preceding June to June period.

ARTICLE 19

HEALTH AND SAFETY

19.1 EMPLOYER PRIMARILY RESPONSIBLE FOR HEALTH AND SAFETY

The Employer has the primary responsibility for ensuring that safe, healthy and harassment free conditions prevail within the workplace, to take appropriate and effective measures, both preventative and corrective, to protect the health and safety of employees.

19.2 EMPLOYER TO PROVIDE SAFE WORKPLACE AND EQUIPMENT

The Employer shall provide and maintain workplace, equipment, work methods and tools that are safe and without risk to health.

19.3 EMPLOYEES CAN REFUSE UNSAFE WORK

- a) No employee shall be disciplined or discharged for refusal to work on a job, or in any workplace, or to operate any equipment where he/she has reasonable grounds to believe that the performance of this work will endanger his/her health, safety or physical well-being.
- b) Where an employee refuses to do particular work in accordance with paragraph (a);
 - i) he/she shall inform the Employer and Union representative without delay;
 - ii) he/she shall suffer no loss of salary during the period in which his/her services are withdrawn;
 - iii) until the situation giving rise to the refusal to work is corrected, the Employer may reassign or relocate the employee.

19.4 NEED FOR CONSULTATIONS RECOGNIZED

The Employer and the Union recognize the need for constructive and meaningful consultations on health and safety matters. The Union shall designate a member of the bargaining unit as the health and safety representative, who shall ensure that concerns or problems are submitted for resolve through the appropriate action or consultation process.

19.5 TERMINALS/COMPUTER MONITORS

All employees, upon request shall receive a 19-inch LCD monitor.

ARTICLE 20

GENERAL PROVISIONS

20.1 EMPLOYER TO CONSULT UNION ON EMPLOYMENT MATTERS

The Employer shall consult with the Union on employment-related matters, including but not limited to, work processes, organization, equipment, policies, new positions in the bargaining unit, and proposed change of location of, or renovations to, the workplace. No changes to working conditions shall be implemented without prior consultation.

The Employer agrees to identify and discuss with the Union as early as possible, special projects, new work and the related temporary or long-term staffing requirements.

20.2 ELECTRONIC MONITORING, SURVEILLANCE, EMPLOYEE CONFIDENTIALITY

- a) Electronic monitoring and surveillance shall not be used for the purposes of individual work measurement of employees.
- b) Surveillance cameras, any technology or systems capable of monitoring employees or their work and any other related equipment shall not be used in employee occupied areas without the knowledge of employees in the area.

- c) At no time shall video taping or any other form of electronic tracking or monitoring of employees, work output or attendance in or at a particular location be allowed for the purpose of random surveillance, audits or assessing discipline. At no time may such systems be used as a means to gather evidence in support of disciplinary measures. The Union shall be advised, in writing, of the location and purpose of all surveillance cameras and the reason for installation of such equipment.

- d) The Employer shall not release any information to any person or agency about an employee with regard to any personal or work-related matter without the express written permission of the employee. In the event the Employer is required by law to disclose information of a personal or work-related nature to a person or agency, the Employer shall advise the employee forthwith of all particulars of such disclosure. Notwithstanding the foregoing, the Employer may however choose to disclose information due to concerns for employee(s)' safety. When the Employer uses technology that can identify employee's access, or use of the internet, these records will not be released to any person or agency without the written permission of the employee(s).

- e) The Employer agrees that any and all "e-mail/internet" transmissions or correspondence are confidential and private between the sender and intended recipient.

Notwithstanding the foregoing, it is understood that the Employer has the capacity to monitor the internet sites visited by employees. It is further understood that storing, processing, displaying, sending or otherwise transmitting known offensive or obscene language or material is prohibited, unless work-related. This includes any material that could be interpreted as racist, homophobic, sexist, pornographic, or sexually harassing, or classified as hate material.

The Employer shall not monitor the internet sites visited by employees on CUPW computers for any other reason **than** that stated in the paragraph above.

20.3 EMPLOYER TO PROVIDE A BULLETIN BOARD FOR UNION USE

The Employer shall provide a bulletin board suitably placed in the department for the use of the Union.

20.4 EMPLOYEES HAVE THE RIGHT NOT TO HANDLE STRUCK WORK

An employee shall not be required to handle struck work or work destined for struck departments or shops. There shall be no discipline against an employee who refuses to cross a picket line. However an employee will not receive any income for the period of time not worked.

20.5 UNION LABEL

Materials written, translated, edited or laid out by members of the bargaining unit shall bear the CUPE logo. Employees are responsible for adding the logo to their work.

20.6 COLLECTIVE AGREEMENT TO BE IN ENGLISH AND FRENCH

The Employer shall make copies of this Collective Agreement available in both official languages. The wording of the collective agreement in both official languages must be approved by the parties within thirty (30) days from the signing of this collective agreement.

20.7 LETTERS OF UNDERSTANDING

All letters of understanding attached as appendices form an integral part of this Collective Agreement.

20.8 ENVIRONMENT

The Employer and the Union agree that the limiting of environmental pollution is a desirable objective. Therefore, the parties affirm, according to their respective responsibilities, their joint objective to co-operate and promote jointly the objective of a pollution-free environment at work and in the community.

ARTICLE 21

TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

21.1 TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The employee shall establish a training and professional development plan. The plan and any required budget shall be subject to Employer approval. Employees shall be entitled to five (5) working days with pay every two years for training and professional development. This plan shall be work related and may include, but shall not be limited to, training seminars, conferences, educationals, workshops, union exchanges.

21.2 EMPLOYER TO PAY FOR TRAINING

- a) The cost of approved training for employees will be paid for by the Employer. Such training includes, but is not limited to, language other than English or French, computer skills, refresher courses. The Employer agrees to respond to all requests for training within two (2) weeks.

Specialists shall be given the opportunity to obtain training in English or French as a second language. Costs will be borne by the Employer. The Employer, in consultation with the employee, shall determine the service provider.

- b) Training required by employer shall be considered time worked. Transportation costs shall be provided by the Employer, when training is not provided in the employee's normal workplace, subject to a reasonable method of transportation being approved by the Employer in advance of the course.
- c) The Employer agrees that training, seminars and conferences requested by the employee shall be dealt with on an individual basis in relation to payment of wages, registrations and transportation expenses.

21.3 PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TRANSLATORS

- a) The Employer agrees to pay the cost for employees to join the Ordre des traducteurs et interprètes agréés du Québec or l'Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario.
- b) The employer may provide translators, upon request, with an opportunity to participate on occasion in conferences, seminars, workshops, short courses or similar out-service programs to keep up to date with knowledge and skills in their field.
- c) The employee shall be reimbursed for reasonable travel expenses and such other additional expenses as the Employer deems appropriate.
- d) Leave of absence with pay to write examinations relating to professional development may be granted by the Employer to an employee who is not on educational leave.

ARTICLE 22

UNION FUNDS

22.1 UNION EDUCATION FUND

The Employer shall contribute \$1,000 to CUPE 1979 Union Education Fund on the date of signing of the collective agreement and each May 1st thereafter. The Fund shall be used exclusively for the purpose of education in all aspects of trade unionism for employees in the bargaining unit. This shall include, but shall not be limited to, conventions, conferences, workshops and seminars. CUPE 1979 shall maintain financial records of monies received by and monies disbursed by the Fund. The Fund shall not exceed \$5,000 at any time. Upon request, such information shall be shared with the Employer.

22.2 INTERNATIONAL SOLIDARITY FUND

The Employer shall contribute \$500 to CUPE 1979 International Solidarity Fund on the date of signing of the collective agreement and each May 1st thereafter. The Fund shall be used exclusively to support international workers' struggles around the world. CUPE 1979 shall maintain financial records of monies received by and monies disbursed by the Fund. Upon request, such information shall be shared with the Employer.

ARTICLE 23

STAFF CHANGES

23.1 EMPLOYER TO PROVIDE NOTICE OF VACANCIES

- a) When a job vacancy occurs and the employer intends to fill such vacancy or when new positions are created within the bargaining unit, the employer shall give the union two weeks notice to ensure that employees are aware of the vacancy or new position and afforded an opportunity to apply for the vacancy and/or position.
- b) The procedure in 23.1 (a) may be waived by mutual agreement. No outside advertising of any vacancy shall occur until the notice in 23.1 (a) is given.

23.2 JOB POSTING INFORMATION

Job postings shall include the following:

Nature of the position, qualifications required, knowledge and educational skills, wage or salary rate or range, any other hiring criteria as determined by the Employer. All job postings shall state “the CUPW is an equal opportunity employer,” and shall state that the position is unionized.

23.3 PROBATION PERIOD

- a) All new employees shall undergo a six-month probation period.
- b) During the six-month probation period, the employee shall receive monthly evaluations of her/his work. At any point during the 6-month period, upon mutual agreement, the parties can waive the 6-month probation period.

- c) The employer agrees to consult with the bargaining unit on the methods of evaluation.
- d) An employee who is appointed to another position within the bargaining unit shall have a two (2) month probationary period. If the employee chooses to return to her/his former position at that time, he/she shall have the right to do so.

23.4 ORIENTATION OF NEW MEMBERS

All new employees shall receive an orientation to the work and goals of CUPW as well as their own work. This orientation shall take place as soon as possible after their hiring, and prior to the end of their probation period.

Before a new employee starts work, the parties agree to consult in order to prepare for their orientation. This will include agreeing on an orientation coordinator, and the time, length and type of orientation required.

23.5 CONSULTATION FOR INTERNS AND STUDENTS

Prior to the introduction of students and interns designated to work on bargaining unit work or work that may impact the unit, the parties shall consult on the scope of work, support required and terms and conditions of work.

23.6 HIRING PROCESS FOR BARGAINING UNIT POSITIONS

The Employer's Human Resources Committee (HRC) and one bargaining unit representative will assess resumes and assist in evaluating candidates for bargaining unit positions. The bargaining unit representative will be selected from those knowledgeable of the specific requirements of the position. Interviewing of candidates will take place during regular working hours and the bargaining unit representative shall incur no loss of pay.

The final selection of the successful candidate is the responsibility of the CUPW's HRC, who will consider the recommendations of the bargaining unit representative.

ARTICLE 24

DURATION AND RENEWAL

24.1 DURATION OF COLLECTIVE AGREEMENT

This Agreement shall be in full force and effect from the date of signing until **December 31, 2024**, and from year to year thereafter unless either party gives notice in writing to the other of termination or of amendment not more than ninety (90) days prior to the date of expiration.


**24.2 AGREEMENT TO REMAIN IN FORCE
AFTER EXPIRY**

This Agreement shall remain in full force and effect until the signing of a new collective agreement or the union acquires the right to strike.

Signed in OTTAWA, ONTARIO this 11th day of November 2021.

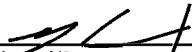
Canadian Union of
Public Employees

Canadian Union of
Postal Workers




Shellie Bird (Sep 22, 2022 09:31 PDT)

Shellie Bird




Mark Evard (Sep 27, 2022 09:40 EDT)

Mark Evard




Farouk Karim (Sep 29, 2022 13:10 EDT)

Farouk Karim




Julee Sanderson

Julee Sanderson




Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:12 EDT)

Geoff Bickerton



Beverly Collins

Beverly Collins



Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 12:52 EDT)

Jean-Louis Hébert

cope 225

APPENDIX “A”

JOB DESCRIPTIONS

1. POSITION AND TITLE: DIRECTOR OF RESEARCH

DUTIES:

- ◆ to perform research and write briefs for **CPC mandate reviews**, Parliamentary Committees and other official presentations undertaken by the CUPW;
- ◆ to perform research and writing on other special projects as requested;
- ◆ to contribute written material and co-ordinate the publication of the national journal in the capacity of Associate Editor;
- ◆ to assist National Officers in the preparation of press releases, bulletins, and other communications;
- ◆ **to research and prepare memoranda concerning legislation, postal services, the environment, human rights, health and safety, pensions, and other public policy issues;**
- ◆ **to provide assistance to National and Regional Officers and Union Representatives as required;**
- ◆ **to perform research and prepare documentation for collective bargaining and assist negotiating committees as required;**
- ◆ to prepare any other files and press releases and press conferences;

- ♦ to act in the capacity of a “lead hand” for the specialists. As lead hand, he/she will regularly convene meetings of the specialists to co-ordinate the efficient distribution of work. He/she will regularly consult with the appropriate National Executive Committee Officer to ensure that work is evenly distributed, and assignments are completed in a timely manner.

2. POSITION AND TITLE: COMMUNICATIONS SPECIALIST

DUTIES:

- ♦ to prepare articles for the national journal under the direction of the 1st National Vice-President and the National Executive Committee;
- ♦ to prepare bulletins and other communications directed to the membership of the Canadian Union of Postal Workers under the supervision of the National President and National Executive Committee;
- ♦ to carry out necessary research in the preparation of material for press releases under the direction of the National President and the National Executive Committee;
- ♦ to maintain a working relationship with the media and maintain up-to-date files for this purpose;
- ♦ to work with the Research Specialist in the preparation of material required for negotiations and other material as required by the National President and National Executive Committee;
- ♦ to produce the national journal and other publications of the CUPW as required;
- ♦ to conceptualize, design and produce or arrange for the production of graphics and art work for the Union's publications and campaigns, including buttons, posters, leaflets, stickers and other materials as required;

- ◆ to conceptualize, design, maintain, develop and update the national Web site, other Web sites related to the national office, and other forms of electronic communication and multimedia projects;
- ◆ to maintain a photo file of union activities and the participation of union officers and members in related activities;
- research and write speeches for National Officers as required, as well as articles for publication outside the Employer's own publications;
- ◆ to perform other related duties as required.

3. POSITION AND TITLE: RESEARCH AND COMMUNICATIONS SPECIALIST

DUTIES:

- ◆ research and preparation of articles for the national journal;
- ◆ preparation of bulletins under the direction of officers of the National Executive Committee;
- ◆ carry out the necessary research or back-up material for any program of action for distribution to local executives, shop stewards and members and under the direction of the National President;
- ◆ to assist the Communications Specialist with the press releases and press conferences under the direction of the National President and the National Executive Committee;
- ◆ to work with the Research Specialist in the preparation of material required for negotiations and other material as required by the National President and the National Executive Committee;

- ◆ to assist in the design and production of union publications, bulletins, leaflets, stickers and other material as required;
- ◆ perform other related duties as required under the direction of the National President.

4. POSITION AND TITLE: TRANSLATOR

DUTIES:

- ◆ under the direction of the National Executive Committee, to translate all documents, correspondence and bulletins as required from French to English and English to French. Work shall be prioritized by the 1st National Vice-President and, in his/her absence, by another person designated by the 1st National Vice-President;
- ◆ ensure translations are consistent with CUPW's clear language policy;
- ◆ establish a terminology bank and update it;
- ◆ proofread translations done by other translators to ensure quality control;
- ◆ to perform related duties and proof-read and correct at all stages of the production of publications or documents which may include work on the desktop publishing system and which are intended for external or wide internal distribution. Such proof-reading and correcting shall include, but not be limited to, galleys, pages and blues.

**5. POSITION AND TITLE:
CLEANING AND LIGHT
MAINTENANCE EMPLOYEES**

Following is a list of tasks that Cleaners are expected to perform on a regular basis. Not all tasks will be performed by each Cleaner. The schedule of tasks, their frequency and the division of tasks between Cleaners will be determined by the Employer following consultations between the parties.

- ◆ reports and is responsible to the National Secretary-Treasurer and his/her designate;
- ◆ empties and cleans waste paper baskets and small waste receptacles;
- ◆ picks up litter;
- ◆ removes garbage to garbage bin;
- ◆ sweeps/vacuums floors;
- ◆ damp mops, washes and scrubs floors;
- ◆ strips and waxes floors;
- ◆ dusts;
- ◆ spot cleans;
- ◆ cleans furniture;
- ◆ cleans fixtures and dusts all surfaces;
- ◆ replaces lamps and/or tubes;
- ◆ spot cleans walls and doors;
- ◆ does emergency cleaning;
- ◆ cleans and/or washes toilet facilities, showers, wash basins, chrome fittings, mirrors and dispensers as required;

- ◆ orders and replenishes supplies in washrooms;
- ◆ collects and cleans dishes from coffee areas, boardrooms and offices;
- ◆ replenishes supplies of clean dishes and utensils in coffee areas;
- ◆ cleans coffee area and kitchen surfaces and equipment, including refrigerators and microwave appliances;
- ◆ orders and replenishes supplies for coffee areas and kitchen;
- ◆ cleans smoking rooms, including emptying and cleaning ashtrays, wiping tables;
- ◆ salts walkways and ramp areas;
- ◆ advises service personnel brought in to maintain/service building and building systems, when necessary and appropriate;
- ◆ assists management in instructing replacement/relief cleaning staff;
- ◆ performs any other cleaning/maintenance tasks that may arise from time to time.

6. POSITION AND TITLE: IT SPECIALIST

The Information Technology (IT) Specialist works under the direction of the Director of IT and is considered 1st level technical support for CUPW domain users.

- ◆ Tracking, follow-up, and reporting for timely resolution of domain user requests for technical support;
- ◆ Monitor helpdesk operations and escalate help-tickets to ensure Domain User's problems are handled as expeditiously as possible;
- ◆ Identify, diagnosing and resolve computer problems related to software, hardware, printing, Network connectivity;

- ◆ Work closely with department contacts on issues to improve technical support;
- ◆ Setup user logins, password, account information, and security for domain users;
- ◆ Defines and implements solutions to integrate desktop application and other networks;
- ◆ Recommends appropriate computer tools including equipment, software, documentation and training for domain users;
- ◆ Installs, replaces and configures domain user hardware and software as required;
- ◆ Provide basic entry level training on new hardware and/or software applications technology solutions as required. Not responsible for advanced training in software;
- ◆ Install, configure and manage printers;
- ◆ Creates and manages user accounts and network shares;
- ◆ Will provide backup support for network administrator in time of need;
- ◆ Performs other duties as required.

7. POSITION AND TITLE: NETWORK ANALYST SPECIALIST

Works under the direction of the Director of Information Technology and will be in charge of managing and maintaining systems and services. He / She will solve end-user problems, complete scheduled routine maintenance, undertake operating Windows / Linux system administration tasks, and take proactive steps in the monitoring of the environment and carry out assigned project work. The Network Analyst Specialist will also support the Exchange and other servers as required.

Key Responsibilities:

- ◆ Performs system back-ups, recover lost CUPW data;
 - ◆ ensure essential data is backed up; ensure off-site storage strategy is working; check logs for warnings/errors and resolve those issues; change tapes; clean tape drives; order and manage tapes using physical and logical labels; execute bi-annual recovery tests.
- ◆ Maintain CUPW Data Security and Integrity
 - ◆ Security patches applied;
 - ◆ Check firewall/VPM logs;
 - ◆ Remain current on the security patches and apply them in a timely manner;
 - ◆ Ensure the current security configuration is recoverable and tested (firewall / VPN);
 - ◆ Ensure current corporate anti-virus solution, monitor and test.
- ◆ Manage Network Servers
 - ◆ Responsible for configuration, operation, and administration of network server hardware, operating systems, system level support and communications links. Client File, Exchange, others as required;
 - ◆ Ensure security permissions are set correctly and all shares are enabled/disabled accordingly;
 - ◆ Manage Active Directory: add/modify/remove; users/groups/distribution-lists as requested; if required ensure that essential data is being replicated correctly between the domain controllers; ensure that essential network service databases (such as WINS) are working and being backed up; manage network services such as DHCP and DNS;

- ◆ Manages the maintenance of server hardware and software by scheduling preventative maintenance, software installation, hardware and software upgrades;
- ◆ Knowledge of these systems are a must!;
- ◆ Also ensure that Anti-relaying/spamming/virus for the mail system is working.
- ◆ Manage LAN / WAN connectivity
 - ◆ May included configuration and basic programming of Hubs and Routers ensure all network-enabled devices(workstations, servers, switches, printers, etc.) have the correct network settings and are working as expected; ensure that these devices' software and configuration are current, monitored and tested to minimize failure and possible security breaches;
 - ◆ Maintain orderly connections between the patch panel and the switches.
- ◆ Manage Network Printing Connectivity
 - ◆ Ensure all print queues are configured properly including users permissions; resolve printing issues - both networked and non-networked printers.

General Responsibilities

- ◆ Researches, evaluates, and recommends new hardware and software to support the expanding enterprise network infrastructure;
- ◆ Forecasts and proactively recommends strategic hardware and software upgrades or replacements when service statistics indicate upcoming unsatisfactory performance levels;
- ◆ Design systems and network configurations for optimum performance along with troubleshooting and problem resolutions;

- ◆ Network / Server monitoring and performance tuning of O/S, hardware, and applications;
- ◆ Responsible for Network / Server capacity planning;
- ◆ Document CUPW infrastructure for maintainability standards;
- ◆ Ensure the adaptability of software to CUPW operating system;
- ◆ Performs hardware/software upgrades to existing computer equipment as needed;
- ◆ Small and large project management involving the creation or upgrade of Local Area Networks (Infrastructure Project Management).

Shared Responsibilities

- ◆ Setup user logins, password, account information, and security for the servers;
- ◆ Defines and implements solutions to integrate desktop and other networks;
- ◆ Recommends appropriate computer tools to users including equipment, software, documentation and training;
- ◆ Provide 2nd level Desktop Support to CUPW;
- ◆ Install, configure and manage printers;
- ◆ Develop and maintain vendor relationships.

**8. POSITION AND TITLE:
POLITICAL ASSISTANT
TO THE NATIONAL PRESIDENT**

DUTIES:

The Political Assistant to the National President works under the direction of the National President and shall provide assistance as required.

- ◆ **She/he will provide overall analysis on national economic, social, political, and labour issues and provides advice and recommendations on communications, research priorities, political action and campaign strategies;**
- ◆ **Assist in scheduling, preparations, and necessary follow-up actions regarding the work of the National President including appointments, meetings, hearings, speaking engagements;**
- ◆ **Accompany and provide necessary assistance to the National President at meetings, conferences, conventions etc.;**
- ◆ **Analyze incoming correspondence and emails and prepare draft replies or refer the matter to appropriate persons;**
- ◆ **Assist in the preparation of agendas and reports of the National President to meetings of the NEB, NEC, Presidents meetings, and National Convention;**
- ◆ **Participate in meetings and ongoing work of working groups established to address issues such as postal services, the environment, human rights, health and safety, pensions, and other public policy issues;**

- ◆ **Participate in the preparation of submissions, briefs, and papers on a range of issues for presentation to various labour, government, political and social movement organizations, and groups;**
- ◆ **Under the direction of the National President work with the 3rd National Vice-President to develop and implement strategic alliances with labour, political and social justice organizations;**
- ◆ **Participate, in a representative capacity, in meetings with coalition and social justice partners;**
- ◆ **Perform other tasks as requested by the National President.**

APPENDIX “B”

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT FOR PART-TIME EMPLOYEES

Upon mutual agreement, the parties may establish terms and conditions of employment for part-time employees.

