



**Flexibility to fight
for our future**

**2023-2025 CUPW Negotiations
Canada Post Global Offer – RSMC Bargaining Unit**

Canada Post
October 3, 2025



Introduction

Continued Urgency, Reality, and Shared Responsibility

Canada Post is advancing this offer at a moment of profound urgency. The challenges before us are immediate, structural, and intensifying. Years of sustained financial losses, shifting customer behaviors, and mounting operational pressures have brought us to a critical inflection point.

We have reached the limits of what can be sustained under the current operating model. Without decisive action, the consequences will be severe: continued erosion of customer trust, deepening financial instability, and diminished capacity to serve Canadians.

We have carefully reviewed the union's global offer submitted on August 20, 2025. While we acknowledge the effort to address longstanding concerns, the offer does not reflect the urgency or operational realities of our situation. It falls short of supporting the transformation required to modernize the Corporation and ensure its long-term viability. Key elements, such as pay-for-hours-worked, remain unaddressed, while other proposals introduce additional constraints and costs that risk further complicating our operations.

On August 28, 2025, Canada Post urged CUPW to revisit its proposals to better align with the realities confronting the Corporation. CUPW declined. This response was disappointing, especially as our challenges continue to intensify. With losses exceeding \$400 million in the last quarter alone, the largest pre-tax quarterly loss in our history, we can no longer afford to consider proposals that do not reflect the financial constraints we face. Further delay risks compounding these issues and narrowing the path forward for all parties.

Nonetheless, Canada Post remains committed to reaching a negotiated solution. In that spirit, we have re-examined both our most recent offer and CUPW's last submission to identify potential areas of alignment. This revised offer incorporates those elements while fulfilling our duty to safeguard the Corporation's operational viability.

The offer also includes some new items. Following the Minister's announcement last week, we undertook another comprehensive review of our position. The Minister instructed the Corporation to make a series of operational changes. Our new proposals have been included to respond to the Government's instruction.

This proposal is not simply an effort to resolve bargaining; it is a necessary and forward-looking response to the realities we face. It seeks to balance the interests of employees with the operational reforms essential to preserving Canada Post as a vital public service. Our goals remain: stabilizing operations, protecting jobs, and ensuring long-term sustainability.

The moment demands clarity, determination, and a shared commitment to progress. Progress is a choice we must make in urgent times. And in moments of crisis, we must find opportunity. Guided by accountability and shared purpose, this offer affirms our responsibility to secure Canada Post's future. It protects hard-won employee gains while unlocking the transformation needed to adapt and thrive in a rapidly changing environment.

This is a defining moment, one that demands collaboration and decisive action. We believe working together with CUPW is not only possible, but essential. Together, we can turn today's challenges into tomorrow's solutions: modernizing operations, strengthening our workforce, and continuing to serve Canadians with pride and resilience.





We urge CUPW to carefully and promptly review this offer, recognizing its importance in advancing our shared interests and shaping a sustainable path forward.





What has changed from our May 28, 2025, offer:

Signing Bonus

The Corporation has removed its proposal to pay a one-time non-pensionable lump-sum payment.

Personal Vehicle Allowance Committee

Canada Post proposes to establish a joint committee to discuss the development of a new supplemental personal vehicle allowance for eligible employees in circumstances where the Canada Revenue Agency allowance may be deemed insufficient to reasonably offset some of the cost of commercial vehicle insurance. More specifically, this supplemental allowance is intended for employees with minimal scheduled hours per week (see Side Letter Re: RSMC Personal Vehicle Allowance Committee at Tab 1).

Benefits

In response to the Union's demand to increase benefits coverage, the Corporation proposes the following amendments to the Extended Health Care Plan (EHCP) and Dental Plan effective ninety (90) days after the signing of the collective agreement:

- Enhance the coverage amounts of several services under the EHCP and Dental Plan.
- Amend cost-sharing contributions for both plans.
- Place a cap on the drug dispensing fee.
- Mandatory Generic Substitution and Biosimilars will apply for all prescription drugs whenever possible.