APPENDIX “C”

(LIST OF BENEFIT SUMMARY PROVIDED BY SSQ AND ACE)

GENERAL INFORMATION	
Policy holder	Canadian Union of Postal Workers
Group number and name	52322 Canadian Union of Postal Workers
Effective date	January 1, 2007
Individuals eligible for insurance	All the employees of the Canadian Union of Public Employees (16357), working at least 20 hours a week
Date eligible for insurance	One month after the employment date
Dependant eligibility	<ul style="list-style-type: none">• Under age 22• Under 25 years of age and attending an educational institution on a full-time basis• Totally and permanently disabled

LIFE INSURANCE

PARTICIPANT'S LIFE INSURANCE

Amount of insurance	200% of annual salary																																										
Maximum	\$380,000																																										
	<p>Reduction example with salary of \$73,338:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Salary</th> <th style="width: 35%;">\$79,338</th> <th style="width: 50%;"></th> </tr> <tr> <th>Age</th> <th>Basic Coverage</th> <th>Paid Death Benefit Coverage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>64</td><td>\$ 159,000</td><td>\$ -</td></tr> <tr><td>65</td><td>\$149,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>66</td><td>\$133,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>67</td><td>\$117,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>68</td><td>\$102,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>69</td><td>\$86,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>70</td><td>\$70,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>71</td><td>\$54,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>72</td><td>\$38,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>73</td><td>\$22,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>74</td><td>\$6,000</td><td>\$10,000</td></tr> <tr><td>75</td><td>\$ -</td><td>\$10,000</td></tr> </tbody> </table> <p>** Decreases 10% per year starting at age 66</p>	Salary	\$79,338		Age	Basic Coverage	Paid Death Benefit Coverage	64	\$ 159,000	\$ -	65	\$149,000	\$10,000	66	\$133,000	\$10,000	67	\$117,000	\$10,000	68	\$102,000	\$10,000	69	\$86,000	\$10,000	70	\$70,000	\$10,000	71	\$54,000	\$10,000	72	\$38,000	\$10,000	73	\$22,000	\$10,000	74	\$6,000	\$10,000	75	\$ -	\$10,000
Salary	\$79,338																																										
Age	Basic Coverage	Paid Death Benefit Coverage																																									
64	\$ 159,000	\$ -																																									
65	\$149,000	\$10,000																																									
66	\$133,000	\$10,000																																									
67	\$117,000	\$10,000																																									
68	\$102,000	\$10,000																																									
69	\$86,000	\$10,000																																									
70	\$70,000	\$10,000																																									
71	\$54,000	\$10,000																																									
72	\$38,000	\$10,000																																									
73	\$22,000	\$10,000																																									
74	\$6,000	\$10,000																																									
75	\$ -	\$10,000																																									
Rounded	Up to nearest \$1,000 of amount of insurance																																										

SPOUSE'S LIFE INSURANCE

Amount of insurance	\$5,000
Termination of coverage	The day the member reaches age 70

CHILDREN'S LIFE INSURANCE (AGE 24 AND OLDER)

Amount of insurance	\$2,000
Termination of coverage	The day the member reaches age 70

SHORT TERM DISABILITY INSURANCE

Amount of insurance	75% of gross weekly salary payable at onset of disability
Maximum	\$1,500
Reference week	Calendar days
Elimination period	
<ul style="list-style-type: none"> • In the event of accident 	Immediately
<ul style="list-style-type: none"> • In the event of hospitalization 	Immediately
<ul style="list-style-type: none"> • In the event of illness 	21 days
Duration of benefits	17 weeks of benefits
Frequency of benefit payment	Weekly
Benefits	Taxable
Termination of benefits	The day the member reaches age 75
Termination of coverage	The day the member reaches age 75

LONG TERM DISABILITY INSURANCE

Amount of insurance	75% of gross monthly salary payable at onset of disability
Maximum	\$6,500
Elimination period	
<ul style="list-style-type: none"> • In the event of accident 	119 days
<ul style="list-style-type: none"> • In the event of hospitalization 	119 days
<ul style="list-style-type: none"> • In the event of illness 	140 days
Frequency of benefit payment	Monthly
Benefits	Taxable
Termination of benefits	The day the member reaches age 65 or retirement, whichever is earliest
Termination of coverage	The day the member reaches age 65

HEALTH INSURANCE				
Coverage	Eligible Expenses	Maximum Amount Covered	Combined Maximum	% Reimbursed
DRUGS				
Drugs with SSQ card – direct payment system (user fee \$2) *				100%
Preventive vaccines – immunizing products (user fee \$2)		\$300 reimbursed per calendar year per insured		100%
Sclerosing injections (user fee \$2) *	\$20 eligible per injection			100%

BASIC HEALTH CARE				
Hospital room	Private	\$3,000 lifetime per insured		100%
Travel assistance insurance		\$5,000,000 reimbursed per event per insured		100%
Travel cancellation insurance		\$5,000 reimbursed per event per insured		100%

DENTAL CARE				
		All dental coverage at 100% of current Ontario Dental Association Fee Guide		
Dental Implants		Covered at 80% (no maximum)		
Orthodontics		\$6,500 per insured lifetime		

HEALTH CARE PROFESSIONALS				
Acupuncturist		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Chiropractor		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Chiropractor – x-rays				100%
Naturopath		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Osteopath		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Physiotherapist and physical rehabilitation therapist				100%
Podiatrist		\$300 reimbursed per calendar year per insured		100%

Speech therapist		\$1,000 per calendar year per insured		100%
Psychiatrist			P1	100%
Psychoanalyst			P1	100%
Psychologist			P1	100%
Social worker			P1	100%
Kinesitherapist			P2	100%
Massage therapist			P2	100%
Orthothesapist			P2	100%
Occupational Therapist		\$500 per year		

VISION CARE				
Deductible	Nil			
Maximum amount covered				100%
Intraocular prosthetic lenses*		\$1,000 reimbursed per insured		100%
Optometrist	Eye exam		T1	100%
Ophthalmologist	Eye exam		T1	100%
Optometrist Ophthalmologist	Annual eye exam before age 21			100%
Optometrist Ophthalmologist	Annual eye exam after age 40			100%
Eyeglasses and contact lenses		\$600 eligible for two calendar years		100%
Laser vision correction*		Can amortize total cost over time at \$600 per two year calendar		100%

OTHER MEDICAL EXPENSES				
Ambulance				100%
Transport by airplane or train*				100%
Blood glucose monitor*		\$300 eligible for 36 consecutive months per insured		100%
Breast Prostheses		\$1,000 reimbursed for 24 consecutive months per insured		100%
Computed Axial Tomography (CAT)*		\$1,000 reimbursed per calendar per insured		
Convalescent home immediately following hospitalization*	Semi-private	60 days per calendar year per insured		100%
Cosmetic surgery following an accident*		\$5,000 reimbursed in the 36 months following the accident per insured		100%
Deep shoes*		\$100 reimbursed per calendar year per insured		100%
Dental treatment following accidental injury to natural teeth		Reimbursed in the 12 months following the accident per insured		100%
Detoxification*	\$80 eligible per day	\$2,500 reimbursed per insured		100%
Electro-cardiogram (ECG)*				100%

External prosthesis and artificial limb*				100%
Foot orthoses*	\$430 eligible per pair			100%
Hearing aid*		\$2,000 every three calendar years (includes batteries)		100%
Hospital bed*				100%
Insulin pump*		\$7,500 reimbursed for 60 consecutive months per insured		100%
Insulin pump accessories*				100%
Intrauterine devices (IUD)*				100%
Laboratory analyses*				100%
Magnetic resonance*		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Nurse*		\$10,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Orthopaedic apparatus*				100%
Orthopaedic shoes*				100%
Ostomy supplies*				100%
Respirator (breathing apparatus)*		\$10,000 reimbursed per insured		100%
Support hose*		Three pairs per calendar year per insured		100%

Surgical brassiere*		\$200 reimbursed per insured		100%
Therapeutic devices*		\$10,000 reimbursed per insured		10%
Transcutaneous electrical nerve simulator*		\$1,000 eligible for 60 consecutive months per insured		100%
Ultrasound*		\$300 reimbursed per calendar year per insured		100%
Wheelchair and walker*				100%
Wig following chemotherapy*		\$300 reimbursed per insured		100%
X-rays*				100%

* Physician's referral required

Combined maximum P1: \$3,000, with a \$250 cap per visit and requirement for referral.

Combined maximum P2: \$1,000 reimbursed per calendar year per insured

Combined maximum T1: one examination biennially per insured for ages 22 to 39.

Note:

Hospital Room: When hospitalized, the participant will have the opportunity to choose a private room, subject to a lifetime maximum of \$3,000.



**BASIC ACCIDENTAL DEATH AND
DISMEMBERMENT INSURANCE PLAN**

FOR THE EMPLOYEES

OF

Canadian Union of Postal Workers

POLICY NUMBER: AB10348201

**BASIC ACCIDENTAL DEATH
AND DISMEMBERMENT INSURANCE PLAN**

COVERAGE

The plan offers you full 24-hour protection against accidents, on or off the job, on business, on vacation, at home, regardless of your health history.

ELIGIBILITY

All active permanent full-time employees of the Policyholder under age 70.

BENEFIT AMOUNT

Two (2) times annual earnings* rounded to the next higher \$1,000 (if not already a multiple thereof) to a maximum of \$250,000.

*The term "annual earnings" as used herein shall mean an Insured Person's basic annual salary excluding overtime, bonus or commission.

In the event of your death, the Benefit Amount is payable to the beneficiary you have named under your Group Life Insurance Plan or in the absence of such designation, to your Estate.

Schedule of Losses

Accidental Death & Dismemberment

If such injuries shall result in any one of the following specific losses within one year from the date of the accident, ACF INA Life Insurance will pay the percentage of the Benefit amount, based on the amount stated under the Benefit amount section, however, that not more than one (the largest) of such benefits shall be paid with respect to injuries resulting from one accident.

	Percentage of Benefit Amount
Loss of Life	100%
Loss of Both Hands or Both Feet	100%
Loss of Entire Sight of Both Eyes	100%
Loss of One Hand and One Foot	100%
Loss of One Hand and Entire Sight of One Eye	100%
Loss of One Foot and Entire Sight of One Eye	100%
Loss of Speech and Hearing in Both Ears	100%
Brain Death	100%
Loss of Use of Both Arms, Both Hands, Both Legs or Both Feet	200%
Quadruplegia	200%
Paraplegia	200%
Hemiplegia	200%
Loss of One Arm or One Leg	75%
Loss of Use of One Arm or One Leg	75%
Loss of One Hand or One Foot	75%
Loss of Entire Sight of One Eye	75%
Loss of Use of One Hand or One Foot	75%
Loss of Speech or Hearing in Both Ears	75%
Loss of Thumb and Index Finger of Same Hand	33 1/3%
Loss of Thumb and Index Finger of Same Hand	33 1/3%
Loss of Middle and Ring Fingers of Same Hand	33 1/3%
Loss of Middle and Ring Fingers of Same Hand	33 1/3%
Loss of Hearing in One Ear	33 1/3%
Loss of All Toes of Same Foot	25%

"Loss" shall mean with respect to hand or foot, the actual severance through or above the wrist or ankle joint; with respect to arm or leg, the actual severance through or above the elbow or knee joint; with respect to eye, the total and irrecoverable loss of sight; with respect to speech, the total and irrecoverable loss of speech which does not allow audible communication in any degree; with respect to hearing, the total and irrecoverable loss of hearing which cannot be corrected by any hearing aid or device; with respect to "Loss of Thumb and Index finger of Same Hand" or "Loss of Four Fingers of Same Hand", the actual severance through or above the metacarpophalangeal joints of the same hand (the joints between the fingers and the hand); with regard to toes, the actual severance through or above the metatarsophalangeal joints (the joints between the toes and the foot) of the same foot. If the insured suffers complete severance of a hand, foot, arm or leg as described above, then ACE INA Life Insurance will pay the amount specified in the Schedule of Losses even if the severed limb is surgically reattached, whether successful or not.

"Loss" as used with reference to quadriplegia (paralysis of both upper and lower limbs), paraplegia (paralysis of both lower limbs), and hemiplegia (total paralysis of upper and lower limbs of one side of the body), means the complete and irrecoverable paralysis of such limbs, provided such loss of function is continuous for twelve consecutive months and such loss of function is thereafter determined on evidence satisfactory to the Company to be permanent.

"Loss of Use" shall mean the total and irrecoverable loss of function of an arm, hand, foot, or leg, provided such loss of function is continuous for twelve consecutive months and such loss of function is thereafter determined on evidence satisfactory to the Company to be permanent.

"Brain Death" means irreversible unconsciousness with total loss of brain function; and complete absence of electrical activity of the brain, even though the heart is still beating.

Quadriplegia, Paraplegia, Hemiplegia and Loss of use losses are subject to an all policies combined maximum benefit amount of \$1,000,000.

Repatriation Benefit

When injuries covered by this plan result in a loss of life outside 150 km from your city of permanent residence or outside Canada and the loss of life occurs within 365 days from the date of the accident, ACE INA Life Insurance will pay the actual expense incurred for preparing the deceased for burial and shipment of the body to the city of residence of the deceased, but not to exceed \$15,000.

Rehabilitation Benefit

When injuries result in a payment being made by ACE INA Life Insurance under any benefit excluding the Loss of Life benefit, ACE INA Life Insurance will also pay the reasonable and necessary expenses actually incurred up to a limit of \$15,000 for special training provided:

- (a) such training is required because of such injuries and in order for you to become qualified to engage in an occupation in which you would not have been engaged except for such injuries;
- (b) expenses are to be incurred within two years from the date of the accident;

- (c) no payment will be made for ordinary living, travelling, or clothing expenses.

Family Transportation Benefit

When injuries result in your confinement as an in-patient in a hospital outside 150 km from your city of permanent residence or outside Canada and requires personal attendance of a member of your immediate family as recommended by the attending physician, in writing, ACE INA Life Insurance will pay for the expense incurred by your family member, for the transportation by the most direct route by a licensed common carrier to you, while confined, but not to exceed an amount of \$15,000.

"Member of your immediate family" means your spouse, (legal or common-law), parents, grandparents, children, over age 18, brother or sister.

Spousal Occupational Training Benefit

When injuries to you result in a payment being made by ACE INA Life Insurance under the Loss of Life benefit, ACE INA Life Insurance will pay in addition, the expenses actually incurred, within 365 days from the date of the accident, by your spouse for a formal occupation training program for the purpose of specifically qualifying your spouse to gain active employment in an occupation for which your spouse would otherwise not have sufficient qualifications.

The maximum payable hereunder is \$15,000.

Home Alteration and Vehicle Modification Benefit

In the event you sustain an injury which results in a payment being made under the Schedule of Losses, excluding the Loss of Life Benefit, and such injury subsequently requires the use of a wheelchair to be ambulatory, ACE INA Life Insurance will pay the reasonable and necessary expenses actually incurred within 365 days from the date of the accident for:

1. the one-time cost of alterations to your principal residence to make it wheelchair accessible and habitable; and
2. the one-time cost of modifications necessary to a motor vehicle utilized by you to make the vehicle accessible or driveable for you.

Benefit payments herein will not be paid unless:

- (i) home alterations are made by a person or persons experienced in such alterations and recommended by a recognized organization, providing support and assistance to wheelchair users; and
- (ii) vehicle modifications are carried out by a person or persons with experience in such matters and modifications are approved by the Provincial vehicle licensing authorities.

The maximum payable under both Items 1 and 2 shall be 10% of the Insured Person's principal Sum amount to a maximum of \$50,000.

Day Care Benefit

If you suffer a loss of life in a covered accident while the policy is in force, ACE INA Life Insurance will pay, in addition to all other benefits payable under the policy a "Day Care Benefit" equal to the reasonable and necessary expenses actually incurred, subject to the lesser of 5% of your Benefit amount or a maximum of \$5,000 per year, on behalf of your dependent child who is enrolled in a legally

licensed Day Care centre on the date of the accident or who enrolls in a legally licensed Day Care centre within 365 days following the date of the accident.

The "Day Care Benefit" will be paid each year for 4 consecutive years, but only upon receipt of satisfactory proof that your child is enrolled in a legally licensed Day Care centre.

"Dependent Child" means either a legitimate or illegitimate child, adopted child, step-child or any child who is in a parent-child relationship with you and who is twelve (12) years of age and under and dependent upon you for maintenance and support.

Continuance of Coverage

If you are (1) laid off on a temporary basis, (2) temporarily absent from work due to short-term disability, (3) on leave of absence, or (4) on maternity leave, coverage shall be extended for 12 months, subject to the payment of premiums.

If you assume other occupational duties during the leave or lay-off period, no benefits shall be payable for a loss occurring during the performance of such other occupation.

Seat Belt Benefit

In the event you sustain an injury which results in a payment being made under the Schedule of Losses, your Benefit amount will be increased by 10% to a maximum of \$25,000 if, at the time of the accident, you were driving or riding in a Vehicle and wearing a properly fastened Seat Belt.

Due proof of Seat Belt use must be provided as part of the written proof of loss.

"Vehicle" means a private passenger car, station wagon, van, or jeep-type automobile.

"Seat Belt" means those belts that form a restraint system.

Special Education Benefit

If you suffer a loss of life in a covered accident while the policy is in force, ACE INA Life Insurance will pay, in addition to all other benefits payable under this policy, a "Special Education Benefit" up to 5% of your Benefit amount, (subject to a maximum of \$5,000 per year), on behalf of any dependent child who, on the date of the accident, was enrolled as a full-time student in any institution of higher learning beyond the 12th grade level, or was at the 12th grade level and subsequently enrolls as a full-time student in an institution of higher learning within 365 days following the date of the accident.

The "special education benefit" is payable annually for a maximum of four consecutive annual payments but only if the dependent child continues his/her education as a full-time student in an institution of higher learning.

Conversion Privilege

On the date of termination of employment or during the 31-day period following termination of employment, you may convert your insurance to an individual insurance policy of ACE INA Life Insurance. The individual policy will be effective either as of the date that the application is received by ACE INA Life Insurance or on the date that coverage under the group policy ceases, whichever occurs

later. The premium will be the same, as a person would ordinarily pay when applying for an individual policy at that time. Application for an individual policy may be made at any office of ACE INA Life Insurance. The amount of insurance benefit converted shall not exceed that amount issued during employment up to an all policies combined maximum of \$200,000.

Waiver of Premium

If you are under age 65 and become totally disabled* while you are insured under this plan and satisfactory evidence of your total disability is provided to ACE INA Life Insurance on an annual basis, payment of premium will be waived until the earlier of the following occurs:

- a) you return to active employment with your (employee) employer;
- b) you attain age 65;
- c) the master policy underwritten by ACE INA Life Insurance is terminated.

Once you return to active employment with your employer, your coverage will continue only upon the commencement of premium payments.

*You will be considered totally disabled if you are unable to engage in any business or occupation and perform in any work for compensation or profit and has existed continuously for a period of at least 12 months or is in accordance with the waiver of premium requirements under the Policyholder's Group Life Insurance Policy.

In-Hospital Indemnity

In the event an Insured Person sustains an injury which results in a payment being made under the Schedule of Losses, excluding the Loss of Life Benefit and the Insured Person is hospital confined as an in-patient and is under the care of a legally qualified and registered physician or surgeon other than himself, the Company will pay for each full month, one percent (1%) of the Insured Person's Principal Sum, subject to a maximum benefit of \$2,500, or one-thirtieth of such monthly benefit for each day of partial month, retroactive to the 1st full day of such confinement but not to exceed 365 days in the aggregate for each period of hospital confinement.

"Hospital" as used herein means a legally constituted establishment which meets all of the following requirements: (1) operates primarily for the reception, care and treatment of sick, ailing or injured persons as in-patients; (2) provides 24 hour a day nursing service by registered or graduate nurses; (3) has a staff of one or more licensed physicians available at all times; (4) provides organized facilities for diagnosis and surgical facilities; and (5) is not primarily a clinic, nursing home or convalescent home or similar establishment nor, other than incidentally, a place for alcoholics or drug addicts.

"Resident" means a person admitted to a hospital as a resident or in-patient and who is provided at least one day's room and board by the hospital.

Accidental Death Benefit

An Accidental Loss of Life is sustained by the Insured Person if the death occurs within one hundred and fifty (150) kilometers from the Insured Person's usual place of residence and identification of the body by a coroner or medical examiner or a physician of the immediate family has been requested by the police or

a similar governmental authority, the Company will reimburse the reasonable expenses actually incurred by such member for:

- a) transportation by the most direct route to the city or town where the body is located; and
- b) hotel accommodation in such city or town, subject to a maximum duration of three (3) days.

The reimbursement of such expenses incurred is subject to the accidental loss of life indemnity being subsequently payable in accordance with the terms of this policy following the identification of the body as the Insured Person. The maximum amount payable will not exceed \$15,000 for all such expenses.

Payment will not be made for board or other ordinary living, travelling or clothing expenses, and transportation must occur in a vehicle or device operated under a license for the conveyance of passengers for hire.

Benefits payable under this section will be limited to only one (1) policy in the event this benefit is contained in two (2) or more policies issued to the Policyholder by the Company.

Bereavement Benefit

When injuries covered by this policy result in loss of life of an Insured Person within 365 days from the date of the accident, the Company will pay the reasonable and necessary expenses actually incurred by the Spouse and Dependent Children of the Insured Person for up to six (6) sessions of grief counseling, by a Professional Counsellor, subject to a maximum of \$1,000.

“Professional Counsellor” means a therapist or counsellor who is licensed, registered or certified to provide such treatment.

Cosmetic Disfigurement Benefit

If, an Insured Person suffers a third degree burn in a non-occupational accident, the Company will pay a percentage of the Principal Sum depending on the area of the body which was burned according to the following table:

Body Part	(A) Area Classification	(B) Maximum allowable % for Area Burned	(C) Maximum % of Principal Sum Payable
Face, Neck, Head	11	9%	99%
Hand & Forearm	5	4.5%	22.5%
Either Upper Arm	3	4.5%	13.5%
Torso (Front or Back)	2	18%	36%
Either Thigh	1	9%	9%
Either Lower Leg (below knee)	3	9%	27%

The maximum percent of Principal Sum Payable (C) is determined by multiplying the Area Classification (A) by the Maximum Allowable percent for Area Burned (B). In the event of a 50% surface burn, the

Maximum Allowable percent for Area Burned (B) is reduced by 50%. This table only represents the maximum percent of the Principal Sum payable for any one accident. If the Insured suffers burns in more than one area as a result of any one accident, benefits will not exceed a maximum of \$25,000.

Exclusions

The plan does not cover any loss, which is the result:

1. intentionally self-inflicted injuries, suicide or any attempt thereat, while sane or insane;
2. war or any act thereof;
3. flying in an aircraft owned or leased by your employer, yourself or a member of your household, or aircraft being used for any test or experimental purpose, firefighting, powerline inspection, pipeline inspection, aerial photography or exploration;
4. full-time, active duty in the armed forces.
5. flying as pilot or crew member in any aircraft or device for aerial navigation.

Exposure and Disappearance

Loss resulting from unavoidable exposure to the elements shall be covered to the extent of the benefits afforded you.

If your body has not been found within one year of disappearance, stranding, sinking or wrecking of the conveyance in which you were riding at the time of the accident, it shall be presumed, subject to all other conditions of this policy, that you suffered a loss of life resulting from bodily injuries sustained in an accident covered under this policy.

How to Claim

Note: In the event of a claim, notice of claim must be given to ACE INA Life Insurance within 30 days from the date of the accident and subsequent proof of claim must be submitted to ACE INA Life Insurance within 90 days from the date of the accident. A claim form can be obtained from the benefits administrator.

This brochure has been prepared in connection with a group plan underwritten by ACE INA Life Insurance. For ease of reference it contains a brief description only and does not mention every provision of the contract issued. Please remember that rights and obligations are determined in accordance with the contract and not this brochure. For the exact provisions applicable, please consult your Employer.

Underwritten by: **ACE INA Life Insurance**

Effective Date: **September 1, 2006**

0006

LETTERS OF UNDERSTANDING

CLAUSE 10.2 – SALARIES

**SALARIES: NETWORK ANALYST SPECIALIST,
IT DATABASE ADMINISTRATOR
AND IT ANALYST**

“The parties agree that, **effective December 2021**, the salaries for the following positions shall be:

- **Network Analyst Specialist: \$ 88,204.23**
- **IT Database Administrator: \$ 117,395.12**
- **IT Analyst: \$ 98,394.12**

These positions shall be covered by the collective agreement, except for clause 10.01. They will receive all increases according to clause 10.3.”

LETTER OF UNDERSTANDING


USE OF BOARDROOM FACILITIES AT NATIONAL OFFICE

The parties agree that CUPE 1979 will request approval, in writing from the CUPW Human Resources Committee for the use of a boardroom at 377 Bank Street, to hold meetings with members of CUPE 1979 during regular working hours. The request must contain the date being requested for the boardroom booking, as well as the start and end time of the meeting.


CUPE 1979 is not permitted to use CUPW facilities without prior approval.

Requests shall not be unreasonably denied.


For the Union:


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 12:52 EDT)


Jean-Louis Hébert
Negotiator, CUPE National
Representative


Shellie Bird (Sep 22, 2022 09:31 PDT)

Shellie Bird
Negotiator, CUPE 1979

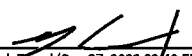

Farouk Karim (Sep 29, 2022 13:10 EDT)

Farouk Karim
Negotiator, CUPE 1979


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:12 EDT)

Geoff Bickerton
Negotiator, CUPE 1979

For the Employer:


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:40 EDT)

Mark Evard
Chief Negotiator, CUPW



Julee Sanderson
Negotiator, CUPW



Beverly Collins
Negotiator, CUPW

LETTER OF UNDERSTANDING

As “Agreed to” during negotiations between the parties:


“A-26 – HOME WORKING”

Should delegates at the 2023 Convention pass a resolution to amend the National Policy “A-26 Home Working”, CUPW will consult and discuss the issue of Telework with CUPE 1979 at that time.

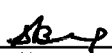
Signed electronically on this 12th day of November 2021.

For the Employer:

For the Union:


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:40 EDT)

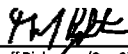
Mark Evard


Shellie Bird (Sep 22, 2022 09:31 PDT)

Shellie Bird



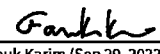
Julee Sanderson


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:12 EDT)


Geoff Bickerton



Beverly Collins


Farouk Karim (Sep 29, 2022 13:10 EDT)

Farouk Karim


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 12:52 EDT)

Jean-Louis Hébert

LETTER OF UNDERSTANDING

As “Agreed to” during negotiations between the parties:

WORK WITH MEDIATOR JENNIFER WEBSTER


The parties agree to work with mediator Jennifer Webster to undertake a 3-day mediated session to improve the working relationship between the two parties. This will include conflict management, improving meetings of the parties to build a respectful workplace.

This mediated session will be scheduled 2-months following the signing of a new collective agreement.

Signed electronically on this 12th day of November 2021.

For the Employer:

For the Union:


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:40 EDT)

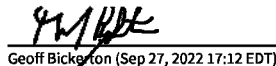
Mark Evard


Shellie Bird (Sep 22, 2022 09:31 PDT)

Shellie Bird



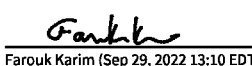
Julee Sanderson


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:12 EDT)

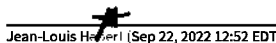
Geoff Bickerton



Beverly Collins


Farouk Karim (Sep 29, 2022 13:10 EDT)

Farouk Karim


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 12:52 EDT)

Jean-Louis Hébert

LETTER OF UNDERSTANDING

As “Agreed to” during negotiations between the parties:

LIFE INSURANCE BENEFITS


The Canadian Union of Postal Workers (CUPW), the employer, hereby guarantees that all CUPE 1979 members over the age of 70 but have not reached the age of 74, are covered for Life Insurance Benefits, as per my verbal agreement.

Within 15 days of signing the new collective agreement, the parties will begin meeting to resolve the issues outlined in clause 17.2 of the current CUPE 1979 collective agreement.

The parties will also discuss and resolve any issues related to the chart contained on page 66 of the CUPE 1979 collective agreement that expired on December 31, 2020.

Signed electronically on this 12th day of November 2021.

For the Employer:


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:40 EDT)

Mark Evard



Julee Sanderson



Beverly Collins

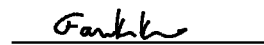
For the Union:


Shellie Bird (Sep 22, 2022 09:31 PDT)


Shellie Bird


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:32 EDT)

Geoff Bickerton


Farouk Karim (Sep 29, 2022 13:10 EDT)

Farouk Karim


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 12:52 EDT)

Jean-Louis Hébert

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCAL 1979

CUPE-SCFP 1979

ET

LE SYNDICAT
DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES POSTES

cupw sttp

DU 31 DÉCEMBRE 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2024

TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS	8
ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE	9
1.1 RECONNAISSANCE SYNDICALE	9
1.2 CONSULTATION SUR LE STATUT DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	9
ARTICLE 2 SÉCURITÉ SYNDICALE	9
2.1 CONDITION D'EMPLOI	9
2.2 PROTECTION EN CAS DE REGROUPEMENT, DE RATIONALISATION OU DE FUSION	10
ARTICLE 3 PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	10
ARTICLE 4 AUCUNE DISCRIMINATION NI HARCÈLEMENT	11
4.1 AUCUNE DISCRIMINATION	11
4.2 AUCUN HARCÈLEMENT	11
4.3 GRIEFS DE HARCÈLEMENT	12
4.4 DROIT DE REFUS EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL	13
4.5 AUCUN OBSTACLE À L'ACTION POSITIVE.....	13
ARTICLE 5 RENSEIGNEMENTS	14
5.1 RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES EMPLOYÉES.....	14
5.2 AVIS AU SYNDICAT.....	14
5.3 MISE À JOUR DES RENSEIGNEMENTS	15
5.4 RELEVÉ DES CRÉDITS DE CONGÉ.....	15
ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES	15
6.1 RAPPORTS VERSÉS AU DOSSIER DE L'EMPLOYÉE	15
6.2 AUCUNE MESURE DISCIPLINAIRE SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE.....	15
6.3 NON-UTILISATION DES RAPPORTS NON REMIS OU DE PLUS DE 12 MOIS	16
6.4 PAS DE HARCÈLEMENT OU DE MESURE DISCIPLINAIRE DANS LE CAS D'UN CONGÉ	16
6.5 AVIS D'ENTREVUE	16

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	17
7.1 DÉFINITION D'UN GRIEF	17
7.2 FORMATION D'UN COMITÉ	17
7.3 RÉUNION BIPARTITE DANS LES CINQ JOURS	17
7.4 DÉLAI DE TRENTE JOURS POUR LE DÉPÔT D'UN GRIEF	17
7.5 RENVOI DES GRIEFS À L'ARBITRAGE	18
7.6 LISTE DES ARBITRES	18
7.7 PARTAGE ÉGAL DES FRAIS	18
7.8 AUCUNE PERTE DE SALAIRE POUR LES RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES ...	18
ARTICLE 8 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET ORGANISATION DU TRAVAIL	19
8.1 AUCUNE MISE À PIED	19
8.2 SOLLICITATION DE DÉPARTS VOLONTAIRES	20
8.3 AVIS DE POSTES VACANTS	20
8.4 AFFECTATION À UN POSTE TEMPORAIRE.....	21
8.5 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION D'UN SURCROÎT DE TRAVAIL	21
8.6 EMPLOYÉES TEMPORAIRES	22
8.7 TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	24
8.8 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	24
8.9 DESCRIPTIONS DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	25
9.1 HEURES DE TRAVAIL FLEXIBLES DES SPÉCIALISTES	25
9.2 HEURES DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE L'ENTRETIEN MÉNAGER ET DE L'ENTRETIEN LÉGER	26
9.3 HEURES DE TRAVAIL DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES	26
9.4 PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES	27
9.5 CARACTÈRE FACULTATIF ET RÉPARTITION ÉQUITABLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	27
9.6 CONGÉ COMPENSATOIRE DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES	27
9.7 SPÉCIALISTES DE LA TI SUR DEMANDE	28
9.8 MODIFICATION SUR ENTENTE DES HEURES DE TRAVAIL	28
9.9 RETRAITE PROGRESSIVE	29

ARTICLE 10 SALAIRES	30
10.1 SALAIRE DES SPÉCIALISTES ET DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES	30
10.2 SALAIRE DU PERSONNEL DE L'ENTRETIEN MÉNAGER ET DES TRAVAUX LÉGERS	30
10.3 HAUSSES DE SALAIRE ÉGALES À CELLES VERSÉES AUX DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS RÉGIONAUX OU AUX PERMANENTES ET PERMANENTS SYNDICAUX DU STTP	30
10.4 PRIME D'ANCIENNETÉ	31
ARTICLE 11 INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI	31
11.1 DROIT À L'INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI	31
11.2 VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ AU BÉNÉFICIAIRE EN CAS DE DÉCÈS	31
11.3 PRISE D'UN CONGÉ EN REMPLACEMENT DE L'INDEMNITÉ	32
ARTICLE 12 AVANTAGES SOCIAUX DIVERS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	32
12.1 MÊMES AVANTAGES SOCIAUX QU'UNE DIRIGEANTE OU UN DIRIGEANT RÉGIONAL	32
12.2 DISPOSITIONS ACTUELLES	32
ARTICLE 13 CONGÉS ANNUELS ET JOURS FÉRIÉS	33
13.1 CONGÉS ANNUELS PAYÉS	33
13.2 MALADIE PENDANT UN CONGÉ ANNUEL	35
13.3 INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE CONGÉ ANNUEL	35
13.4 PAS DE REMBOURSEMENT EN CAS DE DÉCÈS	36
13.5 SALAIRE ANTICIPÉ POUR CONGÉ ANNUEL	36
13.6 AUCUNE EXIGENCE DE TRAVAILLER DURANT UN CONGÉ ANNUEL	36
13.7 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	37
13.8 CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS	38
ARTICLE 14 CONGÉS PAYÉS	38
14.1 FORMULAIRE D'AUTORISATION DE CONGÉ	38
14.2 CONGÉ DE MALADIE	39
14.3 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	40
14.4 CONGÉ DE MARIAGE	40
14.5 CONGÉ DE DÉCÈS	40
14.6 CONGÉ PAYÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES	41

14.7	CONGÉ DE SOIGNANT (PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI)	42
14.8	CONGÉ POUR UN RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE.....	43
14.9	CONGÉ DE RÉCUPÉRATION.....	43
14.10	CONGÉ POUR AUTRES MOTIFS.....	44
14.11	CONGÉ DE PRÉRETRAITE	44
14.12	CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES	44
14.13	CONGÉ SYNDICAL	45
ARTICLE 15 CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION		46
15.1	DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ ET AU CONGÉ PARENTAL	46
15.2	ADMISSIBILITÉ À L'INDEMNITÉ DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE CONGÉ PARENTAL	47
15.3	CALCUL DE L'INDEMNITÉ.....	48
15.4	CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION.....	49
15.5	CONGÉ PARENTAL	49
15.6	CONGÉ D'ADOPTION OU CONGÉ PARENTAL.....	50
15.7	INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL OU D'ADOPTION.....	51
15.8	RETOUR AU TRAVAIL PROGRESSIF APRÈS UN CONGÉ PARENTAL	51
ARTICLE 16 CONGÉS NON PAYÉS.....		52
16.1	AUCUN REFUS D'UNE DEMANDE RAISONNABLE	52
16.2	CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES	52
16.3	CONGÉ POUR TRAVAILLER LE JOUR DES ÉLECTIONS	53
16.4	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE	53
16.5	CONGÉ NON PAYÉ POUR DES RAISONS PERSONNELLES	53
16.6	AUCUNE PERTE DE CRÉDITS DURANT UN CONGÉ NON PAYÉ	54
16.7	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ	54
16.8	CONGÉ DE PRÉRETRAITE NON PAYÉ.....	55
16.9	ABSENCES TEMPORAIRES D'UNE DURÉE DE TROIS MOIS OU PLUS	55
ARTICLE 17 AVANTAGES SOCIAUX		55
17.1	COÛT DES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ ET DE SOINS DENTAIRES ET DU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR	55

17.2	RÉGIME DE RETRAITE	57
17.3	PRIME DU RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAL PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR.....	57
17.4	AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉES EN CONGÉ PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR ...	57
17.5	AVANTAGES SOCIAUX APRÈS LA RETRAITE	59
ARTICLE 18 DÉPENSES		60
18.1	DROIT AUX INDEMNITÉS DU STTP	60
18.2	INDEMNITÉ DES SPÉCIALISTES.....	61
18.3	DROIT À UNE PLACE DE STATIONNEMENT OU À UN LAISSEZ-PASSER D'AUTOBUS	61
18.4	INDEMNITÉS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES.....	61
18.5	INDEMNITÉ DE GARDE D'ENFANTS	62
18.6	AUGMENTATION DES INDEMNITÉS EN FONCTION DU COÛT DE LA VIE	62
ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ		62
19.1	EMPLOYEUR – PREMIER RESPONSABLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ	62
19.2	LIEU DE TRAVAIL ET MATÉRIEL SÉCURITAIRES	63
19.3	REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX.....	63
19.4	RECONNAISSANCE DE LA NÉCESSITÉ DE TENIR DES CONSULTATIONS.....	64
19.5	TERMINAUX ET ÉCRANS D'ORDINATEURS.....	64
ARTICLE 20 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		64
20.1	CONSULTATIONS RELATIVES AUX QUESTIONS LIÉES À L'EMPLOI	64
20.2	CONTRÔLE ET SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE ET CONFIDENTIALITÉ DES EMPLOYÉES	65
20.3	TABLEAU D'AFFICHAGE À L'USAGE DU SYNDICAT	66
20.4	REFUS D'EFFECTUER DU TRAVAIL D'EMPLOYÉS EN GRÈVE	66
20.5	ÉTIQUETTE SYNDICALE	67
20.6	VERSIONS FRANÇAISE ET ANGLAISE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	67
20.7	LETTRES D'ENTENTE	67
20.8	ENVIRONNEMENT	67
ARTICLE 21 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL		68

21.1	PLAN DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	68
21.2	FORMATION PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR	68
21.3	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES.....	69
ARTICLE 22 FONDS SYNDICAL		70
22.1	FONDS D'ÉDUCATION SYNDICALE	70
22.2	FONDS DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE	70
ARTICLE 23 MODIFICATIONS AU PERSONNEL		71
23.1	AVIS DE POSTES VACANTS	71
23.2	INFORMATION CONTENUE DANS L'OFFRE D'EMPLOI	71
23.3	PÉRIODE D'ESSAI.....	71
23.4	ORIENTATION DES NOUVEAUX MEMBRES.....	72
23.5	CONSULTATION POUR LES ÉTUDIANTES ET LES STAGIAIRES.....	72
23.6	PROCÉDURE D'EMBAUCHE POUR LES POSTES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	73
ARTICLE 24 DURÉE ET RENOUELEMENT.....		73
24.1	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	73
24.2	MAINTIEN DU CARACTÈRE EXÉCUTOIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	74
ANNEXE « A » DESCRIPTION DE TRAVAIL.....		75
1.	POSTE ET TITRE : DIRECTRICE OU DIRECTEUR DE RECHERCHE.....	75
2.	POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTES EN COMMUNICATIONS	76
3.	POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTES EN RECHERCHE ET EN COMMUNICATIONS	77
4.	POSTE ET TITRE : TRADUCTRICES ET TRADUCTEURS	78
5.	POSTE ET TITRE : PERSONNEL DE L'ENTRETIEN MÉNAGER ET DES TRAVAUX LÉGERS.....	79
6.	POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTE DE LA TI.....	81
7.	POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTE DE L'ANALYSE DE RÉSEAUX	82
8.	POSTE ET TITRE : ADJOINTE OU ADJOINT POLITIQUE À LA PRÉSIDENTE NATIONALE	86
ANNEXE « B » CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL.....		87
ANNEXE « C » (liste des protections selon le sommaire fourni par SSQ et ACE)		88

GENERAL INFORMATION	88
LIFE INSURANCE	89
PARTICIPANT'S LIFE INSURANCE.....	89
SPOUSE'S LIFE INSURANCE	89
CHILDREN'S LIFE INSURANCE (AGE 24 AND OLDER)	89
SHORT TERM DISABILITY INSURANCE	90
LONG TERM DISABILITY INSURANCE.....	90
HEALTH INSURANCE	91
DRUGS	91
BASIC HEALTH CARE.....	91
DENTAL CARE	92
HEALTH CARE PROFESSIONALS.....	92
VISION CARE	93
OTHER MEDICAL EXPENSES	94
RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE EN CAS DE DÉCÈS ET MUTILATION PAR ACCIDENT	97
LETTRES D'ENTENTE	105
CLAUSE 10.2 – SALAIRES	105
UTILISATION DES SALLES DE RÉUNION AU BUREAU NATIONAL.....	106
A-26 « TRAVAIL À DOMICILE »	107
TRAVAILLER AVEC LA MÉDIATRICE JENNIFER WEBSTER.....	108
PROTECTION DE L'ASSURANCE-VIE	109

DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de la présente convention collective :

- « statuts nationaux du STTP » désigne les statuts nationaux du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes adoptés en 1999 ou les statuts nationaux subséquents;
- « convention collective du STTP » désigne la convention collective conclue entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (Groupe de l'exploitation postale [non-surveillants]) ou les conventions collectives subséquentes;
- « employées » désigne les spécialistes, les traducteurs et traductrices et le personnel de l'entretien ménager;
- « spécialistes » désigne le directeur de recherche, les spécialistes en communications, les spécialistes en recherche et communications, les spécialistes de la technologie de l'information et les employées relevant des fonds;
- « traducteurs et traductrices » désigne les employées exécutant les tâches liées à la traduction;
- « personnel de l'entretien ménager » désigne les préposées et préposés à l'entretien ménager et à l'entretien léger;
- « employées relevant des fonds » désigne les spécialistes qui ont été embauchés pour travailler à des projets financés par le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement ou par le Fonds de garde d'enfants et par tout autre fonds négocié par le STTP et la SCP.
- « SEPB » (Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau) désigne l'agent négociateur du personnel de bureau de l'employeur.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.1 RECONNAISSANCE SYNDICALE

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, ci-après nommé l'employeur, reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1979, ci-après nommé le syndicat, comme le seul et unique agent négociateur de l'ensemble des employées du palier national du STTP, à l'exception des postes désignés de direction, des représentantes et représentants élus de l'employeur, des membres actuels et retraités du STTP et des employées et employés pour lesquels un autre syndicat détient des droits de négociation au 8 octobre 1998.

1.2 CONSULTATION SUR LE STATUT DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Au moment de créer de nouveaux postes ou des postes temporaires qui ne sont pas clairement visés par une unité de négociation existante, l'employeur convient de consulter le syndicat sur le statut de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

SÉCURITÉ SYNDICALE

2.1 CONDITION D'EMPLOI

L'employeur exige, comme condition d'emploi, que chaque employée devienne membre du syndicat.

2.2 PROTECTION EN CAS DE REGROUPEMENT, DE RATIONALISATION OU DE FUSION

- a) Si l'employeur entend fusionner, regrouper ou combiner des activités ou des fonctions avec celles d'une autre organisation, l'employeur convient, dans le cadre de tout accord de fusion, de consulter l'agent de négociation en vue de résoudre tout effet néfaste potentiel d'une telle fusion sur l'ensemble des membres de l'unité de négociation et sur les employées à la retraite.

- b) Avant que ne commencent les négociations formelles relatives à la conclusion d'un tel accord, l'employeur consulte le Syndicat en ce qui concerne :
 - i) l'ancienneté;
 - ii) les crédits de service liés aux congés annuels, aux congés de maladie et aux autres avantages sociaux;
 - iii) l'ensemble des tâches et services actuellement assurés par les membres de l'unité de négociation;
 - iv) le lieu de travail;
 - v) les avantages sociaux des employées à la retraite;
 - vi) toute autre question soulevée par les parties.

ARTICLE 3

PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

L'employeur retient sur le salaire bimensuel des employées les cotisations syndicales qu'il verse au syndicat au plus tard le 10^e jour de chaque mois. Le syndicat avise l'employeur par écrit du montant des cotisations syndicales à prélever sur le salaire de chaque employée.

ARTICLE 4

AUCUNE DISCRIMINATION NI HARCÈLEMENT

4.1 AUCUNE DISCRIMINATION

L'employeur convient qu'il ne doit y avoir ni discrimination, ni ingérence, ni restriction, ni harcèlement, ni coercition à l'égard d'une employée du fait de son âge, de sa couleur, de son lieu d'origine, de son ethnie, de sa citoyenneté, de ses ancêtres, de sa langue d'origine, de ses croyances ou activités politiques ou religieuses, de son sexe, de son identité sexuelle, de ses préférences affectives, de son orientation sexuelle, de son état civil ou parental, de ses liens familiaux, d'une grossesse, du nombre de personnes à sa charge, de son lieu de résidence, du fait qu'elle est atteinte du syndrome d'immuno-déficience acquise (sida), d'un complexe lié au sida, du virus de l'immunodéficience humaine, d'une incapacité physique lorsque celle-ci n'entrave pas l'exécution des tâches régulières du poste, de son adhésion au syndicat ou de ses activités au sein de celui-ci, ni du fait de son exercice de tout droit prévu à la présente convention collective.

4.2 AUCUN HARCÈLEMENT

- a) L'employeur convient que le harcèlement au travail est inacceptable et qu'il ne sera pas toléré.
- b) Par harcèlement au travail, on entend :
- Toute suite d'actions consistant à formuler un commentaire ou à adopter un comportement vexatoires dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'il est importun.

Il peut s'agir :

- de plaisanteries, d'insinuations ou de commentaires dégradants, intimidants ou humiliants;
- de l'affichage ou de la distribution d'images ou de documents offensants, en format papier ou électronique;
- d'intimidation ou d'abus de pouvoir;

- d'appels ou de courriels offensants ou intimidants;
- d'attouchements, de propositions, de suggestions ou de demandes à caractère sexuel inappropriés.

Il peut aussi s'agir de tout comportement qui a pour effet d'intimider, d'isoler ou de faire de la discrimination.

Un tel incident qui ne se produit qu'une seule fois peut aussi constituer du harcèlement au travail s'il s'agit d'un incident grave qui porte préjudice à une employée ou à un employé.

- c) Les parties ne ménagent aucun effort pour protéger les employées et employés contre le harcèlement et pour veiller à ce que tous ceux et celles travaillant au STTP comprennent leurs responsabilités relativement à la promotion d'un milieu de travail exempt de harcèlement.
- d) L'employée ou l'employé qui porte plainte ne subit aucunes représailles sauf si elle ou il a porté de fausses accusations dans un but malveillant.

4.3 GRIEFS DE HARCÈLEMENT

- a) Lorsque la personne présumée coupable de harcèlement est celle qui habituellement traite les griefs au premier palier, le grief est automatiquement soumis au palier suivant.
- b) Aucune information relative aux antécédents personnels de la plaignante ou du plaignant, à son style de vie ou à sa façon de se vêtir ne sera admissible au cours de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage.

4.4 DROIT DE REFUS EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- b) L'employée a le droit de refuser de travailler dans une situation particulière si elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle a été harcelée sexuellement jusqu'à ce que la situation ayant provoqué le refus soit corrigée.
- c) Lorsque l'employée refuse de travailler dans une situation particulière conformément à l'alinéa a) :
 - i) elle en informe la dirigeante ou le dirigeant responsable de son travail et la représentante ou le représentant du syndicat sans tarder;
 - ii) elle ne subit aucune perte de salaire au cours de la période pendant laquelle elle retire ses services;
 - iii) jusqu'à ce que la situation ayant provoqué le refus soit corrigée, l'employeur peut affecter temporairement l'employée à d'autres tâches ou à un autre lieu de travail pourvu que l'employée ne subisse aucune perte de salaire.
- d) L'employée exerçant son droit de refus aux termes de la présente clause est considérée au travail aux fins du salaire et des avantages sociaux.
- e) Lorsque l'employée cherche, pour des raisons frivoles, à profiter malhonnêtement de la présente clause, elle sera considérée par l'employeur comme passible de sanctions disciplinaires.

4.5 AUCUN OBSTACLE À L'ACTION POSITIVE

Aucune disposition du présent article ne doit être considérée comme un obstacle à la formulation ou à la mise en œuvre de tout programme d'action positive accepté par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 5

RENSEIGNEMENTS

5.1 RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES EMPLOYÉES

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat, sur demande, une liste de toutes les employées, incluant les renseignements suivants :

- a) nom, adresse, **numéro de téléphone, adresse personnelle de courrier électronique, sexe/pronoms** et date de naissance;
- b) date d'embauche;
- c) classe d'emploi;
- d) salaire ou autres formes de rémunération.

5.2 AVIS AU SYNDICAT

L'employeur avise le syndicat par écrit :

- a) de tout changement de salaire;
- b) de tout changement de classe d'emploi, d'un changement de salaire conséquent et de la date d'entrée en vigueur du changement;
- c) d'une démission, d'une retraite, d'un décès et d'autres modifications aux renseignements fournis aux termes de la clause 5.1 et de leur entrée en vigueur;
- d) de toute embauche, mutation et cessation d'emploi.

5.3 MISE À JOUR DES RENSEIGNEMENTS

Dans la semaine suivant l'embauche d'une nouvelle employée, l'employeur fournit au syndicat, par écrit, les renseignements prévus à la clause 5.1.

5.4 RELEVÉ DES CRÉDITS DE CONGÉ

Les employées reçoivent un relevé de leurs congés le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année.

ARTICLE 6

MESURES DISCIPLINAIRES

6.1 RAPPORTS VERSÉS AU DOSSIER DE L'EMPLOYÉE

L'employeur fournit à l'employée et au syndicat une copie de tout rapport lié à la conduite ou au rendement de l'employée versé au dossier de celle-ci. L'employeur verse au dossier personnel de l'employée toute réponse écrite de l'employée ou du syndicat audit rapport.

Sur demande, l'employée ou le syndicat a accès au dossier personnel de l'employée.

6.2 AUCUNE MESURE DISCIPLINAIRE SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Aucune mesure disciplinaire n'est prise à l'encontre d'une employée sans cause juste et suffisante. Il est entendu qu'aucune employée ne peut être mutée ou rétrogradée pour des motifs disciplinaires.

6.3 NON-UTILISATION DES RAPPORTS NON REMIS OU DE PLUS DE 12 MOIS

Aucun rapport mentionné à la clause 6.1 n'est utilisé contre une employée après douze (12) mois, ou si une copie dudit rapport n'a pas été transmise au syndicat dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle l'employeur prend connaissance de l'infraction de l'employée.

6.4 PAS DE HARCÈLEMENT OU DE MESURE DISCIPLINAIRE DANS LE CAS D'UN CONGÉ

L'employée qui est ou a été en congé aux termes d'une disposition de la convention collective n'est pas ennuyée ou disciplinée parce qu'elle est ou a été en congé, à moins qu'il ne soit établi qu'elle a pris avantage de façon malhonnête des dispositions de ladite convention collective.

6.5 AVIS D'ENTREVUE

L'employeur accepte d'aviser l'employée vingt-quatre (24) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire ou relative à son assiduité et de lui indiquer :

- a) son droit de se faire accompagner par une représentante ou un représentant du syndicat;
- b) l'objet de la réunion, en précisant si le dossier personnel de l'employée est en cause;
- c) si le dossier personnel de l'employée est en cause, le droit de celle-ci ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat, avec la permission de l'employée, d'avoir accès au dossier avant la tenue de l'entrevue. L'employée a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à une telle entrevue si elle n'a pas reçu l'avis prévu ci-dessus.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.1 DÉFINITION D'UN GRIEF

Un grief est défini comme étant tout différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une présumée violation des dispositions de la convention collective.