See Article 22 and Side Letter Re: Amendment to the Extended Health and Dental Care Plan at Tab 3.

Amended proposals and new items following Government announcement on September 25, 2025:

On September 25, 2025, the Government of Canada announced its intention to amend the regulatory framework for Canada Post to support long-term sustainability. This revised offer includes additional provisions introduced after the Government's recent announcement to reflect the evolving context and operational realities.

Amendments to Delivery Frequency

Canada Post must introduce greater flexibility in delivery operations, which could include changes to the current five-day delivery model. Implementing these changes will require significant analysis, planning, and potential amendments to the collective agreement and related documentation. The Corporation is committed to working collaboratively with the Union to develop any necessary language to support this transition (see Appendix – Amendments to Delivery Frequency at Tab 4).



Except for the above-noted items, the details of this global offer are otherwise unchanged from the previous global offer dated May 28, 2025.

Over the course of negotiations, the parties have achieved tentative agreement on most items that would form a new collective agreement. Consistent with the Industrial Inquiry Commission (IIC) Report's recommendations, this global offer has therefore been structured in a way that incorporates and reflects these tentative agreements reached during Commission-facilitated mediation. Accordingly, this offer is separated into two sections: 'Part A – Outstanding Items' and 'Part B – Agreed-to Items.'

Part A – Outstanding Items

1. Compensation

Wages

Canada Post is committed to being an employer of choice and recognizes the importance of wages to its employees. In line with this commitment, Canada Post proposes the following activity values and variable activity increases:

- Year One: 6.0% (inclusive of December 17, 2024, CIRB order 1603-NB)
- Year Two: 3.0%
- Year Three: 2.0%
- Year Four: 2.0%

Wage increases will be retroactive to January 1, 2024.

We are also proposing to increase the per-piece parcel amount provided for in paragraph 10 of Appendix "A" from \$2 to \$2.25.

See Appendix "A" at Tab 1.

Wage increases will apply to hourly rates of pay once employees transition to the hourly rate of pay and new workload measurement systems.

Cost of Living Allowance (COLA)

To counteract the effects of unforeseen inflation, Canada Post proposes updating the COLA provision to include protection for the period from February 1, 2025, to January 31, 2028. The adjustment factor for this period will be set at 7.16%. Under this proposal, COLA payments could be triggered on a quarterly basis whenever inflation exceeds the adjustment factor. This change will provide increased protection against inflation (see clause 33.06 at Tab 1).

2. Benefits





Short-Term Disability Program (STDP)

In response to CUPW's demand, Canada Post proposes to amend and enhance the STDP design to improve income security and support employees during periods of illness, injury or hospitalization. Under this proposal, employees approved for short-term disability benefits will receive a minimum of 80% of their regular wages for up to 30 weeks.

Canada Post's STDP proposal has the following key features:

- **Benefit period:** Employees approved for STDP benefits may receive income protection for up to a maximum of 30 weeks.
- **Qualifying period:**
 - A one-week qualifying period applies, during which employees must use any remaining personal days. If they have exhausted their personal days, employees may elect to use available top-up credits, provided the employee is approved for STDP.
 - No qualifying period will apply for non-work-related injuries or hospitalization.
- **EI sickness benefits coordination:**
 - Employees must apply for Employment Insurance (EI) benefits to receive their maximum entitlement.
 - For up to 26 weeks, Canada Post will top up the difference between EI benefits and 80% of regular wages – provided the employee is also approved for STDP.
 - During this period, employees may use available top-up credits to augment their approved STDP benefits to 95% of their regular wages.
- **Post-EI sickness benefits period:**
 - Once EI benefits end, employees approved for continued STDP benefits will receive 80% of their regular wages for the remaining duration of the 30-week period (inclusive of the qualifying period).
 - During this period, employees may use available top-up credits to augment their approved STDP benefits up to 100% of their regular wages.
- **Top-up Credits**
 - Employees may elect to use any available personal days, compensatory time or vacation leave as top-up credits once existing credits have been exhausted.
- **Overpayment and repayment:**
 - Canada Post will recover any overpayments related to STDP or EI claims as follows:
 - *General STDP overpayments:* recovered or reconciled at 10% of the employee's pay per pay period until repaid in full.





- *El denial or late application*: Recovered at 10% of the employee's pay per pay period until repaid in full.
 - *El benefit approval reconciliation*: Recovered in full from the employee's pay.
 - *Denied STDP appeal*: Employees can choose to repay at 10% of their pay or with any available compensatory time and/or unused Personal Days, until repaid in full.
 - *End of employment*: Any overpayment still outstanding is recovered in full from the employee's final pay.
- **Implementation and timeline:**
 - The proposed STDP enhancements are subject to regulatory approval of the Corporation's Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan.
 - These enhancements will take effect at a later date during the life of the collective agreement. Canada Post commits to provide at least six (6) months' notice prior to implementation.

See Article 36 at Tab 2.

Personal Days

To complement the STDP enhancements, Canada Post also proposes to include the current six (6) non-carryover personal days into the collective agreement, increasing the total to thirteen (13) personal days. Employees will be permitted to:

- Continue to have up to seven (7) personal days paid out every year.
- Continue to have up to five (5) personal days carried over every year.

The above proposal is conditional on the resolution of the following National Policy Grievance:

- N00-22-R00006

See Article 36 at Tab 2.

See Memorandum of Agreement Re: Resolution of Grievances at Tab 15.

Compensatory Time

The parties have previously agreed to include in the collective agreement, the option to convert overtime to compensatory time off. Canada Post, however, is proposing to increase the number of days that may be carried over from what was previously agreed. Accordingly, employees will also have the option to carry over to the next leave year up to a maximum of ten (10) days of compensatory time (see clause 13.NEW at Tab 2).

3. Changes for Future Employees

Benefit Eligibility for New Hires





Canada Post remains committed to providing desirable, fair and safe employment coast-to-coast-to-coast. We recognize the vital role pension and benefits play in the well-being of our employees. At the same time, this must be balanced with the Corporation's long-term financial sustainability.

To maintain the current level of pension and benefits for existing employees, Canada Post proposes that individuals hired on or after [the date of signing of the new collective agreement] must complete six (6) consecutive months of regular employment before being enrolled in the Defined Benefit component of the Pension Plan (subject to the terms and conditions of the plan) and becoming eligible for other benefits (see clause 22.new at Tab 3).

This proposal does not affect current on call relief employees who transition to regular status in the future. They will receive the same benefits and entitlements as existing regular employees. The proposed change applies only to individuals who are not currently employed by the Corporation.

Part B – Agreed-to Items

1. Duration of the Collective Agreement

Align the expiry dates of the Urban and RSMC collective agreements. Accordingly, the duration of the collective agreement shall be for a period of forty-nine (49) months, commencing on January 1, 2024, and expiring on January 31, 2028 (see clause 34.01 at Tab 14).

2. Job Security

To support the implementation of the new RSMC Workload Measurement System and transition employees to an hourly rate of pay while minimizing the impact to individual employees, the parties have agreed to a memorandum of agreement providing all regular employees who are employed with the Corporation as of the date of signing of the collective agreement with job security pursuant to the provisions provided for in Article 23 (Job Security). For greater clarity, all current regular employees will benefit from the job security provisions regardless of their continuous employment date.

Additionally, Canada Post agrees to amend clause 23.03 and reduce the radius for relocating surplus employees from 75 kilometers to 60 kilometers.

Canada Post further agrees to amend the provisions of clause 23.14 to extend the maximum duration a laid-off employee can remain on a recall list from twelve (12) months to twenty-four (24) months. Reference to the Supplemental Benefits Plan for employees on a recall list shall also be reflected in the collective agreement.