7.2 FORMATION D'UN COMITÉ

Le syndicat forme un comité de son choix pour entreprendre les consultations prévues à la clause 20.1 et assister aux audiences de griefs.

7.3 RÉUNION BIPARTITE DANS LES CINQ JOURS

L'employeur se réunit avec le comité dans les cinq (5) jours suivant la demande d'une rencontre. Ces réunions ont lieu préférablement pendant les heures de travail de jour et aucune employée ne subit de perte de salaire pour assister à ces réunions.

7.4 DÉLAI DE TRENTE JOURS POUR LE DÉPÔT D'UN GRIEF

L'employée dispose d'un délai de trente (30) jours après la date des circonstances donnant lieu au grief, ou la date à laquelle l'employée en prend connaissance, pour déposer un grief, et l'employeur dispose d'un délai de quinze (15) jours pour répondre au grief.

7.5 RENVOI DES GRIEFS À L'ARBITRAGE

Tout grief concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une présumée violation des dispositions de la convention collective, à l'exception des griefs portant sur le renvoi d'une employée comptant moins de trois (3) mois de service, peut être renvoyé à l'arbitrage décisif et exécutoire dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'employeur au grief ou la date limite à laquelle l'employeur doit y répondre.

7.6 LISTE DES ARBITRES

Les parties conviennent des arbitres suivants, lesquels sont appelés à trancher les griefs à tour de rôle :

- Christopher Albertyn
- Michelle Flaherty
- Pamela Chapman
- Paula Knopf
- Russel Goodfellow

7.7 PARTAGE ÉGAL DES FRAIS

Les frais d'arbitrage sont partagés également entre les parties.

7.8 AUCUNE PERTE DE SALAIRE POUR LES RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES

Les employées ne subissent pas de perte de salaire lorsqu'elles prennent part aux négociations au nom du syndicat, à des réunions syndicales-patronales ou à la préparation, à la soumission et à l'audience de griefs.

ARTICLE 8

SÉCURITÉ D'EMPLOI ET ORGANISATION DU TRAVAIL

8.1 AUCUNE MISE À PIED

- a) Il n'y a aucune mise à pied sous réserve de l'alinéa 8.1 b), lequel s'applique seulement aux employées qui ont été embauchées pour travailler à des projets financés par le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement ou par le Fonds de garde d'enfants et par tout autre fonds négocié par le STTP et la SCP.
- b) Dans l'éventualité où le Comité et le Fonds dont il est question à l'alinéa 8.1 a) ne sont pas renégociés par le STTP et la SCP, ou si leur financement est considérablement réduit, les employées affectées à ces fonds peuvent être mises à pied. À quelque moment que ce soit, l'employée visée peut opter pour un départ volontaire aux termes de la clause 8.2.
- c) Si l'employée n'opte pas pour un départ volontaire, les parties conviennent de tenir des consultations dans le but de déterminer tout autre travail que l'employée peut accomplir pour le compte du STTP.
- d) Si la réduction du financement exige l'élimination de certains postes liés à un fonds, mais non de l'ensemble de ces postes, et qu'il est impossible de trouver d'autres tâches à l'employée ou aux employées visées, le processus de mise à pied s'applique dans l'ordre inverse de l'ancienneté des employées affectées au fonds en question.

- e) L'employée mise à pied reçoit une indemnité de cessation d'emploi correspondant à deux (2) semaines de salaire pour chaque année, ou partie d'une année, de service, ou à trois (3) mois de salaire si ce montant est plus élevé. Les avantages sociaux et les contributions au régime de retraite sont maintenus durant la période d'admissibilité à l'indemnité de cessation d'emploi prévue aux termes de la présente clause.
- f) L'employée reçoit un avis minimum de quatre (4) mois avant d'être mise à pied.
- g) L'employée mise à pied peut postuler tout emploi vacant visé par la convention collective de la section locale 1979 du SCFP, et ce, pendant une période de **trois (3) ans**. L'employée qui retourne ainsi au travail au sein de l'unité de négociation peut faire valoir les années de service accumulées précédemment.

8.2 SOLLICITATION DE DÉPARTS VOLONTAIRES

- a) Si l'employeur désire solliciter des départs volontaires, il en avise le syndicat et les parties tiennent des consultations concernant les modalités de l'offre de désintéressement.
- b) L'employée en question bénéficie ensuite d'un délai de trois semaines pour accepter ou rejeter l'offre de désintéressement.

8.3 AVIS DE POSTES VACANTS

L'employeur avise le syndicat de chaque poste vacant et envisage sérieusement l'embauche de candidats ou candidates faisant déjà partie de l'unité de négociation.

8.4 AFFECTATION À UN POSTE TEMPORAIRE

- a) L'employée nommée à un poste temporaire peut retourner à son poste permanent au terme de l'affectation.
- b) **L'employée nommée au poste temporaire d'« adjointe ou adjoint politique à la présidence nationale du STTP » a le droit de retourner à son poste d'attache, conformément aux conditions énoncées dans la convention collective du SCFP 1979.**
- c) **Le membre du SCFP nommé au poste temporaire d'« adjointe ou adjoint politique à la présidence nationale du STTP » a droit aux mêmes avantages sociaux, aux mêmes congés et à la même contribution au Régime de retraite multisectoriel que ceux prévus aux termes de la convention collective du SCFP 1979. Toutefois, durant son affectation à ce poste, il ne sera pas représenté par le SCFP 1979, car il ne s'agit pas d'un poste « syndiqué ». Il devra néanmoins payer des cotisations syndicales mensuelles.**

8.5 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION D'UN SURCROÎT DE TRAVAIL

- a) Lorsque la charge de travail des traducteurs et traductrices ou lorsque des projets spéciaux nécessitent l'exécution d'heures de travail additionnelles, l'employeur convient de ce qui suit :
 - i) le travail est offert en premier aux traducteurs et traductrices, conformément à la clause 9.5, à condition qu'ils et elles soient prêts à accepter les heures de travail additionnelles;
 - ii) lesdites heures additionnelles de travail peuvent être effectuées à un endroit autre que le lieu de travail habituel, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

- iii) lorsque les mesures prises aux termes de l'alinéa 8.5 a) sont insuffisantes pour venir à bout de la charge de travail ou du projet spécial, l'employeur peut sous-traiter le travail. Dans la mesure du possible, une copie du matériel à traduire est remise au service de la traduction avant qu'il ne soit confié en sous-traitance.
- b) Lorsque les circonstances ou la charge de travail des spécialistes nécessitent l'exécution constante d'heures de travail additionnelles, l'employeur convient de tenir des consultations significatives avec le syndicat pour déterminer si le travail doit être sous-traité ou si du personnel additionnel doit être embauché ou s'il existe une autre solution au problème.
- c) L'employeur convient de ne pas sous-traiter le travail habituellement accompli par les employées de l'unité de négociation, sauf dans les cas prévus aux alinéas a) et b) ci-dessus, en raison de contraintes de temps et de volumes de travail excessifs.
- d) Les parties reconnaissent l'importance d'un processus clair en matière de sous-traitance. Par conséquent, les parties conviennent d'utiliser le processus sur lequel elles se sont précédemment entendues.

8.6 EMPLOYÉES TEMPORAIRES

- a) Les dispositions de la présente convention collective visent les employées temporaires à l'exception des dispositions de la clause 8.1 (Sécurité d'emploi) et de l'article 16 (Congé non payé). Lorsqu'il s'agit de pourvoir aux postes du service de la technologie de l'information, l'employeur consulte le Syndicat à ce sujet avant de recourir à une agence d'embauche.

- b) La durée du service de l'employée temporaire qui devient par la suite une employée permanente est calculée à partir de la date de l'emploi temporaire et ce service est jugé continu à moins qu'il n'ait été interrompu par une période de trois mois ou plus.
- c) **Des travailleuses et travailleurs temporaires peuvent être embauchés sur une base contractuelle. Si leur contrat est prolongé pour une période de plus de 18 mois, l'employeur consulte le Syndicat pour discuter des modalités du contrat. Les discussions tiennent compte des besoins actuels et futurs en matière de personnel. L'employeur et le Syndicat partagent l'objectif de fournir un emploi régulier à plein temps et la sécurité d'emploi dans la mesure du possible.**
- d) Le personnel de l'entretien ménager et de l'entretien léger appelé à effectuer des remplacements reçoit une indemnité de 10 % en remplacement des avantages sociaux auxquels il n'a pas droit.
- e) Les deux parties établissent en consultation une liste des employées à appeler pour effectuer des remplacements. Les appels sont effectués par ordre chronologique en commençant par la date la moins récente.
- f) Lorsqu'il est nécessaire d'embaucher une nouvelle employée de l'entretien ménager et des travaux légers pour combler un poste vacant ou pour effectuer un remplacement de longue durée, l'employeur accorde la priorité aux employées de l'entretien qui figurent sur la liste de remplacement depuis le plus longtemps. Le personnel de l'entretien ménager et des travaux légers appelé à effectuer des remplacements d'une durée de six mois ou plus est visé par les protections du régime d'avantages sociaux de la SSQ.

8.7 TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'employeur peut demander ou permettre aux employées d'utiliser du matériel de bureau pour exécuter leurs fonctions. Ce matériel comprend, sans toutefois s'y limiter, l'ordinateur, la machine à écrire, le photocopieur, le téléphone et le télécopieur.

Les parties reconnaissent que le travail effectué par les membres de l'unité de négociation du SEPB peut être semblable à celui accompli par les membres de l'unité de négociation du syndicat.

L'employeur convient que le travail effectué par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation n'entraîne pas la mise à pied, le reclassement ou le déplacement des employées de l'unité de négociation, et ne fait pas en sorte que des postes demeurent vacants.

La traduction est exécutée par les traducteurs et traductrices de l'unité de négociation du syndicat en accord avec l'annexe « A » (poste et titre – traducteurs et traductrices) de la présente convention collective.

8.8 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

Les frais de déménagement de l'employée sont remboursés si le bureau est déménagé à plus de 40 km de la résidence de l'employée. L'employée mutée en permanence d'un lieu de travail à un autre a droit à une indemnité forfaitaire de 200 \$ ou de 400 \$, selon que la distance entre son domicile au moment de la mutation et son nouveau lieu de travail augmente de 3,2 ou de 6,4 milles.

8.9 DESCRIPTIONS DE TRAVAIL

Les descriptions de travail des employées de l'unité de négociation sont celles énoncées à l'annexe « A ».

Les parties conviennent de la mise à jour des descriptions de travail de l'unité de négociation au plus tard **le 1^{er} juillet 2022**. Au moment de la signature de la convention collective, chacune des parties nomme trois représentantes ou représentants qui se rencontrent tous les mois pour mettre à jour les descriptions de travail et les approuver. L'échéance **du 1^{er} juillet 2022** peut être reportée d'un commun accord. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles soumettent les questions en litige à une tierce partie **choisie d'un commun accord**.

ARTICLE 9

HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.1 HEURES DE TRAVAIL FLEXIBLES DES SPÉCIALISTES

Le système d'heures de travail flexibles permet aux spécialistes de modifier l'heure de début et de fin de leur journée de travail.

Les spécialistes travaillent un minimum de 37,5 heures par semaine, du lundi au vendredi, et leurs heures de travail se situent entre 7 h 30 et 18 h.

Lorsque les spécialistes travaillent des heures additionnelles au cours d'une semaine, ces heures sont approuvées (formulaire) aux fins de leur enregistrement par la dirigeante ou le dirigeant dont ils relèvent.

Un congé est accordé à plus d'une personne au sein d'un même service en tenant compte des besoins opérationnels de l'employeur.

Toutes les heures additionnelles travaillées par les spécialistes sont rémunérées selon un ratio de un pour un et sont enregistrées comme des heures flexibles.

L'utilisation des heures flexibles enregistrées aux fins d'un congé fait l'objet d'une demande écrite (formulaire) et est approuvée par la dirigeante ou le dirigeant dont relève la ou le spécialiste avant la prise du congé.

Cette approbation ne peut pas être refusée sans motif valable.

Les employées et employés ont le droit de refuser toutes les heures de travail offertes au-delà des heures hebdomadaires susmentionnées.

9.2 HEURES DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE L'ENTRETIEN MÉNAGER ET DE L'ENTRETIEN LÉGER

Le STTP emploie deux (2) membres du SCFP affectés à l'entretien du bureau national du STTP en soirée, de 16 h 30 à minuit. L'employeur a le droit de faire appel à du personnel d'entretien de remplacement lorsque les employées régulières sont en congé. Les descriptions de tâches du personnel de l'entretien sont établies en consultation avec le Syndicat.

9.3 HEURES DE TRAVAIL DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES

Les traducteurs et traductrices travaillent 100,5 heures toutes les trois semaines, du lundi au vendredi. Ces 100,5 heures sont réparties sur une période de 14 jours. Par conséquent, les traducteurs et traductrices ont droit à une journée de congé toutes les trois semaines, cette journée devant être prise le lundi ou le vendredi, ou une autre journée tel que convenu par les parties.

Les horaires de travail des traducteurs et traductrices, incluant la pause-repas et les deux pauses-café payées de quinze (15) minutes, sont établis au moyen de consultations entre les parties.

9.4 PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES

Les heures travaillées par les traducteurs et traductrices en sus ou en dehors de leurs heures de travail régulières sont considérées comme des heures supplémentaires. Les trois premières heures supplémentaires sont rémunérées au taux majoré de moitié, tandis que les heures subséquentes et celles travaillées la fin de semaine et les jours fériés sont rémunérées au taux double. Les traducteurs et traductrices ont droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour toute période complète de 15 minutes travaillée en heures supplémentaires.

9.5 CARACTÈRE FACULTATIF ET RÉPARTITION ÉQUITABLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur reconnaît le principe de l'égalité des chances pour l'octroi des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont offertes sur une base facultative.

Autant que possible et dans les limites du raisonnable, les heures supplémentaires sont réparties également entre les traducteurs et traductrices.

9.6 CONGÉ COMPENSATOIRE DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES

Les traducteurs et traductrices peuvent prendre un congé payé au lieu du paiement des heures supplémentaires à un moment convenu entre l'employeur et l'employée.

9.7 SPÉCIALISTES DE LA TI SUR DEMANDE

Lorsque les exigences du service nécessitent l'exécution de travail sur demande de la part des spécialistes de la TI, les conditions suivantes s'appliquent.

- a) L'employée est avisée le plus tôt possible de la nécessité d'exécuter du travail sur demande. La période durant laquelle l'employée est tenue d'être disponible pour exécuter du travail sur demande fait l'objet de consultations avant le début de la période en question. Un horaire de rotation est mis en œuvre après consultation avec le syndicat.
- b) L'employée obtient une rémunération correspondant à une heure pour chaque période de trois heures durant laquelle elle est sur appel. Si l'employée est tenue de rentrer au bureau, elle obtient une rémunération correspondant à trois heures de travail et un remboursement de ses frais de déplacement. Si elle n'est pas tenue de rentrer au bureau, elle obtient une rémunération correspondant à chaque heure travaillée.
- c) L'employée est rémunérée pour toutes les heures travaillées lorsqu'elle est sur demande, à raison du taux normal majoré de moitié pour les trois premières heures de travail et du taux double pour les heures subséquentes.

9.8 MODIFICATION SUR ENTENTE DES HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail peuvent être modifiées sur entente entre le syndicat et l'employeur, pourvu que le nombre total d'heures de travail demeure le même.

9.9 RETRAITE PROGRESSIVE

L'employée ou employé admissible au congé de préretraite non payé aux termes de la clause 16.8 peut présenter une demande de retraite progressive. Tout programme de retraite progressive doit respecter les critères suivants :

- La réduction de l'horaire de travail n'excède pas 50 % des heures prévues à l'article 9;
- Les heures non travaillées ne sont pas rémunérées. Les avantages sociaux sont réduits proportionnellement au nombre d'heures travaillées ou payées;
- Le programme est d'une durée maximale de cinq (5) ans et se termine par le départ complet à la retraite de l'employée ou employé.

L'employée ou employé présente une demande écrite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début du programme de retraite progressive en indiquant la réduction proposée des heures de travail ainsi que la durée du programme.

L'employeur peut, selon les nécessités du service, refuser une demande de retraite progressive ou exiger qu'elle soit modifiée.

L'employée ou employé peut mettre fin à son programme de retraite progressive dans les 90 jours suivant le début du programme. Par la suite, en cas de changements significatifs à sa situation personnelle, l'employée ou employé peut abandonner ou modifier un programme approuvé de retraite progressive, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

L'employeur n'est pas tenu d'embaucher du personnel additionnel pour suppléer à une absence occasionnée par la participation d'une employée ou d'un employé à un programme de retraite progressive.

ARTICLE 10

SALAIRES

10.1 SALAIRE DES SPÉCIALISTES ET DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES

Le salaire des spécialistes et des traducteurs et traductrices correspond à celui d'une dirigeante ou d'un dirigeant régional du STTP.

10.2 SALAIRE DU PERSONNEL DE L'ENTRETIEN MÉNAGER ET DES TRAVAUX LÉGERS

À la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le taux horaire des employées de l'entretien ménager et des travaux légers est de **34,07 \$**.

10.3 HAUSSES DE SALAIRE ÉGALES À CELLES VERSÉES AUX DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS RÉGIONAUX OU AUX PERMANENTES ET PERMANENTS SYNDICAUX DU STTP

- a) Les employées reçoivent la plus élevée des augmentations salariales versées aux dirigeantes et dirigeants régionaux ou aux permanentes et permanents syndicaux.
- b) Les employées ont droit à la même indemnité de vie chère que celle versée aux dirigeantes et dirigeants régionaux du STTP.
- c) Tous les versements de rétroactivité, y compris les montants forfaitaires, sont versés au prorata aux employées ayant fait partie du personnel pendant la période de rétroactivité.
- d) Si le titre de « dirigeante ou dirigeant régional » ou de « permanente ou permanent syndical » est modifié par le STTP, les dispositions visant les dirigeantes et dirigeants équivalents s'appliquent.

10.4 PRIME D'ANCIENNETÉ

À compter du 16 août 2009, le taux de salaire des employées et employés qui comptent vingt-huit (28) années de service est majoré de un pour cent (1 %) à la date anniversaire de leur entrée en fonction.

Si le STTP négocie une augmentation au pourcentage payé aux travailleuses et travailleurs des postes aux termes de la nota 9 de l'annexe « A » de la convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine, la même augmentation sera payée aux membres de la section locale 1979 du SCFP qui comptent 28 années de service.

ARTICLE 11

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

11.1 DROIT À L'INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

Au moment où elle cesse d'occuper son emploi pour une raison ou une autre, l'employée touche une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire équivalant à deux semaines de salaire pour la première année de service et à une semaine de salaire pour chaque année ou fraction d'année de service subséquente. Cette indemnité est calculée au taux de salaire hebdomadaire le plus élevé reçu par l'employée pendant ses années de service.

11.2 VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ AU BÉNÉFICIAIRE EN CAS DE DÉCÈS

Au décès d'une employée, l'employeur verse au bénéficiaire de l'employée ou à sa succession, si aucun bénéficiaire n'a été désigné, une somme égale à l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle l'employée aurait eu droit au moment de la cessation de son emploi.

11.3 PRISE D'UN CONGÉ EN REMPLACEMENT DE L'INDEMNITÉ

Si l'employée le veut, elle peut choisir de prendre une semaine de plus de congé payé au lieu d'accumuler une semaine supplémentaire d'indemnité de cessation d'emploi. Cette décision doit être prise à la date anniversaire de l'entrée en fonction de l'employée.

ARTICLE 12

AVANTAGES SOCIAUX DIVERS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

12.1 MÊMES AVANTAGES SOCIAUX QU'UNE DIRIGEANTE OU UN DIRIGEANT RÉGIONAL

Sauf disposition contraire de la présente convention collective, tous les avantages sociaux prévus dans les statuts du STTP visant une dirigeante ou un dirigeant régional du STTP s'appliquent aux employées de l'unité de négociation.

12.2 DISPOSITIONS ACTUELLES

Tous les droits, avantages sociaux, privilèges, pratiques et conditions de travail dont les employées bénéficient, reçoivent ou possèdent se poursuivent dans la mesure où ils correspondent à la présente convention collective, à moins qu'ils ne soient modifiés d'un commun accord par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 13

CONGÉS ANNUELS ET JOURS FÉRIÉS

13.1 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- a) Toute nouvelle employée acquiert quatre (4) semaines de congé annuel par année au cours de ses deux premières années d'emploi. Par la suite, elle obtient cinq (5) semaines de congé annuel durant le reste de son emploi au STTP. Les employées actuelles qui acquièrent jusqu'à sept (7) semaines de congé annuel continueront de le faire jusqu'à la fin de leur emploi. **(J. Gillies, M. Prévost, G. Laflamme et N. Desmarais).**
- b) À compter du 1^{er} juillet 2018, les crédits non utilisés de congé annuel ne peuvent plus être reportés d'une année à l'autre, sous réserve des autres dispositions de l'article 13. Si, au moment de la cessation de son emploi, une employée a des crédits de congé annuel non utilisés, ces crédits lui sont payés au taux de salaire alors en vigueur.
- c) Les congés annuels doivent être inscrits au calendrier. Les employées respectent le calendrier des congés annuels et prennent leurs congés comme prévus. Si une employée est obligée de déplacer une ou des semaines de congé annuel en raison de circonstances extraordinaires, elle choisit une ou des semaines de remplacement au cours de l'année de congé annuel en cours. Elle remplit un nouveau formulaire de demande de congé et avise par écrit la dirigeante ou le dirigeant responsable de son travail ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national de tout changement à ses congés annuels. L'employée qui souhaite reporter des crédits de congé annuel à l'année suivante afin de bénéficier à ce moment-là d'une période de congé prolongée doit présenter une demande spéciale par écrit au plus tard le 31 mai de l'année en cours. L'employeur ne refusera pas une telle demande sans motif valable.

- d) Si des crédits de congé annuel ne sont pas utilisés au cours de l'année de leur acquisition, l'employée fournit à l'employeur une explication écrite des activités ou de la situation l'ayant empêché d'utiliser ces crédits de congé annuel. Cette explication doit être fournie au plus tard le 30 juin de l'année financière en cours. Si l'employeur approuve la raison ayant donné lieu à la non-utilisation des crédits de congé annuel au cours de l'année financière en cours, les crédits sont alors reportés à l'année financière suivante. Une telle approbation ne sera pas refusée sans motif valable.
- e) Au moment d'inscrire ses crédits de congé annuel au calendrier de l'année financière suivante, l'employée inclut tous les crédits reportés de l'année précédente en plus des crédits pour l'année en question (après le 1^{er} juillet 2018, conformément à l'alinéa 13.1 b)). Du point de vue administratif, tout congé annuel pris au cours d'une année donnée est tout d'abord déduit des crédits reportés de l'année précédente avant que ne soient utilisés les crédits de l'année en cours.
- f) Au début d'une nouvelle année financière, les employées ne peuvent pas reporter davantage que le nombre maximal de jours de congé annuel auquel elles ont droit chaque année. Si une employée compte un nombre de crédits supérieur au nombre maximum de crédits pouvant être reportés, les crédits (jours) de congé excédentaires lui sont payés au de taux de salaire alors en vigueur. Aucun crédit de congé non utilisé n'est payé à l'employée tant que cette dernière n'a pas remis à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national tous ses relevés de dépenses pour l'année financière précédente.

g) Avant le début de chaque nouvelle année financière, les membres de l'unité de négociation reçoivent un tableau présentant leurs crédits de congé annuel répartis selon les catégories suivantes :

- crédits accumulés et reportés au 30 juin;
- crédits de congé annuel pour la nouvelle année financière;
- total des crédits à utiliser au cours de l'année financière;
- nombre de crédits utilisés durant la présente année financière;
- nombre de crédits qui seront payés à l'employée s'ils ne sont pas utilisés avant la fin de la présente année financière.

13.2 MALADIE PENDANT UN CONGÉ ANNUEL

Si, au cours d'une période de congé annuel donnée, une employée a droit à un congé de décès, à un congé spécial payé ou à un congé de maladie (sur présentation d'un certificat médical), la période de congé annuel ainsi déplacée est, au choix de l'employée, ajoutée à la période de congé annuel ou reportée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

13.3 INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE CONGÉ ANNUEL

Si une employée décède ou met fin à son emploi après une période d'emploi continu d'au plus six (6) mois, elle ou sa succession touche, en remplacement des congés annuels acquis, un montant égal à 6 % de la somme globale du salaire et des indemnités pour heures supplémentaires dont elle a bénéficié au cours de sa période d'emploi.