See MOA Re: Implementation of New Workload Measurement and Hourly Rate of Pay Systems – People Plan, clause 23.03, and clause 23.14 at Tab 5.

3. Compensation

Knowledge Sort and Civic Addressing Variable Allowance

Wage increases to the variable activity allowances agreed-to pursuant to this round of bargaining will not apply to the allowance provided for in paragraph 5 (Knowledge Sort and Civic Addressing Allowance) under Appendix “A” (Actual Wage Calculations) of the collective agreement applicable under the hourly rate of pay/ new RSMC work measurement system (see Side Letter Re: Knowledge and Civic Addressing Allowance at Tab 6).

Wage Progression

Amend the current five-step wage progression to a seven-step wage progression. Existing employees who are not already at the maximum wage progression level will be bumped up to the closest corresponding wage level on the seven-step grid. Likewise, current on call relief employees compensated at 85% of the maximum wage rate shall move to the closest corresponding wage level on the seven-step grid, while not going below 85%. Like today, they shall remain at that level. For greater clarity, no current employees will suffer a decrease in pay as a result of the transition to a seven-step wage grid.

Employees hired on or after the date of signing of the new collective agreement will start at the minimum percentage level or hourly rate, as applicable, and progress through the seven (7) levels accordingly.

Additionally, on call relief employees hired on or after the date of signing of the collective agreement will remain at the minimum level of the seven-step wage progression grid.

The first step in the seven-step wage grid will be 80% of the maximum wage.

See Side Letter Re: Wage Progression Transition at Tab 6.

Recovery of Overpayments related to Personal Contact Items

No recovery of overpayments in relation to the annualized total of Personal Contact Items delivered (see Side Letter Re: No retroactive recovery of overpayments in relation to the annualized total of Personal Contact Items (PCIs) delivered at Tab 6).

Retroactivity of Canada Revenue Agency (CRA) Automobile Allowance Rates

Adjustments to the Canada Revenue Agency (CRA) automobile allowance rates will be retroactive to the effective date of rate change (see clause 33.01 at Tab 6).





4. Benefits

Pensionable Service for Route Holders with Schedules of at Least Twelve (12) Hours per Week

Amend the pension policy to reflect that all actual hours paid, excluding overtime, to route holders with schedules of at least twelve (12) hours per week, shall constitute pensionable service under the Defined Benefits plan (see Side Letter Re: Pensionable Service at Tab 7).

It is understood that any amendments made to the Pension Plan text must be approved by the Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI).

Pensionable Service for Permanent Relief Employees (Permanent Flex Employees)

Amend the pension policy to reflect that all actual hours paid, excluding overtime, to Permanent Relief Employees (Permanent Flex Employees) shall constitute pensionable service under the Defined Benefits plan (see Side Letter Re: Pensionable Service at Tab 7).

Dental Fee Schedule

Update the dental fee schedule with a one-year lag time effective sixty (60) days after the signing of the collective agreement. There will be no retroactivity (see clause 22.03 at Tab 3).

Note: The Union does not agree to the dental fee schedule coming into effect sixty (60) days after the signing of the collective agreement.

5. Hourly Rate of Pay and RSMC Workload Measurement Systems

The parties have agreed on a new RSMC Workload Measurement System to structure RSMC routes, leveraging the same time value-based approach used in Urban letter carrier route design. Once an office has been restructured under the new RSMC Workload Measurement System and an employee obtains a route, permanent flex position or works as an on call relief employee in an office that has been restructured and/or implemented under the new workload measurement system, the employee shall transition to an hourly rate of pay. The parties have also agreed to a number of provisions and entitlements that shall form part of the hourly rate of pay system. Details are outlined below.

Contractual text as it relates to hourly rate of pay and new workload measurement systems shall also only apply once such employee has transitioned to the hourly pay system. Until such time, the existing corresponding provisions of the collective agreement for the current activity-based compensation model shall remain in effect.

Hourly Rate of Pay System

Route Structure





RSMC routes, insofar as practicable, will be built to maximize a forty (40) hour weekly schedule. Additionally, in offices with ten (10) or more RSMC routes, a formula has been established to determine the number of RSMC routes that will maintain a guaranteed schedule of forty (40) hours per week between restructures (see Letter [NEW] Criteria and Formula for Determining Route Structure at Tab 8).

Scheduling, Hours of Work and Overtime

All routes shall have fixed schedules with start and end times. In some cases, the scheduled hours of work may differ from one day of the work week to the next (variable work week). Any such schedules, however, shall not exceed nine (9) hours on a single day. Schedules of work shall also include meal and rest periods, as appropriate. When an employee works beyond their daily scheduled hours, they shall be compensated based on all daily hours worked above their schedule.

Employees with a 40-hour variable work week will receive overtime compensation for any hours worked beyond their daily scheduled hours. Employees on other schedules will be paid at the same overtime rate, but only for hours that exceed an eight (8)-hour workday. Work performed on the 6th and 7th day shall be compensated at double time the regular rate.

See clauses 13.new (Starting Time), 13.new (Rest and Meal Periods), 13.01, 13.03 and 13.04, Article NEW.01, and Article NEW.02 at Tab 8.

Various amendments to contractual text throughout the collective agreement have been made to reflect the new hourly pay compensation model (see clauses 19.04, 23.06, 23.07, 26.01 at Tab 8).

Workload Measurement System

While the parties have agreed on many elements of the new RSMC Workload Measurement System, some items remain unresolved. Identified items shall be subject to a joint validation process to determine final time values that accurately reflect the work that employees perform. Any time values that remain unresolved following the validation process shall be subject to an adjudication process administered by a jointly selected arbitrator.

All elements of the new RSMC Workload Measurement System are captured in the following reports (dated November 2024):

- RSMC Workload Measurement System (RSMCWMS) - Time Values Report
- RSMC Workload Measurement System (RSMCWMS) - Volume Report
- RSMC Workload Measurement System (RSMCWMS) - Application Rules Report
- Appendices for Time Values Report

To further support the implementation of hourly rate of pay and new workload measurement systems, the parties also agree to the following memorandum of agreements and side letters:





- Memorandum of Agreement on Proportioned Mail Sampling
- Memorandum of Agreement on Implementation of New RSMCWMS
- Side Letter on RSMCWMS – Access to Information During a Restructure

See contractual text at Tab 9).

Pay Protection

If, following the transition to new RSMC Work Measurement, an employee obtains a route that is of less value than the route they held prior to the transition, the employee will retain the value of the route they held prior to the transition for a period of twelve (12) months.

See Memorandum of Agreement Re: Implementation of New Work Measurement and Hourly Rate of Pay Systems - Pay Protection at Tab 9.

Route Verification

Introduce a route verification process similar to the one provided for under Article 50 of the Urban Postal Operations collective agreement. Route holders may request a route verification if their workload does not appear to be representative of the scheduled hours of the route. If, over a period of four (4) consecutive weeks, excluding the month of December, a route holder works five (5) percent above their structured workload, they may submit a request for a route verification.

This text will replace the process provided for in clause 13.02 (Adjustments and Interim Measures) and will only apply to employees who have transitioned to the workload measurement and hourly pay system.

See clause 13.02 and Article.NEW (Route Verification) at Tab 9.

Bidding following an Annual Assessment

Create a new clause in Article 33 to reflect that a bid shall take place if following the completion of all annual assessments in an office, any route is adjusted by +/- ten (10) percent (see clause 33.NEW at Tab 9).

Bidding When a Route as Been Moved to Another Postal Installation

Amend clause 11.06 to reflect a new bidding process when one or more routes is transferred to another postal installation pursuant to a restructure in two postal installations or more (see clause 11.06 at Tab 9).

Changes to Time Values

Include the processes set out in Appendix “V”(1) of the Urban Postal Operations collective agreement, that are applied to establish new time standards and/or modify existing time standards (see clause 13.02 and Appendix [NEW] at Tab 9).