Si, pour une raison ou une autre, une employée ayant plus de six (6) mois d'emploi continu met fin à son emploi, elle ou sa succession touche, en remplacement des congés annuels acquis mais non utilisés, un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé acquis mais inutilisés par le taux de salaire journalier qui s'appliquait à l'employée à plein temps juste avant la date à laquelle son emploi a pris fin.

13.4 PAS DE REMBOURSEMENT EN CAS DE DÉCÈS

Si l'employée, qui a bénéficié de plus de congés annuels qu'elle n'en avait acquis, décède, elle n'est pas tenue de rembourser le nombre de congés annuels dont elle a bénéficié en trop.

13.5 SALAIRE ANTICIPÉ POUR CONGÉ ANNUEL

- a) L'employeur convient de verser à l'avance le salaire net applicable à la période du congé annuel, à condition que l'employée lui remette un préavis de six semaines de la date à laquelle le paiement est exigé.
- b) À la condition que l'employée soit autorisée à partir en congé pour la période en question, l'avance du salaire net est versée avant le départ en congé.
- c) Le montant de l'avance est établi en multipliant le nombre de semaines de congé par le salaire hebdomadaire net auquel l'employée a droit pour la première période de paie qui suit la dernière paie normale reçue avant le départ en congé.
- d) Tout paiement en trop relatif à cette avance constitue un montant exigible immédiatement sur tout droit à salaire acquis subséquemment et est recouvré en entier avant tout autre versement de salaire.

13.6 AUCUNE EXIGENCE DE TRAVAILLER DURANT UN CONGÉ ANNUEL

Aucune employée n'est tenue de travailler ou autorisée à travailler quand elle est en congé annuel.

13.7 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- a) Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés :
- vendredi saint
 - lundi de Pâques
 - fête de Victoria
 - fête du Canada
 - congé statutaire du mois d'août
 - fête du Travail
 - **journée de vérité et de réconciliation**
 - jour d'Action de grâce
 - jour du Souvenir

Tout autre jour férié proclamé par loi fédérale.

- b) Les employées peuvent substituer la Saint-Jean-Baptiste, la Journée internationale de la femme et le Premier Mai à tout autre jour férié désigné dans la présente clause.
- c) L'employée qui compte une (1) année de service a droit à un jour de congé mobile au cours de chaque année civile, à prendre à une date convenue entre l'employeur et l'employée.
- d) Si un jour férié désigné payé survient ou est observé au cours de la période de congé annuel de l'employée, celle-ci a droit à une journée de congé annuel de plus.
- e) Les congés fériés désignés payés qui tombent un jour de fin de semaine sont pris le lundi suivant.
- f) Le bureau national du STTP est fermé à compter du 24 décembre au 2 janvier inclusivement. Les journées non travaillées au cours de cette période n'entraînent pas de perte de salaire. Le personnel de l'entretien ménager et de l'entretien léger est tenu de travailler un quart de travail au cours de cette période; l'horaire étant déterminé en consultation.

Les spécialistes de la technologie de l'information peuvent être tenues de travailler au cours de cette période pour effectuer la maintenance des systèmes. Toute journée ainsi déplacée est prise à une date ultérieure fixée d'un commun accord.

13.8 CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS

Les parties entament des consultations sur le calendrier des congés annuels le 1^{er} avril de chaque année. Le calendrier est établi au plus tard le 31 mai.

À moins d'entente contraire, les congés annuels sont sélectionnés par ancienneté, par section, en fonction de blocs de quatre semaines.

Chaque année financière, les employées et employés inscrivent au moins trois semaines de congé annuel au calendrier des congés annuels, à moins que l'employeur n'en convienne autrement.

Les employées et employés peuvent modifier les semaines qu'ils ont inscrites au calendrier des congés annuels, sous réserve de l'approbation de l'employeur. L'approbation de l'employeur ne peut pas être refusée sans motif valable.

ARTICLE 14

CONGÉS PAYÉS

14.1 FORMULAIRE D'AUTORISATION DE CONGÉ

- a) Les employées remplissent un formulaire d'autorisation de congé pour chaque demande de congé et **le transmettent au Comité des ressources humaines. Les employées reçoivent une réponse dans un délai raisonnable.** Aucune demande de congé n'est refusée sans motif raisonnable.
- b) Lorsque l'employée n'est pas en mesure de remplir un formulaire d'autorisation de congé à l'avance, elle remet le formulaire dûment rempli **au Comité des ressources humaines** dès son retour au travail.

(REMARQUE : Compte tenu de la soumission des formulaires d'autorisation de congé, il n'est pas nécessaire d'inscrire les congés sur le relevé de dépenses mensuel.)

14.2 CONGÉ DE MALADIE

- a) L'employée acquiert des congés de maladie à partir de son premier jour d'emploi au taux d'une journée (1) pour chaque mois durant lequel elle a droit à au moins dix (10) jours de salaire.
- b) L'employée accumule les congés de maladie non utilisés. Aucune limite ne s'applique à l'accumulation des crédits de congé de maladie.
- c) Les congés de maladie accumulés ne sont pas payés à l'employée au moment de la cessation de son emploi.
- d) L'employée peut emprunter jusqu'à trente (30) jours de crédits de congé de maladie, conformément à la clause 17.3. Ces crédits sont recouverts à même les crédits accumulés après le retour au travail. Si l'employée ne retourne pas au travail en raison de son décès ou parce qu'elle est déclarée inapte pour des raisons de santé, les crédits empruntés sont oubliés. Si l'employée démissionne avant que les crédits aient été recouverts, la somme due est recouvrée par l'employeur.
- e) Après 21 jours civils, dans le cas d'une maladie, l'employée est admissible aux prestations de l'assurance-invalidité de courte durée.
- f) Dans le cas d'un accident ou d'une hospitalisation, l'employée est immédiatement admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée.
- g) Les prestations du régime d'assurance-invalidité de courte durée correspondent à 75 % du salaire brut hebdomadaire payable à l'employée au début de l'invalidité.
- h) Les prestations du régime d'assurance-invalidité de courte durée peuvent être bonifiées pour représenter 100 % du salaire régulier de l'employée au moyen de congés de maladie accumulés qui servent alors de crédits complémentaires.
- i) Les prestations d'assurance-invalidité de courte durée sont versées durant 17 semaines.

- j) Les prestations et la couverture du régime d'assurance-invalidité de courte durée cessent lorsque le membre atteint l'âge de 75 ans.
- k) L'employée qui est en congé de maladie durant une sixième journée ouvrable d'affilée remet un certificat médical à l'employeur. L'employeur paie le coût de ce certificat jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (25 \$).

14.3 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas de blessure ou de maladie professionnelle approuvée par la Commission provinciale des accidents du travail, l'employée bénéficie d'un congé payé, pourvu que la blessure ait été subie dans l'exercice de ses fonctions.

L'employée autorise la Commission des accidents du travail à verser à l'employeur toute somme à laquelle elle a droit en compensation des pertes de salaire.

14.4 CONGÉ DE MARIAGE

L'employée, qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, a droit à un congé spécial payé d'au plus cinq (5) jours pour se marier.

14.5 CONGÉ DE DÉCÈS

Aux fins de la présente clause, le terme « famille » désigne le père, la mère, le frère, la sœur, le conjoint ou la conjointe en droit, de fait ou de même sexe, l'enfant de l'employée, les grands-parents, les petits-enfants, le beau-père, la belle-mère ou toute autre personne qui réside en permanence au domicile de l'employée ou avec laquelle l'employée demeure en permanence. Les personnes ayant un lien de parenté créé par le remariage ou l'appartenance à une famille d'accueil sont considérées comme faisant partie de la famille.

- a) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employée a droit à un congé spécial payé d'au plus quatre jours, mais ne devant pas excéder la quatrième journée de la date du décès. Si nécessaire, l'employée a aussi droit à un congé spécial d'au plus trois jours à des fins de déplacement. Dans la présente clause, « jours » signifie des jours civils consécutifs.
- b) L'employée a droit à un congé spécial payé d'au plus une journée à la suite du décès pour assister aux funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une tante ou d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu ou des grands-parents de son conjoint en droit, de fait ou de même sexe.
- c) Il est reconnu par les parties que les circonstances donnant lieu au congé de décès sont particulières à chaque employée ou employé. Sur demande, la représentante ou le représentant autorisé de la Société peut, après avoir tenu compte de ces circonstances particulières, accorder un congé payé pour une période plus longue que celle qui est prévue aux alinéas 14.5 a) et b).

14.6 CONGÉ PAYÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Aux fins de la présente clause, le terme « famille » désigne le père, la mère, le frère, la sœur, le conjoint ou la conjointe en droit, de fait ou de même sexe, l'enfant de l'employée, les grands-parents, les petits-enfants ou toute autre personne qui réside en permanence au domicile de l'employée ou avec laquelle l'employée demeure en permanence. Les personnes ayant un lien de parenté créé par le remariage ou l'appartenance à une famille d'accueil sont considérées comme faisant partie de la famille.

- a) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i) jusqu'à une demi-journée de congé payé pour accompagner une personne à charge à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou pour assister à un rendez-vous avec une administration scolaire ou une agence d'adoption ou encore pour faire face à une urgence relative à la garde d'enfants. L'employée donne un préavis d'au moins une demi-journée, mais n'est pas tenue d'en fournir un dans le cas d'une urgence.
 - ii) jusqu'à deux (2) jours de congé payé consécutifs pour prendre soin temporairement d'un membre de la famille de l'employée.
- b) L'employée a droit jusqu'à cinq jours de congé payé dans une même année civile aux termes de l'alinéa a) ci-dessus.
- c) Si, aux termes de la présente clause, le congé est d'une durée de deux heures ou moins, il n'est pas soustrait du maximum annuel prévu à l'alinéa b) ci-dessus.

14.7 CONGÉ DE SOIGNANT (PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI)

Les conditions suivantes s'appliquent à l'employée qui a droit à des prestations de compassion aux termes de l'assurance-emploi **et qui touche de telles prestations.**

L'employeur lui verse durant la période d'attente **d'une (1) semaine** une indemnité correspondant à 93 % du traitement hebdomadaire qu'elle touchait à son dernier jour de travail avant le début du congé. **Après avoir reçu une preuve du versement des prestations d'assurance-emploi**, l'employeur verse à l'employée, durant une période **maximale de sept (7) semaines**, une indemnité qui correspond à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 93 % du traitement hebdomadaire qu'elle touchait à son dernier jour de travail avant le début du congé. Durant le congé, l'employée conserve le droit aux avantages sociaux prévus à la présente convention collective.

14.8 CONGÉ POUR UN RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE

- a) L'employée a droit à un congé payé pour se présenter à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.
- b) Avant de s'absenter, l'employée fournit un préavis à l'employeur.

14.9 CONGÉ DE RÉCUPÉRATION

- a) L'employée qui compte un (1) an de service continu a droit à quatre (4) jours de congé de récupération par année civile.
- b) L'employée informe l'employeur à l'avance de la date ou des dates auxquelles elle veut prendre ces jours de congé.
- c) L'employeur autorise le congé avant la date à laquelle l'employée désire le prendre. Ce congé est accordé sur demande à au moins une employée par classe d'emploi.

14.10 CONGÉ POUR AUTRES MOTIFS

Si les conditions le justifient, l'employeur accorde un congé spécial payé à l'employée qui, en raison de circonstances ne lui étant pas directement attribuables, ne peut se présenter au travail.

Ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.

14.11 CONGÉ DE PRÉRETRAITE

En plus des congés annuels prévus aux termes de la présente convention collective, l'employée qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et qui compte vingt (20) années de service, ou qui atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui compte dix (10) années de service, ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et qui compte cinq (5) années de service a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine dans les douze (12) mois qui suivent son admissibilité et au cours de chaque période de douze (12) mois subséquente jusqu'à la date de sa retraite, sans toutefois dépasser cinq (5) semaines de congé depuis son admissibilité jusqu'à sa retraite.

14.12 CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

L'employeur accorde un congé payé pour toute période pendant laquelle l'employée est tenue :

- a) de se présenter pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) par assignation ou sommation, d'assister en qualité de témoin à une procédure qui se déroule :
 - i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un grand jury;
 - ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;

- iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes autrement que dans l'exercice de ses fonctions;
- iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui, ou
- v) devant un arbitre ou une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.

14.13 CONGÉ SYNDICAL

Le syndicat a droit, au cours de chaque année civile, à cinq jours de congé payés à l'intention des membres de l'unité de négociation qui participent à des activités syndicales. Il peut notamment s'agir de participation à des conférences ou à des congrès de syndicats, à des préparatifs en vue des négociations ou à toute autre activité syndicale. Les crédits non utilisés de congé syndical s'accumulent d'une année à l'autre.

Le présent congé s'ajoute à ceux prévus à la clause 16.2.

ARTICLE 15

CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION

15.1 DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ ET AU CONGÉ PARENTAL

- a) L'employée qui devient enceinte en avise l'employeur au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse et, sous réserve des alinéas b) et c) ci-après, bénéficie, onze (11) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse, d'un congé de maternité non payé d'une période prenant fin au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Sur demande écrite de l'employée, l'employeur accepte de reporter le début du congé de maternité non payé ou d'y mettre fin avant l'achèvement des dix-sept (17) semaines suivant la date de la fin de la grossesse.
- c) L'employeur peut permettre à l'employée enceinte de commencer son congé de maternité non payé plus de onze (11) semaines avant la date prévue de la fin de la grossesse.
- d) L'employeur peut exiger de l'employée, qui demande un congé de maternité non payé, un certificat médical attestant de la grossesse.
- e) Lorsque l'employée assume la garde et les soins du nouveau-né, elle a aussi droit au congé parental d'au plus **soixante-et-une (61)** semaines si elle s'est prévalu du congé de maternité ou de **soixante-trois (63)** semaines si elle n'a pas bénéficié du congé de maternité.
- f) Aux fins du congé annuel prévu à l'article 13, l'employée est réputée avoir été rémunérée durant son congé de maternité ou son congé parental.

- g) L'employée qui bénéficie du congé prévu à la présente clause acquiert des congés de maladie comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil.

15.2 ADMISSIBILITÉ À L'INDEMNITÉ DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE CONGÉ PARENTAL

- a) L'employée qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à l'employeur la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi **et qu'elle touche de telles prestations** en vertu de l'article 22 **ou de l'article 23** de la *Loi sur l'assurance-emploi* reçoit une indemnité de congé de maternité et de congé parental conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit ci-dessous.

L'admissibilité au RPSC aux termes de l'alinéa 15.2 a) est conditionnelle à la présentation d'une preuve, à la demande de l'employeur, indiquant que l'employée a demandé, a reçu et continue de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

- b) L'employée visée par la clause 15.1 signe une entente avec l'employeur dans laquelle elle s'engage :
- i) à retourner au travail et à continuer de travailler pour l'employeur durant une période de six (6) mois après son retour au travail;
 - ii) à retourner au travail à la date d'expiration de son congé de maternité, à moins que l'employeur ne consente à modifier cette date ou à moins que l'employée n'ait droit à un autre congé prévu dans la présente convention collective.
- c) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa 15.2 b) reconnaît qu'elle doit à l'employeur le montant total reçu à titre d'indemnité de congé de maternité et de congé parental.

15.3 CALCUL DE L'INDEMNITÉ

- a) **Lorsqu'une employée fournit à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) se compose des éléments suivants :**
- i) **Durant les deux (2) premières semaines, des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employée doit recevoir et quatre-vingt-treize (93 %) de son salaire hebdomadaire;**
 - ii) **Durant une période maximale de quinze (15) semaines, des paiements additionnels équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employée doit recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire.**
- b) **Lorsqu'une employée fournit à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le RPSC se compose des éléments suivants :**
- i) **Si elle n'était pas admissible au RPSC et n'a pas reçu de prestations aux termes de l'alinéa 15.3 a), l'employée reçoit, pendant les deux (2) premières semaines, des paiements équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire; et/ou**
 - ii) **Si elle a choisi de prendre un congé de 35 ou 37 semaines (selon qu'elle a pris ou non un congé de maternité), le RPSC correspond à la différence entre les prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit et**

quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire. Si l'employée a choisi de prendre un congé de 61 ou 63 semaines, le RPSC correspond à la différence entre les prestations d'assurance-emploi qu'elle aurait reçues si elle avait choisi de prendre un congé de 35 ou 37 semaines, et son salaire hebdomadaire. Quelle que soit la durée du congé parental ou la somme des prestations d'assurance-emploi reçues, le montant du RPSC d'une employée ne peut dépasser le montant qu'elle aurait reçu si elle avait pris un congé parental de 35 semaines.

15.4 CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

- a) L'employée ou l'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé payé d'au plus un (1) jour. Ce congé peut être accordé le jour même de la naissance de l'enfant, le jour qui précède ou qui suit la naissance ou encore le jour d'entrée de sa conjointe à l'hôpital ou le jour de sa sortie.
- b) L'employée a droit à un congé payé d'au plus un (1) jour pour l'adoption d'un enfant.

15.5 CONGÉ PARENTAL

- a) L'employée qui compte six (6) mois d'emploi continu et qui assume ou assumera la garde et les soins d'un nouveau-né a droit à un congé non payé d'au plus **soixante-trois (63)** semaines.

- b) Le congé non payé peut commencer selon le choix de l'employée :
 - i) à l'expiration du congé pris par une employée du sexe féminin en rapport avec l'enfant;
 - ii) le jour de naissance de l'enfant;
 - iii) le jour où l'employée devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.
- c) L'employée qui désire prendre un congé parental fournit à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines dans lequel elle l'informe de la durée du congé qu'elle entend prendre.
- d) L'employeur peut demander à l'employée de présenter une copie du certificat de naissance de l'enfant.
- e) Aux fins du congé annuel prévu à l'article 13, l'employée est réputée avoir été rémunérée durant son congé parental.
- f) L'employée qui bénéficie du congé prévu à la présente clause acquiert des congés de maladie comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil.

15.6 CONGÉ D'ADOPTION OU CONGÉ PARENTAL

- a) L'employée qui compte six (6) mois d'emploi continu a droit à un congé non payé d'au plus **soixante-trois (63)** semaines à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Ce congé non payé commence le jour où l'enfant est confié à l'employée.
- b) L'employée qui demande un congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant fournit à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines, à moins qu'elle ait une raison valable de ne pas le faire. L'employée informe l'employeur de la durée du congé qu'elle entend prendre.

- c) L'employeur peut demander à l'employée une preuve d'adoption.
- d) Aux fins du congé annuel prévu à l'article 13, l'employée est réputée avoir été rémunérée durant son congé d'adoption.
- e) L'employée qui bénéficie du congé prévu à la présente clause acquiert des congés de maladie comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil.

15.7 INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL OU D'ADOPTION

L'employeur prévoit un régime de prestations supplémentaires de chômage à l'intention de l'employée qui a droit au congé parental ou d'adoption aux termes des clauses 15.5 et 15.6. Ce régime accorde aux employées les mêmes prestations que celles prévues à la clause 15.1, aux mêmes conditions que celles énoncées à la clause 15.2. Quant aux congés parental et d'adoption, le régime de prestations supplémentaires de chômage couvre l'indemnité versée au cours de la période d'attente de deux semaines et de la période de **soixante-et-une (61) semaines** durant laquelle l'employée est admissible aux prestations d'assurance-emploi **et touche de telles prestations**, indemnité calculée en fonction de la formule énoncée à la clause 15.3.

La durée des prestations versées pour un même enfant aux termes du régime de prestations supplémentaires de chômage n'excède pas **soixante-trois (63) semaines**.

15.8 RETOUR AU TRAVAIL PROGRESSIF APRÈS UN CONGÉ PARENTAL

Sur entente entre le syndicat et l'employeur, l'employée qui revient d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental peut bénéficier d'un congé partiel non payé d'au plus deux (2) ans à titre de prolongation d'un de ces congés.

La demande de congé partiel non payé est soumise à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de retour au travail de l'employée.

La demande indique la date prévue de retour au travail ainsi que les modalités du congé.

Les parties se réunissent dans les cinq (5) jours suivant la réception d'une telle demande pour décider de la demande et déterminer les modalités d'emploi, y compris les avantages sociaux qui sont établis au prorata.

ARTICLE 16

CONGÉS NON PAYÉS

16.1 AUCUN REFUS D'UNE DEMANDE RAISONNABLE

L'employeur ne peut refuser sans motif valable une demande de congé non payé soumise par l'employée.

16.2 CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES

En plus du congé prévu à la clause 14.12, l'employeur accorde sur demande des congés non payés aux employées élues ou nommées déléguées aux congrès et aux réunions extraordinaires de tout organisme auquel le syndicat est affilié.

Toute demande de congé pour fonctions syndicales provenant de plus d'une employée à la fois est soumise à l'approbation de l'employeur.

Aux fins de la préparation de la négociation collective entre le syndicat et le STTP, un congé non payé est accordé à une employée par service.

16.3 CONGÉ POUR TRAVAILLER LE JOUR DES ÉLECTIONS

L'employée a droit à un congé non payé le jour des élections municipales, provinciales ou fédérales pour qu'elle puisse travailler pour un parti politique ou une candidate ou un candidat.

16.4 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE

À la demande de l'employée, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'au moins un mois jusqu'à concurrence de cinq (5) ans lui est accordé pendant la durée totale de son emploi avec l'employeur pour les soins et l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire.

16.5 CONGÉ NON PAYÉ POUR DES RAISONS PERSONNELLES

Un congé non payé pour des raisons personnelles est accordé de la manière suivante :

- a) Sous réserve des exigences opérationnelles, un congé non payé d'au plus trois (3) mois est accordé à l'employée pour des raisons personnelles.
- b) Sous réserve des exigences opérationnelles, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais n'excédant pas un (1) an, est accordé à l'employée pour des raisons personnelles.
- c) L'employée a droit à un congé non payé pour des raisons personnelles une (1) seule fois aux termes de chacun des alinéas a) et b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi auprès de l'employeur. Le congé non payé accordé aux termes de la présente clause ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption sans le consentement de l'employeur.

- d) Le congé non payé accordé aux termes de l'alinéa a) est compris dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et du congé annuel.
- e) Le congé non payé accordé aux termes de l'alinéa b) est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et du congé annuel.
- f) Le congé accordé aux termes de la présente clause commence dans les six (6) mois suivant la date de la demande du congé, à moins que l'employée ait demandé que le congé commence à une date ultérieure, ou à moins d'une entente contraire entre les parties.

16.6 AUCUNE PERTE DE CRÉDITS DURANT UN CONGÉ NON PAYÉ

L'employée qui, pour une raison ou une autre, bénéficie d'un congé non payé et qui retourne au travail à l'expiration du congé a droit aux crédits de congé de maladie, de congé annuel et d'indemnité de cessation d'emploi pour chaque mois durant lequel elle a touché au moins dix (10) jours de salaire et conserve, s'il y a lieu, les crédits accumulés qui existaient au moment du congé.

16.7 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

À la demande de l'employée, un congé non payé d'au plus trois (3) ans peut lui être accordé pour poursuivre des études. Un tel congé ne peut être refusé sans motif valable.

16.8 CONGÉ DE PRÉRETRAITE NON PAYÉ

L'employée qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et qui compte vingt (20) années de service, ou qui atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui compte dix (10) années de service, ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et qui compte cinq (5) années de service, a droit à un congé de préretraite non payé d'au plus trois (3) mois une fois l'an.

- a) L'employée remet à l'employeur un préavis d'un (1) mois de son intention de prendre un tel congé.
- b) Ce congé peut être pris conjointement avec les congés annuels de l'employée.

16.9 ABSENCES TEMPORAIRES D'UNE DURÉE DE TROIS MOIS OU PLUS

Dès que l'employeur est informé d'une absence d'une durée de trois mois ou plus, il se réunit immédiatement avec le syndicat pour discuter du remplacement et des questions relatives à la charge de travail.

ARTICLE 17

AVANTAGES SOCIAUX

17.1 COÛT DES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ ET DE SOINS DENTAIRES ET DU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur paie la totalité du coût des régimes de soins de santé et de soins dentaires et du régime d'assurance-vie suivants :

- a) L'employeur paie la totalité du coût du régime d'assurance collective n° 52326 (Ontario) – n° 52322 (Québec) – de la compagnie d'assurance SSQ. Ce régime remplace le régime n° 16357 de la compagnie Green Shield et le régime n° 51060 de la compagnie Great West (Société canadienne des postes et Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, division 2), ainsi que l'assurance-vie, l'assurance-invalidité de courte durée et l'assurance-invalidité de longue durée visées par le régime n° 133352 de la compagnie d'assurance-vie Great West Life (régime des dirigeantes et dirigeants du STTP). L'employeur convient que la protection offerte par le régime d'assurance de la compagnie SSQ est égale ou supérieure à la protection combinée des régimes antérieurs.