The processes set out in the Memorandum of Agreement on Implementation of New RSMCWMS shall be used in the determination of final time values. The processes set out in Appendix “V”(1) may only be applied following the full and final implementation of the new RSMC workload measurement system.

Load-leveling of Work

Include contractual text that provides flexibility to manage the reallocation of collection and delivery activities under certain circumstances. This ensures flexibility within our operations and maximizes the use of scheduled hours, while also reducing reliance on overtime work.

The newly proposed contractual text is not intended to alter an employee’s route or daily scheduled hours, but rather to provide Canada Post with a means to create efficiency in its delivery operations when volumes are low and there is an opportunity to optimize scheduled hours, and to avoid unnecessary overtime (see clause 13.01 and see side letter - Load-Levelling of Work at Tab 9).

Although CUPW agreed to this item during the Commission-facilitated mediation in January and March 2025, it has since advised the Corporation that it has withdrawn its agreement. The Corporation still views this item as agreed-to.

Changes to the RSMC Work Measurement System Manual

Include in the processes set out in Appendix “CC” (Letter Carrier Route Measurement System (LCRMS) and Mail Service Courier Work Structuring System (MSCWSS) Manuals) of the Urban Postal Operations collective agreement, in relation to any proposed changes to the RSMC Work Measurement System Manual (see Appendix [NEW] at Tab 9).

It is understood that the processes set out in Appendix “CC”, with the necessary modifications, may only be applied following the full and final implementation of the new RSMC workload measurement system.

6. Staffing and Weekend Delivery

Permanent Flex Employees

To further streamline delivery operations, support seven-day delivery and respond to evolving customer demands and market needs, the position of “Permanent Relief Employee” (PRE) shall be replaced with “Permanent Flex Employee” (PFE). Like today, the primary function of this position is to provide coverage of vacation leaves as well as coverage of other absences. However, PFE assignments may also be created to perform parcel-only delivery or other unstructured work, including work on Saturdays and Sundays.





The minimum scheduled number of hours of PFE assignments shall be increased from twelve (12) hours to twenty (20) hours per week for all PFE assignments. Additional work can be assigned to a maximum of forty (40) hours per week (see Appendix “F” at Tab 10).

Additionally, all references to “permanent relief employee” have been amended to “permanent flex employee” (see clauses 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, 12.06, 12.07, 12.08, 20.02, 23.02, 23.03, 23.06, 23.07, 23.09 at Tab 10).

Centralized Delivery Hubs

Permanent Flex Employees whose regular schedules of work include a Saturday and/ or Sunday may be assigned to a centralized delivery hub as a secondary work location to perform parcel delivery and/ or other collection and delivery activities (see Memorandum of Agreement Re: Centralized Delivery Hubs at Tab 10).

Coverage of Absences

Include two separate processes for coverage of uncovered routes:

- Absences of less than ten (10) working days shall be covered in the following order: PFEs, OCREs, Route-holders, by other means.
- Known absences of ten (10) working days or more shall be offered in the following order: Route holders, PFEs, OCREs.

In all cases, assignments shall be offered by seniority or ranking date (see Article [NEW – Coverage of Absences] at Tab 10).

Vacant Routes or Permanent Relief (Flex) Positions Filled by OCREs

Amend clause 12.04 to remove the restriction limiting the filling of vacant routes and positions to OCREs who work in installations that are located within a seventy-five (75) kilometre radius from the installation where the vacancy occurs (see clause 12.04 at Tab 10).

7. Vacation Leave Processes

New Vacation Leave Year

The vacation leave calendar shall be from April to March instead of from January to December. During the transition period of fifteen months, employees will not lose vacation entitlements and fractional entitlements shall be rounded up to a full day of leave. Additionally, if an employee’s anniversary date to receive an additional week of vacation falls within the transition period, their entitlement will be front-loaded to the beginning of the transition period (see clause 15.01 and new Appendix – Vacation Leave Transition process at Tab 11).