Des améliorations sont apportées à la protection du régime d'assurance, y compris les suivantes :

- Vaccins : augmentation de la protection qui passe de 200 \$ à 300 \$;
- Implants dentaires : remboursement à 80 % (pas de maximum);
- Soins orthodontiques : la protection passe de 4 500 \$ à 6 500 \$;
- Examens annuels de la vue avant 21 ans;
- Examens annuels de la vue après 40 ans;
- Examen de la vue aux 2 ans entre 22 et 39 ans;
- Lunettes et verres de contact : augmentation de la protection qui passe de 430 \$ à 600 \$ par période de deux ans;
- Ergothérapeute : 500 \$ par année.

*** Tous les soins dentaires sont remboursés à 100 % selon le barème des tarifs en vigueur de l'Association dentaire de l'Ontario. ***

- b) L'employeur paie la totalité du coût de l'assurance décès et mutilation accidentels (police no AB 10348201 de la compagnie d'assurance ACE)

- c) L'annexe « C » présente une description complète des protections offertes aux termes des régimes d'assurance (SSQ 52326-52322 et ACE AB10348201).
- d) Un programme d'aide aux employées choisi par l'employeur et ayant été approuvé par les unités de négociation représentant le personnel du bureau national du STTP.

17.2 RÉGIME DE RETRAITE

Les parties acceptent de cotiser au Régime de retraite multisectoriel du SCFP. La contribution de l'employeur correspond à 7,4 % du salaire de l'employée. La contribution de l'employée correspond à 3,1 % de son salaire. L'adhésion au Régime de retraite multisectoriel débute le 1^{er} septembre 2004.

En ce qui concerne les membres du personnel de l'entretien ménager et des travaux légers, l'employeur verse à ces employées une indemnité de retraite qui correspond à la différence entre 7,4 % de leur salaire annuel et 7,4 % du salaire annuel d'un spécialiste.

17.3 PRIME DU RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAL PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR

Sous réserve des dispositions de la clause 17.1, l'employeur paie, au nom de l'employée, le coût de la prime du régime d'assurance-maladie provincial et le coût de la garantie d'une chambre d'hôpital semi-privée.

17.4 AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉES EN CONGÉ PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur paie le coût des avantages sociaux des employées bénéficiant des congés payés ou non payés suivants :

- a) congé de maternité et congé parental d'au plus **soixante-dix-huit (78)** semaines;

- b) congé d'adoption et congé parental d'au plus **soixante-trois (63)** semaines;
- c) congé de maladie payé ou non payé d'au plus deux cent soixante (260) semaines;
- d) congé de préretraite payé d'au plus une (1) semaine par année jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines; congé de préretraite non payé d'au plus trois (3) mois par année;

Dans le cas du congé de maladie, l'employeur paie seulement les avantages sociaux prévus à la clause 17.2 pour la période du congé de maladie payé et toute autre période durant laquelle l'employée a droit à des prestations aux termes des régimes prévus à la clause 17.1;

- e) **congé d'invalidité de courte durée :**
 - **L'employeur déduit un quart de journée des crédits de congés de maladie de l'employée afin de lui verser un complément salarial de 25 % par jour;**
 - **L'employeur continue de déduire à la source toutes les retenues obligatoires, ainsi que les cotisations syndicales et les cotisations au régime de retraite du SCFP;**
 - **Pendant qu'elle est en congé d'invalidité de courte durée, l'employée accumule des crédits mensuels de congés de maladie, de congés annuels, de congés pour responsabilités familiales et de congé mobile;**
 - **L'employée en congé d'invalidité de courte durée et l'employeur continuent de verser leurs cotisations respectives au Régime de retraite multisectoriel de l'employée;**
 - **L'employée a droit à l'allocation de garde d'enfants;**
 - **Elle n'a pas droit aux dispositions de la clause 18.3 (laissez-passer d'autobus) ni aux dispositions de la clause 18.2 (indemnité des spécialistes);**
 - **L'allocation de stationnement ne constitue pas un avantage imposable pendant la durée du RAICD;**

congé d'invalidité de longue durée :

- **Une fois sa demande de congé d'invalidité de longue durée approuvée, l'employée est rayée de la liste de paie du STTP;**
- **Tous les paiements de prestations proviennent directement de l'assureur tiers (SSQ);**
- **Le STTP verse la contribution mensuelle de l'employeur au Régime de retraite multisectoriel de l'employée (régime de retraite du SCFP 1979) dans la mesure où l'employée a fourni une preuve qu'elle verse ses contributions mensuelles au régime;**
- **L'employée n'accumule pas de crédits de congé de maladie, de congés annuels, de congé de responsabilités familiales ni de congé mobile;**
- **Elle n'a pas droit aux dispositions relatives au supplément salarial et à l'allocation de garde d'enfants, ni aux dispositions des clauses 18.3 (laissez-passer d'autobus) et 18.2 (indemnité des spécialistes);**
- **L'adresse de courrier électronique de l'employée est fermée jusqu'à son retour au travail. L'employée doit rendre tous les articles en sa possession qui appartiennent au STTP (carte d'accès, ordinateur portable, téléphone cellulaire, etc.)**

17.5 AVANTAGES SOCIAUX APRÈS LA RETRAITE

- a) L'employée, âgée de cinquante (50) ans ou plus et comptant vingt (20) années de service ou âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus et comptant dix (10) années de service ou âgée de soixante (60) ans ou plus et comptant (5) années de service, qui prend sa retraite, peut, dans les soixante (60) jours suivant la date de son départ à la retraite, décider si elle participera au régime de soins de santé complémentaire, aux régimes de soins de la vue, de l'ouïe et de soins dentaires et au régime d'assurance-vie qui, conformément à la clause 17.1, s'appliquent aux employées en service actif.

- b) Si l'employée décide de participer aux régimes d'avantages sociaux qui s'appliquent aux employées en service actif, elle sera visée par l'ensemble des régimes. Par la suite, elle ne pourra pas modifier la couverture.
- c) La prime sera payée par l'employeur et l'employée à la retraite dans une proportion de 80-20 %.
- d) Le coût des primes des employées à la retraite sera harmonisé avec celui s'appliquant aux employées en service actif (primes pondérées).
- e) Si l'employée à la retraite décède avant son conjoint ou sa conjointe ou les personnes à sa charge, le conjoint, la conjointe ou les personnes à charge peuvent maintenir leur participation aux régimes d'avantages sociaux du STTP, moyennant un partage des coûts 50-50. Il est entendu qu'il s'agit du conjoint, de la conjointe ou des personnes à charge au moment où l'employée prend sa retraite.

ARTICLE 18

DÉPENSES

18.1 DROIT AUX INDEMNITÉS DU STTP

- a) L'employée, qui participe à une activité du STTP ou mène au nom de l'employeur des activités approuvées relatives au STTP, a droit aux indemnités journalières et aux indemnités de déplacement prévues dans les statuts nationaux du STTP.
- b) L'employée qui participe à une activité au nom de l'employeur a droit à l'indemnité de garde d'enfants ou au service de garde d'enfants offert sur place si un tel avantage est offert aux membres du STTP.

18.2 INDEMNITÉ DES SPÉCIALISTES

Dans le cours normal de leurs activités ou l'exécution d'heures supplémentaires, les spécialistes engagent des dépenses relatives à des repas d'affaires et à des courses en taxi. À cet égard, l'employeur accepte de verser à tous les spécialistes un montant de **85,39 \$** par mois.

Les spécialistes ne sont pas tenus de produire des reçus, mais s'ils le font, le paiement est traité comme un remboursement de dépenses. À défaut de reçus, le paiement est considéré comme un avantage imposable.

18.3 DROIT À UNE PLACE DE STATIONNEMENT OU À UN LAISSEZ-PASSER D'AUTOBUS

Les employées ont droit à une place de stationnement attenante aux locaux de l'employeur, ou à un laissez-passer d'autobus payé par l'employeur.

L'employeur verse une indemnité mensuelle de 50 \$ aux employées qui décident de ne pas utiliser une place de stationnement et de ne pas recevoir un laissez-passer d'autobus.

Les employées n'ont pas droit à l'indemnité lorsqu'elles sont en congé d'invalidité de longue durée, en congé personnel non payé, en congé d'études ou dans tous les cas où l'employée n'est pas physiquement au travail, par exemple durant une pandémie.

18.4 INDEMNITÉS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES

- a) Les traducteurs et traductrices ont droit à une indemnité de repas de **16,64 \$** lorsqu'ils et elles sont tenus de travailler deux heures supplémentaires ou plus à la fin d'une journée de travail, un jour de fin de semaine ou un jour férié. Une deuxième indemnité de repas de **16,64 \$** est versée après dix (10) heures de travail supplémentaires.

- b) Les traducteurs et traductrices ont également droit au remboursement du prix du transport en taxi lorsqu'ils et elles travaillent des heures supplémentaires, à moins que l'employée ne bénéficie d'une place de stationnement, dans quel cas, elle a droit à une indemnité de kilométrage de **38 cents**.

18.5 INDEMNITÉ DE GARDE D'ENFANTS

L'employée reçoit une indemnité mensuelle de garde d'enfants de **123,11 \$** par enfant à charge de moins de 13 ans nécessitant des services de garde et de **141,56 \$** par enfant (jusqu'à 16 ans) ayant des limitations fonctionnelles.

À partir du 14 août 2008, l'indemnité de garde d'enfants est visée par les dispositions de la clause 18.6.

18.6 AUGMENTATION DES INDEMNITÉS EN FONCTION DU COÛT DE LA VIE

Les indemnités prévues aux clauses 18.2 et 18.4 augmentent le 1^{er} juillet de chaque année d'un montant équivalant à la hausse de l'indice des prix à la consommation au cours de la période précédente de juin à juin.

ARTICLE 19

SANTÉ ET SÉCURITÉ

19.1 EMPLOYEUR – PREMIER RESPONSABLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

L'employeur a la responsabilité première de s'assurer que le lieu de travail est sain, sécuritaire et exempt de tout harcèlement, de prendre les mesures appropriées et efficaces, tant préventives que correctives, pour protéger la santé et la sécurité des employées.

19.2 LIEU DE TRAVAIL ET MATÉRIEL SÉCURITAIRES

L'employeur fournit et maintient un lieu de travail, du matériel, des méthodes et des outils de travail qui sont sécuritaires et sans risque pour la santé.

19.3 REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX

- a) Aucune employée ne fait l'objet de sanctions disciplinaires ou est renvoyée parce qu'elle refuse d'exécuter un travail, de se présenter dans un lieu de travail ou de faire fonctionner du matériel si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution du travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
- b) Lorsque l'employée refuse d'exécuter un travail, conformément à l'alinéa a) :
 - i) elle avise sans délai l'employeur et la représentante ou le représentant du syndicat;
 - ii) elle ne subit aucune perte de salaire pour la période durant laquelle elle retire ses services;
 - iii) jusqu'à ce que la situation ayant donné lieu au refus de travailler soit corrigée, l'employeur peut réaffecter ou déplacer l'employée.

19.4 RECONNAISSANCE DE LA NÉCESSITÉ DE TENIR DES CONSULTATIONS

L'employeur et le syndicat reconnaissent la nécessité de mener des consultations constructives et significatives dans le domaine de la santé et de la sécurité. Le syndicat désigne, parmi les membres de l'unité de négociation, un représentant ou une représentante en santé et sécurité qui s'assure que les préoccupations et les problèmes sont soumis pour règlement au moyen de mesures appropriées ou de la procédure de consultation.

19.5 TERMINAUX ET ÉCRANS D'ORDINATEURS

Toutes les employées ont droit, sur demande, à des écrans à affichage à cristaux liquides (ACL) de dix-neuf (19) pouces.

ARTICLE 20

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20.1 CONSULTATIONS RELATIVES AUX QUESTIONS LIÉES À L'EMPLOI

L'employeur consulte le syndicat sur les questions qui ont trait à l'emploi, y compris sans toutefois s'y limiter, les méthodes de travail, l'organisation, le matériel, les politiques, les nouveaux postes au sein de l'unité de négociation et les projets de déménagement ou de rénovation du lieu de travail. Aucune modification n'est apportée aux conditions de travail sans consultation préalable.

L'employeur convient de cerner et de discuter avec le Syndicat, dès que possible, tout projet spécial et tout nouveau travail, ainsi que les exigences en matière d'effectifs temporaires ou à long terme.

20.2 CONTRÔLE ET SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE ET CONFIDENTIALITÉ DES EMPLOYÉES

- a) Le contrôle et la surveillance électronique ne sont pas utilisés aux fins de l'évaluation du travail des employées.
- b) Les caméras de surveillance, toute technologie ou tout système pouvant surveiller les employées ou leur travail ou tout autre matériel connexe ne sont pas utilisés dans les lieux occupés par les employées sans que ces celles-ci n'en soient avisées.
- c) L'employeur ne peut, en aucun temps, utiliser les enregistrements sur bande vidéo ou toute autre forme de surveillance ou de contrôle électronique des employées, de leur rendement ou de leur présence à un endroit précis, et ce, à fins de contrôle de vérification fait au hasard ou d'évaluation disciplinaire. En aucun temps, l'employeur ne peut utiliser de tels systèmes pour recueillir des preuves devant servir à justifier le recours à des mesures disciplinaires. Le syndicat est informé par écrit de l'endroit et du but visé par l'installation de caméras de surveillance et des raisons de l'installation d'un tel matériel.
- d) L'employeur ne divulgue à qui que ce soit ou organisme que ce soit des renseignements d'ordre personnel ou professionnel concernant une employée sans l'autorisation expresse écrite de l'employée. Si l'employeur est tenu par la loi de révéler des renseignements de nature personnelle ou professionnelle à quelque personne ou organisme que ce soit, il informe l'employée immédiatement de tous les détails d'une telle divulgation. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut néanmoins choisir de divulguer de l'information pour des motifs relatifs à la sécurité de l'employée ou des employées. Quand l'employeur utilise de la technologie qui permet d'établir l'utilisation faite par l'employée de l'Internet, ces renseignements ne sont pas divulgués à quelque personne ou organisme que ce soit sans l'autorisation écrite de l'employée.

- e) L'employeur reconnaît que toute transmission ou correspondance par courrier électronique ou Internet est confidentielle et privée entre l'expéditeur et le destinataire visé.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'employeur a la possibilité de surveiller les sites Internet visités par les employées. Il est également entendu que le stockage, le traitement, l'affichage, l'envoi ou la transmission de langage ou de matériel offensant ou obscène sont interdits, à moins qu'ils ne soient liés au travail. Cela comprend tout matériel qui pourrait être interprété comme étant raciste, homophobe, sexiste, pornographique ou considéré comme du harcèlement sexuel ou classé comme du matériel haineux.

L'employeur ne surveille pas les sites Internet visités par les employées à l'aide des ordinateurs du STTP à des fins autres que celles énoncées ci-dessus.

20.3 TABLEAU D'AFFICHAGE À L'USAGE DU SYNDICAT

L'employeur fournit un tableau d'affichage à l'usage du syndicat dans un endroit convenable de la section de travail.

20.4 REFUS D'EFFECTUER DU TRAVAIL D'EMPLOYÉS EN GRÈVE

L'employée ne peut être tenue d'effectuer du travail d'autres employés et employées en grève ou du travail destiné à des services ou à des ateliers en grève. Aucune mesure disciplinaire n'est prise à l'encontre d'une employée qui refuse de franchir une ligne de piquetage. Toutefois, l'employée ne reçoit pas de salaire pour la période de temps non travaillée.

20.5 ÉTIQUETTE SYNDICALE

Les documents écrits, traduits, révisés et mis en page par les membres de l'unité de négociation portent le logo du SCFP. Les employées ajoutent elles-mêmes la marque syndicale à leur travail.

20.6 VERSIONS FRANÇAISE ET ANGLAISE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'employeur accepte de reproduire des exemplaires de la présente convention collective dans les deux langues officielles. Le libellé de la convention collective dans les deux langues officielles est approuvé par les parties dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

20.7 LETTRES D'ENTENTE

Toutes les lettres d'entente en annexe font partie intégrante de la présente convention collective.

20.8 ENVIRONNEMENT

L'employeur et le Syndicat conviennent qu'il serait souhaitable de limiter la pollution de l'environnement. Par conséquent, les parties déclarent, conformément à leurs responsabilités respectives, leur objectif conjoint de favoriser un environnement sans pollution au travail et dans la collectivité.

ARTICLE 21

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

21.1 PLAN DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

L'employée établit un plan de formation et de perfectionnement professionnel. Le plan et tout budget s'y rattachant sont soumis à l'approbation de l'employeur. L'employée a droit, tous les deux ans, à cinq jours ouvrables payés pour obtenir de la formation et du perfectionnement professionnel. Le plan est lié au travail et peut inclure, sans toutefois s'y limiter, des séminaires de formation, des conférences, des cours, des ateliers et des échanges entre syndicats.

21.2 FORMATION PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR

- a) L'employeur paie le coût de la formation approuvée à l'intention des employées. La formation inclut, sans toutefois s'y limiter, les cours de langue autre que le français ou l'anglais, d'informatique et de perfectionnement. L'employeur accepte de répondre aux demandes de formation dans un délai de deux (2) semaines.

Les spécialistes ont la possibilité d'obtenir des cours de français ou d'anglais langue seconde. L'employeur paie les coûts d'une telle formation. L'employeur, en consultation avec l'employée, décide du fournisseur de service.

- b) La formation requise par l'employeur est considérée comme du temps travaillé. Les frais de déplacement sont payés par l'employeur lorsque la formation n'est pas offerte dans le lieu de travail normal de l'employée, sous réserve d'un mode de transport raisonnable approuvé par l'employeur avant la tenue du cours.

- c) L'employeur accepte que les demandes de participation à un cours, à un séminaire ou à une conférence soient traitées sur une base individuelle quant au paiement des salaires, des frais d'inscription et des frais de déplacement.

21.3 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES TRADUCTEURS ET TRADUCTRICES

- a) L'employeur accepte de payer les frais d'adhésion à l'Ordre des traducteurs et interprètes agréés du Québec ou à l'Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario.
- b) L'employeur peut, sur demande, permettre aux traducteurs et traductrices de participer à l'occasion à des conférences, séminaires, ateliers, cours de courte durée ou autres programmes externes semblables en vue de perfectionner ou de recycler leurs connaissances et compétences dans leur domaine.
- c) L'employée obtient un remboursement de ses frais de déplacement raisonnables et de toute autre dépense que l'employeur estime appropriée.
- d) L'employée qui ne bénéficie pas d'un congé d'études mais qui doit subir des examens liés à son perfectionnement professionnel peut obtenir un congé payé.

ARTICLE 22

FONDS SYNDICAL

22.1 FONDS D'ÉDUCATION SYNDICALE

L'employeur verse 1 000 dollars dans le Fonds d'éducation syndicale du SCFP 1979 à la date de signature de la convention collective et à tous les 1^{ers} mai par la suite. Le Fonds sert exclusivement à offrir aux employées de l'unité de négociation de la formation portant sur tous les aspects du syndicalisme. Il peut s'agir, sans toutefois s'y limiter, de congrès, de conférences, d'ateliers et de séminaires. Le SCFP 1979 tient des relevés financiers des sommes reçues et des sommes dépensées par le Fonds. Le Fonds n'excède pas, à tout moment, la somme de 5 000 dollars. Les renseignements financiers sont fournis à l'employeur sur demande.

22.2 FONDS DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

L'employeur verse 500 dollars dans le Fonds de solidarité internationale du SCFP 1979 à la date de signature de la convention collective et à tous les 1^{ers} mai par la suite. Le Fonds sert exclusivement à soutenir les luttes de travailleurs et travailleuses de partout dans le monde. Le SCFP 1979 tient des relevés financiers des sommes reçues et des sommes dépensées par le Fonds. Les renseignements financiers sont fournis à l'employeur sur demande.

ARTICLE 23

MODIFICATIONS AU PERSONNEL

23.1 AVIS DE POSTES VACANTS

- a) Lorsqu'un poste devient vacant et que l'employeur a l'intention de le combler ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'employeur remet au syndicat un préavis de deux (2) semaines de sorte que les employées sont au courant du poste vacant ou du nouveau poste et ont la possibilité de postuler le poste vacant ou le nouveau poste.
- b) La procédure énoncée à l'alinéa 23.1 a) peut être annulée d'un commun accord. Un poste à combler ne peut faire l'objet d'une offre d'emploi externe avant que l'avis prévu à l'alinéa 23.1 a) ne soit remis au syndicat.

23.2 INFORMATION CONTENUE DANS L'OFFRE D'EMPLOI

Les offres d'emploi doivent comprendre les renseignements suivants :

La nature du poste, les exigences requises, les connaissances et compétences, le salaire ou le taux de salaire, tout autre critère d'embauche établi par l'employeur. Toutes les offres d'emploi doivent indiquer que le poste est syndiqué et porter la mention « Le STTP est un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi ».

23.3 PÉRIODE D'ESSAI

- a) Toutes les nouvelles employées sont soumises à une période d'essai de six mois.
- b) Au cours de la période d'essai de six mois, l'employée obtient une évaluation mensuelle de son travail. À n'importe quel moment au cours de la période d'essai, les parties, d'un commun accord, peuvent renoncer à la période d'essai de six mois.

- c) L'employeur convient de tenir des consultations avec l'unité de négociation sur les méthodes d'évaluation.
- d) L'employée nommée à un autre poste au sein de l'unité de négociation est soumise à une période d'essai de deux (2) mois. Après cette période, l'employée qui le désire peut retourner à son ancien poste.

23.4 ORIENTATION DES NOUVEAUX MEMBRES

Toute nouvelle employée a droit à une période d'orientation sur le travail et les objectifs du STTP ainsi que sur son propre travail. L'orientation a lieu dès que possible après l'embauche de la nouvelle employée et avant la fin de sa période d'essai.

Avant qu'une nouvelle employée ne commence à travailler, les parties conviennent de tenir des consultations en vue de préparer l'orientation de l'employée en question. Dans le cadre de ces consultations, les parties s'entendent notamment sur le choix d'une personne qui coordonnera l'orientation, et conviennent du moment et de la durée de l'orientation et du type d'orientation requis.

23.5 CONSULTATION POUR LES ÉTUDIANTES ET LES STAGIAIRES

Lorsque des étudiantes ou des stagiaires sont embauchées pour effectuer du travail de l'unité de négociation ou du travail qui pourrait avoir une incidence sur l'unité de négociation, les parties conviennent de tenir des consultations, avant le début de l'emploi des personnes en question, sur la portée de leur travail, le soutien dont elles auront besoin et leurs conditions de travail.

23.6 PROCÉDURE D'EMBAUCHE POUR LES POSTES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le Comité des ressources humaines de l'employeur et une représentante ou un représentant de l'unité de négociation évaluent les curriculum vitae et aident à évaluer les candidatures du ou des postes à pourvoir de l'unité de négociation. La représentante ou le représentant de l'unité de négociation est choisi parmi les personnes qui connaissent les exigences du poste. Les entrevues avec les candidates et candidats ont lieu pendant les heures de travail normales et la représentante ou le représentant de l'unité de négociation ne subit aucune perte de salaire.

La sélection finale de la candidate ou du candidat retenu incombe au Comité des ressources humaines du STTP, qui tient compte des recommandations de la représentante ou du représentant de l'unité de négociation.

ARTICLE 24

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

24.1 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective demeure pleinement exécutoire de la date de sa signature jusqu'au **31 décembre 2024** et se renouvelle par la suite d'année en année, à moins que l'une des parties avise l'autre partie, par écrit, de la résiliation ou de l'intention d'apporter des modifications au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration.


24.2 MAINTIEN DU CARACTÈRE EXÉCUTOIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective demeure pleinement exécutoire jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'obtention du droit de grève par le syndicat.


Signée à OTTAWA (ONTARIO) le 11 novembre 2021.

Pour le SCFP 1979


Pour le STTP


Shellie Bird (Sep 27, 2022 11:45 EDT)

Shellie Bird


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:38 EDT)


Mark Evard


Farouk Karim (Sep 28, 2022 11:42 EDT)

Farouk Karim


Julee Sanderson


Julee Sanderson


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:14 EDT)

Geoff Bickerton


Beverly Collins

Beverly Collins


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 13:59 EDT)

Jean-Louis Hébert

sepb 225
scfp 1979

Convention collective de la section locale 1979 du SCFP
Du 31 décembre 2020 au 31 décembre 2024

ANNEXE « A »

DESCRIPTION DE TRAVAIL

1. POSTE ET TITRE : DIRECTRICE OU DIRECTEUR DE RECHERCHE

TÂCHES :

- effectuer la recherche et rédiger des mémoires pour **les examens du mandat de la Société canadienne des postes**, les comités parlementaires et autres présentations officielles que le STTP souhaite effectuer;
- effectuer la recherche et la rédaction dans le cadre d'autres projets spéciaux, conformément aux demandes;
- fournir des articles et coordonner la publication du journal national à titre d'adjointe ou adjoint au rédacteur ou à la rédactrice en chef;
- aider les dirigeantes et dirigeants nationaux à préparer les communiqués de presse, les bulletins et autres publications;
- **effectuer la recherche et préparer des notes au sujet des lois, des services postaux, de l'environnement, des droits de la personne, de la santé et de la sécurité, des régimes de retraite et d'autres questions de politique publique;**
- **fournir une aide aux dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux et aux permanentes et permanents syndicaux, selon les besoins;**
- **effectuer la recherche et préparer des documents pour les négociations collectives et aider les comités de négociation, selon les besoins;**

- préparer tout autre dossier, communiqué de presse et conférence de presse;
- agir à titre de « chef d'équipe » des spécialistes. En tant que chef d'équipe, elle ou il convoque sur une base régulière des rencontres avec les spécialistes pour coordonner la répartition efficace du travail. Elle ou il consulte sur une base régulière les membres du Comité exécutif national pour s'assurer de la répartition équitable du travail et du respect des échéances.

2. POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTES EN COMMUNICATIONS

TÂCHES :

- préparer des articles pour le journal national sous la direction de la 1^{re} vice-présidente ou du 1^{er} vice-président national et du Comité exécutif national;
- préparer des bulletins et autres publications destinés aux membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes sous la supervision de la présidente ou du président national et du Comité exécutif national;
- effectuer la recherche nécessaire à la préparation du matériel requis pour les communiqués de presse sous la direction de la présidente ou du président national et du Comité exécutif national;
- maintenir des rapports de travail avec les médias et maintenir à jour les dossiers à cette fin;

- aider le directeur de recherche à préparer la documentation nécessaire aux négociations et autres documents, tels que requis par la présidente ou le président national et le Comité exécutif national;
- produire le journal national et autres publications du STTP, selon les besoins;
- conceptualiser, concevoir et produire ou prendre des arrangements pour la production de graphiques et d'œuvres artistiques pour les publications et les campagnes de l'employeur, notamment pour les macarons, les affiches, les dépliants, les autocollants et autres documents, selon les besoins;
- conceptualiser, concevoir, gérer, enrichir et tenir à jour le site Web national, d'autres sites Web liés au bureau national et d'autres formes de communication électronique et de projets multimédia.
- maintenir des archives photographiques des activités syndicales et des dirigeantes, des dirigeants et des membres y prenant part;
- effectuer la recherche en vue de rédiger des discours pour les dirigeantes et dirigeants nationaux, selon les besoins, ainsi que des articles à paraître dans des publications autres que celles de l'employeur;
- effectuer toute autre tâche connexe au besoin.

3. POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTES EN RECHERCHE ET EN COMMUNICATIONS

TÂCHES :

- effectuer la recherche et préparer des articles pour le journal national;
- préparer les bulletins sous la direction des membres du Comité exécutif national;

- sous la direction de la présidente ou du président national, effectuer la recherche nécessaire ou regrouper le matériel de soutien pour les programmes d'action aux fins de distribution aux comités exécutifs locaux, aux déléguées et délégués syndicaux et aux membres;
- aider la spécialiste en communications à préparer les communiqués de presse et les conférences de presse sous la direction de la présidente ou du président national et du Comité exécutif national;
- travailler avec le directeur de recherche à préparer la documentation requise pour les négociations et les autres documents requis par la présidente ou le président national et le Comité exécutif national;
- aider à la conception et à la production des publications syndicales, des bulletins, des dépliants, des autocollants et d'autres documents, selon les besoins;
- effectuer toute autre tâche connexe au besoin sous la direction de la présidente ou du président national.

4. POSTE ET TITRE : TRADUCTRICES ET TRADUCTEURS

TÂCHES :

- sous la direction du Comité exécutif national, traduire tous les documents, la correspondance et les bulletins du français vers l'anglais ou de l'anglais vers le français, selon le cas. La 1^{re} vice-présidente ou le 1^{er} vice-président national établit la priorité du travail ou, en son absence, toute autre personne désignée par la 1^{re} vice-présidente ou le 1^{er} vice-président national.
- veiller à ce que les traductions respectent la politique sur le langage clair du STTP;
- constituer une banque terminologique et la tenir à jour;

- relire, et corriger s'il y a lieu, les traductions faites par les autres membres de l'équipe de traduction afin de veiller au contrôle de la qualité;
- effectuer toute autre tâche connexe, faire la relecture et apporter des corrections à toutes les étapes de la production (ce qui peut inclure l'édition électronique) des publications ou documents qui sont distribués en grand nombre à l'interne ou qui sont destinés à l'externe. La relecture et les corrections s'appliquent, sans toutefois s'y limiter, aux épreuves en placards, aux pages et aux bleus.

5. POSTE ET TITRE : PERSONNEL DE L'ENTRETIEN MÉNAGER ET DES TRAVAUX LÉGERS

Ci-dessous figure la liste des tâches que le personnel d'entretien doit exécuter de façon régulière. La totalité des tâches n'est toutefois pas accomplie par chacun des membres du personnel. Le calendrier d'exécution, la fréquence et la répartition des tâches sont déterminés par l'employeur à la suite de consultation entre les parties :

- faire rapport à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national ou à la personne qu'elle ou il a désignée et travailler sous sa direction;
- vider et nettoyer les poubelles et les petits contenants à déchets;
- ramasser les ordures;
- jeter les déchets dans le conteneur à déchets;
- balayer les planchers et passer l'aspirateur;
- laver et frotter les planchers au balai à frange;
- décaper et cirer les planchers;
- épousseter;
- enlever les taches;

- nettoyer les meubles;
- nettoyer les appareils d'éclairage et épousseter toutes les surfaces;
- remplacer les ampoules et les tubes fluorescents;
- enlever les taches sur les murs et les portes;
- effectuer des travaux de nettoyage urgents;
- nettoyer ou laver les toilettes, les douches, les lavabos, les robinets, les miroirs et les distributeurs au besoin;
- commander les fournitures et réapprovisionner les salles de toilettes;
- ramasser la vaisselle sale dans les aires à café, les salles de réunion et les bureaux et la laver;
- placer la vaisselle et les ustensiles propres dans les aires à café;
- nettoyer les surfaces dans les aires à café et la cuisine, y compris les réfrigérateurs et les fours à micro-ondes;
- commander les fournitures et réapprovisionner les aires à café et la cuisine;
- nettoyer les fumoirs, y compris vider et nettoyer les cendriers et essuyer les tables;
- répandre du sel sur les trottoirs aux entrées;
- lorsque nécessaire et approprié, informer le personnel à qui on fait appel pour l'entretien ou la réparation de l'immeuble et de ses systèmes;
- aider la direction à former le personnel de remplacement ou de relève;
- effectuer toute autre tâche d'entretien ménager ou d'entretien léger pouvant se présenter de temps à autre.

6. POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTE DE LA TI

La spécialiste de la technologie de l'information (TI) travaille sous la direction du directeur de la TI et son poste est considéré comme étant le premier niveau de soutien technique auprès des utilisateurs du domaine du STTP.

- Prendre connaissance des demandes de soutien technique des utilisateurs, donner suite à ces demandes et les régler en temps opportun;
- Voir à la bonne marche du service d'aide informatique et transmettre les demandes d'aide au niveau supérieur de sorte que les problèmes des utilisateurs sont traités le plus rapidement possible;
- Cerner les problèmes informatiques se rapportant aux logiciels, au matériel, à l'impression et à la connectivité des réseaux, établir un diagnostic et régler les problèmes;
- Travailler en étroite collaboration avec les personnes-ressources du service en vue d'améliorer le soutien technique;
- Établir le nom d'utilisateur, le mot de passe, les informations sur le compte et les mesures de sécurité à l'intention des utilisateurs;
- Définir et mettre en place des solutions permettant l'intégration des applications bureautiques et d'autres réseaux;
- Recommander l'utilisation d'outils informatiques appropriés, notamment le matériel, le logiciel, la documentation et la formation à l'intention des utilisateurs.
- Installer, remplacer et configurer le matériel et le logiciel utilisés par les utilisateurs, selon les besoins;
- Fournir de la formation de base au sujet du nouveau matériel ou des nouveaux logiciels d'application, selon les besoins; la formation avancée en matière de logiciels ne relève toutefois pas de ce poste;

- Installer et configurer les imprimantes et voir à leur bon fonctionnement;
- Établir les comptes utilisateurs et les ressources partagées relativement au réseau et voir à leur bon fonctionnement.
- Fournir une aide d'appoint à l'administrateur des réseaux au moment requis;
- Effectuer d'autres tâches selon les besoins.

7. POSTE ET TITRE : SPÉCIALISTE DE L'ANALYSE DE RÉSEAUX

Travailler sous la direction du directeur de la technologie de l'information et assurer la gestion des services et l'entretien des systèmes. Régler les problèmes des utilisateurs, accomplir les tâches d'entretien courant selon l'horaire, effectuer les tâches de gestion des systèmes d'exploitation Windows et Linux et prendre des mesures proactives pour surveiller l'environnement et exécuter les projets qui lui sont confiés. Assurer également le soutien du serveur Exchange et d'autres serveurs, selon les besoins.

Principales responsabilités :

- Effectuer des copies de secours du système, recouvrer les données du STTP perdues
 - veiller à la sauvegarde sur des copies de secours des données essentielles; veiller au bon fonctionnement de la stratégie de stockage dans un centre de sauvegarde; vérifier les messages d'erreur ou d'avertissement dans le journal et régler les problèmes; changer les bandes magnétiques; nettoyer les lecteurs de bande magnétique; commander des bandes magnétiques et les organiser en utilisant des étiquettes-papier et logiques; effectuer deux fois l'an des tests de reprise.

- Assurer la sécurité et l'intégrité des données du STTP
 - Appliquer les programmes de correction;
 - Vérifier les coupe-feux et le journal d'exploitation du réseau VPN;
 - Se tenir au courant des programmes de correction et les appliquer en temps opportun;
 - Veiller à ce que la configuration actuelle de la sécurité soit recouvrable et mise à l'essai (coupe-feux et réseau VPN);
 - S'assurer que le système est protégé par des programmes anti-virus, se tenir au courant de ces programmes et les mettre à l'essai.

- Assurer la gestion des serveurs de réseau
 - Veiller à la configuration, au fonctionnement et à l'administration des logiciels des serveurs de réseau, des systèmes d'exploitation, du soutien de niveau système et des liens de communication. (Client File, Exchange et d'autres, selon les besoins)
 - S'assurer que les permissions de sécurité sont établies correctement et que toutes les ressources partagées sont activées ou désactivées selon le cas;
 - Gérer le service Active Directory : ajouter, modifier, supprimer des utilisateurs, des groupes, des listes de distribution selon les besoins; si nécessaire, veiller à ce que les données essentielles soient répétées correctement entre les unités de commande du domaine; voir au fonctionnement et à la sauvegarde des bases de données essentielles (comme WINS) des services du réseau; gérer les services du réseau (comme DHCP et DNS);

- Voir au bon entretien des logiciels et du matériel des serveurs en coordonnant l'entretien préventif, l'installation de logiciels et la mise à niveau du matériel et du logiciel;
- Connaître obligatoirement ces systèmes;
- Veiller au fonctionnement des programmes anti-relais, anti-courriel et anti-virus du système de courrier électronique.
- Gérer la connectivité du réseau local (RL) et du réseau étendu (RE)
 - Peut devoir effectuer la configuration et la programmation de base des concentrateurs et des routeurs; s'assurer que le réglage des appareils centrés sur les réseaux (postes de travail, serveurs, interrupteurs, imprimantes, etc.) est fonction du réseau et que ces appareils fonctionnent comme prévu; veiller à ce que le logiciel et la configuration de ces appareils sont à jour;
 - Les surveiller et les mettre à l'essai pour réduire les risques de défaillance et d'éventuelles atteintes à la sécurité.
- Gérer la connectivité du réseau d'impression
 - S'assurer de la bonne configuration des files d'attente d'impression, et obtenir, si nécessaire, la permission des utilisateurs; régler les problèmes d'impression – tant des imprimantes liées au réseau que les imprimantes indépendantes.

Responsabilités générales :

- Effectuer la recherche et l'évaluation de nouveau matériel et logiciel devant soutenir l'infrastructure du réseau en croissance et formuler des recommandations à cet égard;

- Prévoir et recommander de façon proactive des mises à niveau ou le remplacement stratégique du matériel et du logiciel lorsque les statistiques du service indiquent l'atteinte de niveaux de rendement insatisfaisants dans un avenir rapproché;
- Organiser la configuration des systèmes et du réseau pour obtenir un rendement optimal, parallèlement au dépannage et à la résolution de problèmes;
- Effectuer une surveillance du réseau ou du serveur et veiller à la mise au point du rendement du système d'exploitation, du matériel et des applications.
- S'occuper de la planification de la capacité du réseau ou du serveur;
- Documenter l'infrastructure du STTP aux fins des normes de maintenabilité;
- S'assurer de l'adaptabilité du logiciel au système d'exploitation du STTP;
- Installer les mises à niveau du matériel et du logiciel au matériel informatique existant, selon les besoins;
- S'occuper de la gestion de projets de petite ou grande envergure visant la création ou la mise à niveau des réseaux locaux (gestion de projet de l'infrastructure).

Responsabilités partagées :

- Établir la procédure d'entrée dans le système, le mot de passe, les informations sur le compte et les mesures de sécurité à l'intention des serveurs.
- Définir et appliquer les solutions visant l'intégration du bureau et d'autres réseaux.
- Recommander l'utilisation d'outils informatiques appropriés à l'intention des utilisateurs, notamment le matériel, le logiciel, la documentation et la formation.

- Fournir un soutien technique de 2^e niveau au STTP.
- Installer, configurer et assurer la gestion des imprimantes.
- Établir et maintenir des rapports de travail avec les fournisseurs.

8. POSTE ET TITRE : ADJOINTE OU ADJOINT POLITIQUE À LA PRÉSIDENTENCE NATIONALE

TÂCHES :

L'adjointe ou l'adjoint politique à la présidence nationale travaille sous la direction de la présidente ou du président national et lui fournit l'aide nécessaire.

- ◆ **Fournir une analyse globale des enjeux économiques, sociaux, politiques et syndicaux à l'échelle nationale et fournir des conseils et des recommandations sur les communications, les priorités de recherche, l'action politique et les stratégies de campagne;**
- ◆ **Aider à la planification, à la préparation et au suivi nécessaire du travail de la présidente ou du président national, y compris les rendez-vous, les réunions, les audiences et les allocutions;**
- ◆ **Accompagner la présidente ou le président national dans le cadre de réunions, conférences, congrès, etc. et lui fournir l'assistance nécessaire;**
- ◆ **Analyser la correspondance et les courriels entrants et préparer des projets de réponse ou transmettre les questions aux personnes appropriées;**
- ◆ **Aider à la préparation des ordres du jour et des rapports de la présidente ou du président national aux réunions du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national, aux réunions nationales des présidentes et présidents de section locale et au congrès national;**

- ◆ **Participer aux réunions et aux travaux en cours des groupes de travail créés pour traiter d'enjeux tels que les services postaux, l'environnement, les droits de la personne, la santé et la sécurité, les régimes de retraite et d'autres enjeux de politique publique;**
- ◆ **Participer à la préparation de soumissions, de mémoires et de documents sur un éventail de questions en vue de les présenter à divers organismes et groupes syndicaux, gouvernementaux, politiques et sociaux;**
- ◆ **Sous la direction de la présidente ou du président national, travailler avec la 3^e vice-présidente ou le 3^e vice-président national au développement et à la mise sur pied d'alliances stratégiques avec des organisations syndicales, politiques et de justice sociale;**
- ◆ **Participer, à titre de représentante ou représentant du STTP, à des réunions avec des partenaires de coalition et des alliés du mouvement pour la justice sociale;**
- ◆ **Effectuer d'autres tâches à la demande de la présidente ou du président national.**

ANNEXE « B »

CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL

D'un commun accord, les parties établissent les conditions d'emploi des employées à temps partiel.

ANNEXE « C »
(LISTE DES PROTECTIONS SELON
LE SOMMAIRE FOURNI PAR SSQ ET ACE)

GENERAL INFORMATION	
Policy holder	Canadian Union of Postal Workers
Group number and name	52322 Canadian Union of Postal Workers
Effective date	January 1, 2007
Individuals eligible for insurance	All the employees of the Canadian Union of Public Employees (16357), working at least 20 hours a week
Date eligible for insurance	One month after the employment date
Dependant eligibility	<ul style="list-style-type: none"> • Under age 22 • Under 25 years of age and attending an educational institution on a full-time basis • Totally and permanently disabled

LIFE INSURANCE

PARTICIPANT'S LIFE INSURANCE

Amount of insurance	200% of annual salary	
Maximum	\$380,000	
	Reduction example with salary of \$73,338	
	Salary	\$79,338
	Age	Basic Coverage
		Paid Death Benefit Coverage
	64	\$ 159,000
	65	\$149,000
	66	\$133,000
	67	\$117,000
	68	\$102,000
	69	\$86,000
	70	\$70,000
	71	\$54,000
	72	\$38,000
	73	\$22,000
	74	\$6,000
	75	\$ -
	** Decreases 10% per year starting at age 66	
Rounded	Up to nearest \$1,000 of amount of insurance	

SPOUSE'S LIFE INSURANCE

Amount of insurance	\$5,000
Termination of coverage	The day the member reaches age 70

CHILDREN'S LIFE INSURANCE (AGE 24 AND OLDER)

Amount of insurance	\$2,000
Termination of coverage	The day the member reaches age 70

SHORT TERM DISABILITY INSURANCE

Amount of insurance	75% of gross weekly salary payable at onset of disability
Maximum	\$1,500
Reference week	Calendar days
Elimination period	
<ul style="list-style-type: none"> In the event of accident 	Immediately
<ul style="list-style-type: none"> In the event of hospitalization 	Immediately
<ul style="list-style-type: none"> In the event of illness 	21 days
Duration of benefits	17 weeks of benefits
Frequency of benefit payment	Weekly
Benefits	Taxable
Termination of benefits	The day the member reaches age 75
Termination of coverage	The day the member reaches age 75

LONG TERM DISABILITY INSURANCE

Amount of insurance	75% of gross monthly salary payable at onset of disability
Maximum	\$6,500
Elimination period	
<ul style="list-style-type: none"> In the event of accident 	119 days
<ul style="list-style-type: none"> In the event of hospitalization 	119 days
<ul style="list-style-type: none"> In the event of illness 	140 days
Frequency of benefit payment	Monthly
Benefits	Taxable
Termination of benefits	The day the member reaches age 65 or retirement, whichever is earliest
Termination of coverage	The day the member reaches age 65

HEALTH INSURANCE

Coverage	Eligible Expenses	Maximum Amount Covered	Combined Maximum	% Reimbursed
----------	-------------------	------------------------	------------------	--------------

DRUGS				
Drugs with SSQ card – direct payment system (user fee \$2) *				100%
Preventive vaccines – immunizing products (user fee \$2)		\$300 reimbursed per calendar year per insured		100%
Sclerosing injections (user fee \$2) *	\$20 eligible per injection			100%

BASIC HEALTH CARE				
Hospital room	Private	\$3,000 lifetime per insured		100%
Travel assistance insurance		\$5,000,000 reimbursed per event per insured		100%
Travel cancellation insurance		\$5,000 reimbursed per event per insured		100%

DENTAL CARE				
		All dental coverage at 100% of current Ontario Dental Association Fee Guide		
Dental Implants		Covered at 80% (no maximum)		
Orthodontics		\$6,500 per insured lifetime		

HEALTH CARE PROFESSIONALS				
Acupuncturist		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Chiropractor		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Chiropractor – x-rays				100%
Naturopath		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Osteopath		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Physiotherapist and physical rehabilitation therapist				100%

Podiatrist		\$300 reimbursed per calendar year per insured		100%
Speech therapist		\$1,000 per calendar year per insured		100%
Psychiatrist			P1	100%
Psychoanalyst			P1	100%
Psychologist			P1	100%
Social worker			P1	100%
Kinesitherapist			P2	100%
Massage therapist			P2	100%
Orthotherapist			P2	100%
Occupational Therapist		\$500 per year		

VISION CARE				
Deductible	Nil			
Maximum amount covered				100%
Intraocular prosthetic lenses*		\$1,000 reimbursed per insured		100%
Optometrist	Eye exam		T1	100%
Ophthalmologist	Eye exam		T1	100%
Optometrist Ophthalmologist	Annual eye exam before age 21			100%
Optometrist Ophthalmologist	Annual eye exam after age 40			100%
Eyeglasses and contact lenses		\$600 eligible for two calendar years		100%
Laser vision correction*		Can amortize total cost over time at \$600 per two year calendar		100%

OTHER MEDICAL EXPENSES				
Ambulance				100%
Transport by airplane or train*				100%
Blood glucose monitor*		\$300 eligible for 36 consecutive months per insured		100%
Breast Prostheses		\$1,000 reimbursed for 24 consecutive months per insured		100%
Computed Axial Tomography (CAT)*		\$1,000 reimbursed per calendar per insured		
Convalescent home immediately following hospitalization*	Semi-private	60 days per calendar year per insured		100%
Cosmetic surgery following an accident*		\$5,000 reimbursed in the 36 months following the accident per insured		100%
Deep shoes*		\$100 reimbursed per calendar year per insured		100%
Dental treatment following accidental injury to natural teeth		Reimbursed in the 12 months following the accident per insured		100%
Detoxification*	\$80 eligible per day	\$2,500 reimbursed per insured		100%
Electrocardiogram (ECG)*				100%

External prosthesis and artificial limb*				100%
Foot orthoses*	\$430 eligible per pair			100%
Hearing aid*		\$2,000 every three calendar years (includes batteries)		100%
Hospital bed*				100%
Insulin pump*		\$7,500 reimbursed for 60 consecutive months per insured		100%
Insulin pump accessories*				100%
Intrauterine devices (IUD)*				100%
Laboratory analyses*				100%
Magnetic resonance*		\$1,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Nurse*		\$10,000 reimbursed per calendar year per insured		100%
Orthopaedic apparatus*				100%
Orthopaedic shoes*				100%
Ostomy supplies*				100%
Respirator (breathing apparatus)*		\$10,000 reimbursed per insured		100%
Support hose*		Three pairs per calendar year per insured		100%
Surgical brassiere*		\$200 reimbursed per insured		100%

Therapeutic devices*		\$10,000 reimbursed per insured		10%
Transcutaneous electrical nerve simulator*		\$1,000 eligible for 60 consecutive months per insured		100%
Ultrasound*		\$300 reimbursed per calendar year per insured		100%
Wheelchair and walker*				100%
Wig following chemotherapy*		\$300 reimbursed per insured		100%
X-rays*				100%

* Physician's referral required

Combined maximum P1: \$3,000, with a \$250 cap per visit and requirement for referral.

Combined maximum P2: \$1,000 reimbursed per calendar year per insured

Combined maximum T1: one examination biennially per insured for ages 22 to 39.

Note:

Hospital Room: When hospitalized, the participant will have the opportunity to choose a private room, subject to a lifetime maximum of \$3,000.

RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE EN CAS DE DÉCÈS ET MUTILATION PAR ACCIDENT



**RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE
EN CAS DE DÉCÈS ET
MUTILATION PAR ACCIDENT**

À L'INTENTION DES EMPLOYÉS

DE

**Syndicat des Travailleurs et
Travailleuses des Postes**

POLICE NUMÉRO : AB10348201

RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE EN CAS DE DÉCÈS ET MUTILATION PAR ACCIDENT

COUVERTURE

Le présent régime vous offre une protection contre les accidents 24 heures par jour, que vous soyez au travail ou non, à la maison, pendant vos voyages d'affaires ou vos vacances, peu importe vos antécédents de santé.

ADMISSIBILITÉ

Tous les employés actifs permanents et à temps plein du Titulaire de la police âgés de moins de 70 ans.

CAPITAL ASSURÉ

Deux (2) fois le revenu annuel* arrondi au prochain 1 000 \$ (s'il n'en est pas déjà un multiple) jusqu'à concurrence de 250 000 \$.

* Par « revenu annuel », tel qu'utilisé dans les présentes, on entend le salaire annuel de base de la personne assurée, excluant toute rémunération pour heures supplémentaires, bonification ou commission.

Advenant votre décès, le capital assuré sera payable au bénéficiaire que vous avez désigné en vertu de votre régime d'assurance-vie collective ou, en l'absence d'une telle désignation, à votre succession.

TABLEAU DES SINISTRES

Décès et mutilation par accident

Si des blessures accidentelles entraînent l'une des pertes spécifiques mentionnées ci-dessous durant l'année qui suit la date de l'accident, Assurance-vie ACE INA versera le pourcentage du capital assuré d'après le montant indiqué dans la section capital assuré. Cependant, Assurance-vie ACE INA versera une prestation seulement, à savoir la plus élevée, pour toutes les blessures résultant d'un même accident.