Accumulation of Vacation Leave





Allow employees to carry over the unused portion of their vacation leave into the next vacation year. Carry-over beyond one vacation year shall be by mutual consent (see clause 15.new at Tab 11).

Accordingly, the following National Policy Grievance is considered resolved:

- R05-20-R0001

See Memorandum of Agreement Re: Resolution of Grievances at Tab 15.

Displacement of Vacation Leave

Include contractual text that allows for the displacement of vacation leave, under a number of circumstances. Include Quarantine Leave in the list of leaves where vacation leave may be displaced (see clause 15.new at Tab 11).

8. Leaves

Leave Without Pay

Include the following leaves in the collective agreement:

- Education Leave
- Leave by Request and Military Leave
- Leave without Pay for Relocation of Spouse
- Sabbatical Leave
- Leave without Pay for Long-Term Elder Care
- Compassionate Care Leave
- Leave without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children

See Article [NEW] at Tab 12.

Leave for Traditional Indigenous Practices

Include in the collective agreement an entitlement to leave without pay for the purposes of engaging in traditional Indigenous practices (see clause 19.new at Tab 12).

Leave for Victims of Family Violence

Include in the collective agreement an entitlement to leave for victims of family violence (see clause 19.new at Tab 12).

9. Changes for OCREs

Vacation Pay

Increase vacation pay for OCREs to reflect legislative requirements (see Appendix “E” at Tab 13).





Designated Holiday Pay

Increase payment for designated holidays from 4.4% to 4.8% (see Appendix “E” at Tab 13).

Other Leaves Without Pay

Amend Appendix “E” to reflect that OCREs are entitled to maternity, parental, and adoption leave in conformity with the *Canada Labour Code* (see Appendix “E” at Tab 13).

OCRE Groupings

Amend Letter 4 to expand the radius for establishing OCRE groupings from 15 km to 30 km. The letter is also amended to reflect that OCRE groupings shall include offices that report to the same local area manager. Additionally, Canada Post proposes to remove the requirement that OCRE groupings can only occur in installations if all installations in said grouping include letter carrier depots (see Letter [NEW] On Call Relief Employee Groupings and Letter 4 at Tab 13).

10. Other

Collection and Delivery Operating Model

Include in the RSMC collective agreement, the processes set out in Appendix “AA” (Collection and Delivery Operating Model) of the Urban Postal Operations collective agreement (see Appendix NEW – Collective and Delivery Operating Model at Tab 14).

National Day for Truth and Reconciliation

Include the *National Day for Truth and Reconciliation* in the collective agreement (see clause 16.01 at Tab 14).

Designated Holiday – Easter Sunday

Amend ‘Easter Monday’ to ‘Easter Sunday’ (see clause 16.01 at Tab 14).

Pay Statements

Amend pay statements and Employee Self-Serve (ESS) as follows:

- Updated wage type for Damages
- Updated itemized statement of wages and deductions

See Side Letter Re: Pay Statements at Tab 14.

Corporate Sustainability – Printing of Collective Agreements

The parties have agreed to provide a limited number of printed copies of the collective agreement to employees as well as electronic access to all employees (see clause 6.03 and clause 31.02) at Tab 14.





Probation Period and Definition of “Qualified”

Amend the probation period from six (6) months to three (3) months for employees hired directly into a regular position and to four hundred and eighty (480) hours worked or twelve (12) months for on call relief employees.

Remove the requirement that on call relief employees must complete their probation period to be qualified to obtain a regular position.

See clause 12.09 and clause 29.02 at Tab 14.

Replacement of a Designated Holiday

Amend clause 16.02 to reflect a seven-day delivery model (see clause 16.02 at Tab 14).

Uniforms

Extend uniform entitlements to route holders with routes under twelve (12) hours per week and to on call relief employees who have completed their probationary period (see Appendix “P” and Article 25 at Tab 14).