	Pourcentage du capital assuré
Perte de la vie	100%
Perte des deux mains ou des deux pieds	100%
Perte de la vue complète des deux yeux	100%
Perte d'une main et d'un pied	100%
Perte d'une main et de la vue complète d'un œil	100%
Perte d'un pied et de la vue complète d'un œil	100%
Perte de la parole et de l'ouïe des deux oreilles	100%
Mort cérébrale	100%
Perte de l'usage des deux bras, des deux mains des deux jambes ou des deux pieds	200%
Quadruplégié	200%
Paraplégie	200%
Hémiplégie	200%
Perte d'un bras ou une jambe	75%
Perte de l'usage d'un bras ou d'une jambe	75%
Perte d'une main ou d'un pied	75%
Perte de l'usage d'une main ou d'un pied	75%
Perte de la vue complète d'un œil	75%
Perte de la parole ou de l'ouïe des deux oreilles	75%
Perte du pouce et de l'index de la même main	33 1/3%
Perte de l'usage du pouce et de l'index de la même main	33 1/3%
Perte de quatre doigts de la même main	33 1/3%
Perte de l'ouïe d'une oreille	33 1/3%
Perte de tous les orteils d'un même pied	25%

Par « perte », on entend, en ce qui concerne une main ou un pied, l'amputation complète à l'articulation du poignet ou de la cheville ou au-dessus; en ce qui concerne un bras ou une jambe, l'amputation complète à

l'articulation du coude ou du genou ou au-dessus; en ce qui concerne un œil, la perte totale et irréversible de la vue; en ce qui concerne la parole, la perte totale et irréversible de la voix dans la mesure où aucun degré de communication verbale audible n'est possible; en ce qui concerne l'ouïe, la perte totale et irréversible de l'ouïe qui ne peut être corrigée par aucun appareil auditif ou aide à l'audition; en ce qui concerne le pouce et l'index, l'amputation complète à la première phalange du pouce et de l'index de la même main ou au-dessus; en ce qui concerne les doigts, l'amputation complète à la première phalange des quatre doigts de la même main ou au-dessus; en ce qui concerne les orteils, l'amputation complète des deux phalanges de tous les orteils du même pied. Si vous subissez l'amputation complète d'une main, d'un pied, d'un bras ou d'une jambe tel que décrit ci-dessus, Assurance-vie ACE INA versera le montant indiqué ci-dessus si le membre amputé est attaché à nouveau par intervention chirurgicale, que l'intervention chirurgicale soit réussie ou non.

Par «perte», on entend, en ce qui concerne la quadriplégie (la paralysie des deux membres supérieurs et des deux membres inférieurs), la paraplégie (la paralysie des deux membres inférieurs) et l'hémiplégie (la paralysie complète frappant une moitié du corps), la paralysie complète et irréversible desdits membres, si la perte de fonction a persisté pendant une période de douze (12) mois consécutifs et si ladite perte de fonction a par la suite été déclarée permanente, moyennant la remise de preuves jugées satisfaisantes par Assurance-vie ACE INA.

Par «perte de l'usage», on entend la perte totale et irréversible de la fonction d'un bras, d'une main, d'un pied ou d'une jambe, si la perte de fonction a persisté pendant une période de douze (12) mois consécutifs et si ladite perte de fonction a par la suite été déclarée permanente, moyennant la remise de preuves jugées satisfaisantes par Assurance-vie ACE INA.

Par «mort cérébrale», on entend un état d'inconscience irréversible où toute fonction cérébrale a disparu; absence totale d'activité électrique dans le cerveau, même si le cœur continue de battre.

La quadriplégie, la paraplégie, l'hémiplégie et la perte d'usage sont assujetties à une indemnité combinée maximale de 1 000 000 \$.

Prestation de rapatriement

Si des blessures couvertes par le présent régime entraînent le décès alors que vous vous trouvez à plus de 150 km de votre ville de résidence permanente ou hors du Canada, et ce, dans les 365 jours qui suivent la date de l'accident, Assurance-vie ACE INA remboursera les frais effectivement engagés pour la préparation à l'inhumation et le retour de la dépouille à ladite ville de résidence de la personne décédée, sans toutefois dépasser 15 000 \$.

Prestation de réadaptation

Si des blessures entraînent un paiement de prestations par Assurance-vie ACE INA aux termes d'une des garanties prévues, à l'exclusion de la garantie en cas de décès, Assurance-vie ACE INA versera également les frais raisonnables et nécessaires effectivement engagés pour une formation spéciale, jusqu'à concurrence de 15 000 \$, pourvu :

- a) que ladite formation soit requise à cause de telles blessures et afin de permettre à l'employé d'obtenir les qualifications requises pour exercer un emploi ou une profession qu'il ou qu'elle n'exercerait pas si il ou elle n'avait pas subi les blessures en question;
- b) que les frais soient engagés au cours des deux (2) années qui suivent la date de l'accident;
- c) qu'aucun paiement ne soit versé pour les frais ordinaires de subsistance, de déplacement ou d'habillement.

Prestation de transport de membres de la famille

Si des blessures nécessitent que vous soyez admis dans un hôpital qui se situe à plus de 150 km de votre ville de résidence permanente ou hors du Canada, et que le médecin traitant recommande, par écrit, qu'un membre de votre famille immédiate soit présent, Assurance-vie ACE INA rembourse les frais de transport effectivement engagés par le membre de votre famille pour se rendre à votre chevet, et ce, par le trajet le plus direct par un transporteur public dûment autorisé, sans toutefois dépasser 15 000 \$.

Par «membre de votre famille immédiate», on entend votre conjoint légal ou de fait, votre père, mère, grand-père, grand-mère, frère, sœur ou un enfant âgé de plus de 18 ans.

Prestation de formation professionnelle du conjoint

Si vous subissez des blessures qui entraînent un paiement par Assurance-vie ACE INA aux termes de la garantie en cas de décès, Assurance-vie ACE INA versera également les frais effectivement engagés, dans les 365 jours de la date de l'accident, par votre conjoint pour un programme de formation professionnelle afin de se qualifier pour un emploi actif dans une profession pour laquelle votre conjoint n'aurait pas autrement suffisamment de qualifications.

Le montant maximal payable en vertu de la présente garantie ne pourra dépasser 15 000 \$.

Prestation de modification du domicile et du véhicule

Si vous subissez une blessure qui entraîne un paiement de prestations par Assurance-vie ACE INA aux termes du Tableau des pertes, à l'exclusion du capital assuré en cas de perte de la vie, et si cette blessure vous oblige par la suite à utiliser un fauteuil roulant pour vous déplacer, Assurance-vie ACE INA rembourse, une fois seulement, les frais raisonnables et nécessaires effectivement engagés au cours des 365 jours qui suivent la date de l'accident pour :

1. effectuer les travaux d'aménagement requis pour habiter et accéder à votre résidence principale en fauteuil roulant; et
2. modifier un véhicule automobile que vous utilisez afin de le rendre accessible ou maniable pour vous.

Toutefois, ces prestations ne seront versées que si :

- (i) les travaux d'aménagement de votre résidence principale sont effectués par une personne ou des personnes dûment qualifiées pour ce genre de travail et recommandés par un organisme reconnu qui appuie et dessert les utilisateurs de fauteuils roulants;
- (ii) les modifications au véhicule automobile sont effectuées par une personne ou des personnes possédant l'expérience et les qualifications nécessaires pour de telles modifications. Ces modifications doivent être approuvées par les autorités du bureau provincial d'immatriculation des véhicules automobiles.

Le montant maximal payable en vertu des items 1 et 2 combinés sera 10% du capital assuré jusqu'à concurrence de 50 000 \$.

Prestation de centre de jour

Si, pendant que la police est en vigueur, vous décédez des suites d'un accident couvert, Assurance-vie ACE INA versera, en sus de toutes les autres prestations payables aux termes de la police, une «prestation pour frais de garde des enfants» d'un montant égal aux frais raisonnables et nécessaires effectivement engagés, sous réserve du moins élevé des montants suivants : 5% de votre capital assuré ou un montant maximal de 5 000 \$ par année, pour chaque enfant à votre charge qui est inscrit dans une garderie légalement autorisée à la date de l'accident ou qui est inscrit dans une garderie légalement autorisée au cours des 365 jours qui suivent la date de l'accident.

La «prestation pour frais de garde des enfants» sera versée annuellement, jusqu'à concurrence de quatre (4) années consécutives, dès réception d'une preuve satisfaisante que l'enfant est effectivement inscrit dans une garderie légalement autorisée.

Par «enfant à charge», on entend un enfant légitime ou illégitime, un enfant adoptif, un beau-fils ou une belle-fille ou tout enfant envers lequel vous agissez comme parent. L'enfant doit, par ailleurs, être âgé de douze (12) ans ou moins et doit dépendre entièrement de vous pour ses moyens de subsistance.

Maintien en vigueur des garanties

Si vous (1) êtes mis à pied de façon temporaire, (2) vous absentez temporairement du travail en raison d'une invalidité de courte durée, (3) êtes en congé autorisé, ou (4) êtes en congé de maternité, l'assurance sera maintenue en vigueur pendant une période de 12 mois, sous réserve du paiement des primes.

Si vous exercez d'autres fonctions professionnelles durant le congé ou la mise à pied, aucune prestation ne sera payable pour toute perte subie durant l'exercice d'une autre profession ou d'un autre emploi.

Prestation du port de la ceinture de sécurité

Si vous subissez une blessure qui entraîne un paiement de prestations aux termes du Tableau des pertes, votre capital assuré sera augmenté de 10% jusqu'à concurrence de 25 000 \$ si, au moment de l'accident, vous conduisiez la voiture ou y étiez passager et que votre ceinture de sécurité était bien attachée.

Une preuve par écrit témoignant que vous portiez votre ceinture de sécurité doit être soumise.

Par «véhicule», on entend une voiture privée à passagers, une voiture familiale, une fourgonnette ou une voiture du genre Jeep.

Par «ceinture de sécurité», on entend les ceintures qui font partie du système de retenue des occupants du véhicule.

Prestation spéciale pour études

Si vous décédez des suites d'un accident couvert pendant que la police est en vigueur, Assurance-vie ACE INA versera, en plus de toutes les autres prestations payables aux termes de la police, une «prestation spéciale relative à l'éducation» égale à 5% de votre capital assuré, (jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année), pour le compte de tout enfant à charge qui, à la date de l'accident, est inscrit en tant qu'étudiant à temps plein dans un établissement d'études supérieures au-delà de la 12^e année, ou tout enfant en 12^e année qui s'inscrit par la suite dans un établissement d'études supérieures en tant qu'étudiant à temps plein au cours des 365 jours suivant la date de l'accident.

La «prestation spéciale relative à l'éducation» est payable annuellement, jusqu'à concurrence de quatre (4) paiements annuels consécutifs, mais seulement si l'enfant à charge poursuit son éducation à temps plein dans un établissement d'études supérieures.

Transformation de l'assurance

À la date de cessation de votre emploi ou au cours des 31 jours suivant ladite cessation de votre emploi, vous avez le droit de transformer votre assurance en une police d'assurance individuelle offerte par Assurance-vie ACE INA. La police d'assurance individuelle prendra effet à la date à laquelle Assurance-vie ACE INA recevra votre proposition ou à la date à laquelle la couverture en vertu de la police collective prendra fin, selon ce qui arrive en dernier. La prime sera la même que paierait normalement toute personne qui souscrit une police d'assurance individuelle au même moment. Toutefois, le montant d'assurance transformé ne pourra dépasser le montant souscrit en vertu du régime d'assurance collective pendant

vosre emploi, jusqu'à concurrence d'un montant maximal combiné de 200 000 \$ relativement à toutes les polices.

Exonération des primes

Si vous avez moins de 65 ans et devenez totalement invalide* pendant que vous êtes assuré en vertu du présent régime, et si des preuves satisfaisantes de votre invalidité sont présentées à Assurance-vie ACE INA une fois par année, vous serez exonéré du paiement des primes jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- a) vous reprenez effectivement le travail auprès de votre employeur;
- b) vous atteignez l'âge de 65 ans;
- c) la police cadre souscrite auprès de l'Assurance-vie ACE INA est résiliée.

Quand vous aurez repris activement le travail auprès de votre employeur, votre assurance n'aura effet que lorsque le paiement des primes aura été repris à votre égard.

* Vous serez considéré totalement invalide si vous êtes incapable de vous livrer à toute profession ou à tout travail rémunérateur ou lucratif pendant au moins 12 mois ou pendant le délai stipulé dans les dispositions se rapportant à l'exonération des primes de la police d'assurance-vie collective du Titulaire de la police.

Rente mensuelle en cas d'hospitalisation

Si, à la suite d'un accident, qui entraînent un paiement de prestations aux termes du Tableau des pertes, à l'exclusion de la garantie en cas de décès, vous êtes hospitalisé comme patient interne, et que vous êtes sous les soins d'un médecin ou d'un chirurgien dûment autorisé autre que vous-même, la Assurance-vie versera, pour chaque mois complet, 1% du capital assuré de l'employé assuré, sous réserve d'une prestation maximale de 2 500 \$, ou un trentième de ladite prestation mensuelle pour chaque jour d'un mois partiel, rétroactivement au premier jour d'hospitalisation, sans toutefois excéder 365 jours au total pour chaque période d'hospitalisation.

Par «hôpital», tel qu'utilisé dans les présentes, on entend un établissement légalement constitué qui satisfait aux exigences suivantes : (1) cet établissement s'occupe principalement de la réception, des soins et du traitement des personnes malades ou blessées qui sont hospitalisées ; (2) il fournit, 24 heures sur 24, des soins infirmiers prodigués par des infirmières ou infirmiers diplômés ou autorisés ; (3) le personnel compte un ou plusieurs médecins dûment autorisés, disponibles en tout temps ; (4) il fournit des services de diagnostic et d'intervention chirurgicale ; et (5) il n'est pas principalement une clinique, une maison de soins infirmiers ou de convalescence ou un établissement semblable et n'est pas, autre que par incidence, un établissement pour alcooliques ou toxicomanes.

Par «personne hospitalisée», on entend une personne admise dans un hôpital ou dans une clinique ou qui y occupe un lit et à qui l'hôpital donne une chambre et la pension pour au moins une journée.

Prestation d'identification

Si vous décédez en suite d'un accident qui se produit à plus de 150 kilomètres de votre résidence habituelle et que la police ou une autorité gouvernementale semblable demande qu'un membre de la famille immédiate identifie le corps de la personne assurée, Assurance-vie ACE INA remboursera les frais raisonnables et habituels effectivement engagés par le membre de la famille pour :

- a) le transport par la route la plus directe à la ville où se trouve le corps de la personne assurée ;
- b) une chambre d'hôtel dans cette ville, sous réserve d'une durée maximale de trois (3) jours ;

Le remboursement desdits frais engagés est assujéti au paiement ultérieur du capital assuré en cas de décès par accident, conformément aux termes de la police, suivant l'identification du corps de la personne assurée. Le montant maximal payable ne pourra dépasser, au total, 15 000 \$ relativement à toutes ces dépenses.

Aucun montant ne sera remboursé pour les frais de pension ou autres frais ordinaires de subsistance, de déplacement et d'habillement. De plus, le transport doit être par voiture ou par un moyen de transport en location détenant une licence en vue de transporter des passagers.

Les prestations payables aux termes de la présente garantie seront limitées à une seule police, au cas où la garantie serait prévue dans deux ou plus de deux polices établies au Titulaire de la police par Assurance-vie ACE INA.

Prestation en cas de deuil

Advenant que des blessures couvertes entraînent le décès d'un assuré dans les 365 jours suivant la date de l'accident, Assurance-vie ACE INA assumera les frais raisonnables et nécessaires réellement encourus par le conjoint et les enfants à charge de l'assuré pour jusqu'à six (6) consultations d'aide aux personnes en deuil, auprès d'un conseiller professionnel, sous réserve d'un plafond de 1 000 \$.

«Conseiller professionnel» signifie traitements ou conseils dispensés par un thérapeute ou un conseiller habilité à offrir de tels services.

Prestation pour atteintes esthétiques

Si vous subissez des brûlures au troisième degré dans un accident non professionnel, Assurance-vie ACE INA versera un pourcentage du capital assuré qui sera fonction de la partie du corps atteinte :

Partie du corps	(A) Classification de la partie du corps	(B) Indemnité plafond (%) selon la partie atteinte	(C) Pourcentage plafond du capital assuré payable
Visage, cou, tête	11	9 %	99 %
Main et avant-bras	5	4,5 %	22,5 %
Avant-bras (droit ou gauche)	3	4,5 %	13,5 %
Torse (face antérieure ou postérieure)	2	18 %	36 %
Cuisse (droite ou gauche)	1	9 %	9 %
Jambe (droite ou gauche) sous le genou	3	9 %	27 %

On détermine le pourcentage plafond du capital assuré payable (C) en multipliant la classification de la partie du corps (A) par l'indemnité plafond selon la partie atteinte (B). Advenant que les brûlures couvrent

50 % de la partie atteinte, l'indemnité plafond selon la partie atteinte (B) sera réduite de 50 %. Ce tableau ne fait état que des pourcentages maximaux du capital assuré payable pour tout accident. Si vous subissez des brûlures sur plus d'une partie du corps lors d'un accident, les indemnités n'excéderont pas un **plafond global** de 25 000 \$.

Exclusions

Le régime ne couvre pas toute perte causée par ou résultant de ce qui suit :

1. une blessure infligée intentionnellement, un suicide ou une tentative de suicide, que la personne soit saine d'esprit ou non;
2. une guerre ou tout acte de guerre;
3. les voyages à bord d'un aéronef qui appartient ou est loué par votre employeur, par vous-même ou par un membre de votre famille, ou d'un aéronef utilisé aux fins d'épreuves ou d'essais ou pour combattre les incendies, inspecter les lignes de transport d'électricité, inspecter les pipelines, effectuer de la photographie aérienne ou faire de l'exploration;
4. le service actif et à temps plein dans les forces armées;
5. les vols effectués en qualité de pilote ou de membre de l'équipage d'un avion ou de tout autre aéronef.

Exposition aux éléments et disparition

Toute perte qui résulte d'une exposition inévitable aux éléments sera couverte dans la mesure prévue dans la police pour une telle perte.

Si votre corps n'est pas retrouvé dans l'année qui suit la disparition, l'échouement, le naufrage ou la destruction d'un moyen de transport à bord duquel vous voyagez au moment de l'accident, il sera présumé, sous réserve de toutes les autres conditions de la police, que vous avez perdu la vie par suite de blessures corporelles subies dans l'accident et couvertes aux termes de la police.

DEMANDE DE RÈGLEMENT

NOTA : En cas d'une demande de règlement, l'avis de sinistre doit être fourni à Assurance-vie ACE INA au cours des 30 jours qui suivent la date de l'accident et les preuves de sinistre subséquentes doivent être soumises à Assurance-vie ACE INA dans les 90 jours qui suivent ladite date de l'accident.

Vous pouvez obtenir les formulaires de demande de règlement nécessaires de l'administrateur de vos avantages sociaux.

Le présent libellé a été préparé dans le cadre d'un régime d'assurance collective souscrit auprès de l'Assurance-vie ACE INA. Par souci de commodité, il contient un bref aperçu des garanties offertes, mais ne mentionne pas toutes les dispositions du contrat. Il importe de se rappeler que les droits et les obligations des parties sont déterminés en conformité du contrat et non du présent libellé. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les dispositions qui s'appliquent, veuillez communiquer avec votre employeur.

Souscrit auprès de : Assurance-vie ACE INA

Date d'entrée en vigueur : le 1^{er} septembre 2006

0906

LETTRES D'ENTENTE

CLAUSE 10.2 – SALAIRES

**SALAIRES : SPÉCIALISTE DE L'ANALYSE DES
RÉSEAUX, ADMINISTRATEUR DE
LA BASE DE DONNÉES DE LA TI
ET ANALYSTE DE LA TI**

« Les parties conviennent que le salaire de chacun des postes énumérés ci-dessous, en date de décembre 2021, est le suivant :

- **Spécialiste de l'analyse des réseaux :** 88 204,23 \$
- **Administrateur de la base de données de la TI :** 117 395,12 \$
- **Analyste de la TI :** 98 394,12 \$

Ces postes sont visés par la convention collective, à l'exception de la clause 10.01. Ils bénéficient de toutes les augmentations prévues aux termes de la clause 10.3. »

LETTRE D'ENTENTE


UTILISATION DES SALLES DE RÉUNION AU BUREAU NATIONAL

Les parties conviennent que le SCFP 1979 doit demander l'approbation, par écrit, du Comité des ressources humaines du STTP pour utiliser une salle de réunion au 377, rue Bank, dans le but de tenir des réunions avec les membres de l'unité de négociation du SCFP 1979 pendant les heures normales de travail. La demande doit indiquer la date ainsi que l'heure de début et de fin de la réunion faisant l'objet de la demande.


Le SCFP 1979 n'est pas autorisé à utiliser les installations du STTP sans autorisation préalable.

Les demandes ne doivent pas être refusées sans motif valable.


Pour le Syndicat :


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 13:59 EDT)


Jean-Louis Hébert
Négociateur, représentant national
du SCFP


Shellie Bird (Sep 27, 2022 11:45 EDT)

Shellie Bird
Négociatrice, SCFP 1979


Farouk Karim (Sep 28, 2022 11:42 EDT)

Farouk Karim
Négociateur, SCFP 1979


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:14 EDT)

Geoff Bickerton
Négociateur, SCFP 1979

Pour l'employeur :


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:38 EDT)

Mark Evard
Négociateur en chef, STTP



Julee Sanderson
Négociatrice, STTP



Beverly Collins
Négociatrice, STTP

LETTRE D'ENTENTE

Tel que convenu par les parties durant les négociations:

A-26 « TRAVAIL À DOMICILE »

Si les déléguées et délégués au congrès national du STTP de 2023 adoptent une résolution modifiant la politique nationale A-26 « Travail à domicile », le STTP consultera le SCFP 1979 afin de discuter de la question du télétravail.


Signée électroniquement le 12 novembre 2021.

Pour l'employeur :


Pour le Syndicat :


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:38 EDT)

Mark Evard


Shellie Bird (Sep 27, 2022 11:45 EDT)

Shellie Bird



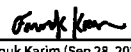
Julee Sanderson


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:14 EDT)


Geoff Bickerton



Beverly Collins


Farouk Karim (Sep 28, 2022 11:42 EDT)

Farouk Karim


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 13:59 EDT)

Jean-Louis Hébert

LETTRE D'ENTENTE

Tel que convenu par les parties durant les négociations :

TRAVAILLER AVEC LA MÉDIATRICE JENNIFER WEBSTER

Les parties conviennent de travailler avec la médiatrice Jennifer Webster pour entreprendre une session de médiation de 3 jours dans le but d'améliorer les relations de travail entre les deux parties. La médiation portera sur la gestion des conflits et l'amélioration des réunions entre les parties dans le but de créer un milieu de travail respectueux.

Cette session de médiation aura lieu deux mois après la signature d'une nouvelle convention collective.


Signée électroniquement le 12 novembre 2021.

Pour l'employeur :


Pour le Syndicat :


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:38 EDT)

Mark Evard


Shellie Bird (Sep 27, 2022 11:45 EDT)

Shellie Bird



Julee Sanderson


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:14 EDT)


Geoff Bickerton



Beverly Collins


Farouk Karim (Sep 28, 2022 11:42 EDT)

Farouk Karim


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 13:59 EDT)

Jean-Louis Hébert

LETTRE D'ENTENTE

Tel que convenu par les parties durant les négociations :

PROTECTION DE L'ASSURANCE-VIE

Conformément à son accord verbal, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP), l'employeur, garantit par la présente que tous les membres du SCFP 1979 âgés de plus de 70 ans, mais n'ayant pas atteint l'âge de 74 ans, bénéficient de la protection de l'assurance-vie.

Dans les 15 jours suivant la signature de la nouvelle convention collective, les parties commenceront à se rencontrer pour résoudre les problèmes découlant de la clause 17.2 de la convention collective actuelle du SCFP 1979.

Les parties discuteront également et résoudront les problèmes liés au tableau figurant à la page 66 de la convention collective du SCFP 1979 ayant expirée le 31 décembre 2020.

Signée électroniquement le 12 novembre 2021.

Pour l'employeur :


Mark Evard (Sep 27, 2022 09:38 EDT)

Mark Evard



Julee Sanderson

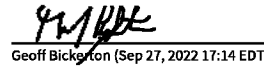


Beverly Collins

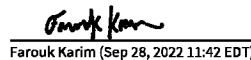
Pour le Syndicat :


Shellie Bird (Sep 27, 2022 11:45 EDT)

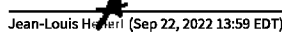
Shellie Bird


Geoff Bickerton (Sep 27, 2022 17:14 EDT)

Geoff Bickerton


Farouk Karim (Sep 28, 2022 11:42 EDT)

Farouk Karim


Jean-Louis Hébert (Sep 22, 2022 13:59 EDT)

Jean-Louis Hébert