Maternity Wear Allowance

Increase the maternity wear allowance to \$250 (see Appendix “P” and Article 25 at Tab 14).

11. Resolution of Grievances

Pursuant to the various proposals outlined herein, which are conditional on the resolution of identified grievances, a memorandum of agreement has been provided (see Memorandum of Agreement at Tab 15).

Although CUPW agreed to this item during the Commission-facilitated mediation in January and March 2025, it has since advised the Corporation that it has withdrawn its agreement. The Corporation still views this item as agreed-to.

12. Housekeeping

Contractual text is amended as follows:

- 9.13 – Update the list of arbitrators per Memorandum of Agreement
- 15.04 – Remove “effective from” date
- 17.01 – Remove “effective from” date
- 18.03 – Correct typographical error
- 18.06 – Correct typographical error
- 19.04 – Remove “effective from” date
- 19.05 – Remove “effective from” date
- 19.06 – Remove “effective from” date





- 19.07 – Remove “effective from” date
- 19.08 – Remove “effective from” date
- 19.09 – Remove “effective from” date
- 19.10 – Remove “effective from” date
- 35.13 – Remove “effective from” date
- Appendix “N” – Delete

See contractual text at Tab 16.

The terms of this proposal, which include all provisions of the collective agreement for the RSMC bargaining unit that expired on December 31, 2023, except those provisions which are expressly referred to herein, form an all-inclusive without prejudice offer to enter into a collective agreement. For greater clarity, any item advanced by the Union in its last offer that is not addressed herein shall be deemed to have been rejected by the Corporation.

This proposal must be considered in its entirety and cannot be evaluated or accepted in parts. While the foregoing summary generally describes the proposal, it is the contractual text which, when finalized and accepted, shall form the sole basis of an agreement between the parties. Canada Post reserves its right to amend or withdraw this proposal, in whole or in part, at any time prior to its acceptance.





De la flexibilité pour
protéger notre avenir

Négociations de 2023-2025 avec le STTP
Offre globale de Postes Canada – Unité de
négociation des FFRS

Postes Canada
3 octobre 2025



Introduction

Urgence, Réalité et Responsabilité Partagée

Postes Canada présente cette proposition dans un contexte d'urgence profonde. Les défis auxquels nous faisons face sont immédiats, structurels et en constante intensification. Des années de pertes financières soutenues, des changements dans les comportements des clients et des pressions opérationnelles croissantes nous ont menés à un point d'inflexion critique.

Nous avons atteint les limites de ce que le modèle opérationnel actuel peut soutenir. Sans action décisive, les conséquences seront graves : perte continue de la confiance des clients, instabilité financière accrue et capacité réduite à servir les Canadiens.

Nous avons examiné attentivement l'offre globale soumise par le syndicat le 20 août 2025. Bien que nous reconnaissons les efforts visant à répondre à certaines préoccupations de longue date, cette offre ne reflète ni l'urgence ni les réalités opérationnelles de notre situation. Elle ne soutient pas adéquatement la transformation nécessaire pour moderniser la Société et assurer sa viabilité à long terme. Des éléments clés, tels qu'une rémunération basée sur les heures réellement travaillées, demeurent absents, tandis que d'autres propositions introduisent des contraintes et des coûts supplémentaires qui risquent de compliquer davantage nos opérations.

Le 28 août 2025, Postes Canada a exhorté le STTP à revoir ses propositions afin qu'elles soient mieux alignées avec les réalités auxquelles la Société est confrontée. Le syndicat a refusé. Cette réponse est décevante, d'autant plus que nos défis continuent de s'intensifier. Avec des pertes dépassant les 400 millions de dollars au dernier trimestre, la plus importante perte trimestrielle avant impôts de notre histoire, nous ne pouvons plus envisager des propositions qui ne tiennent pas compte des contraintes financières actuelles. Tout retard supplémentaire risque d'aggraver la situation et de réduire les options pour toutes les parties.

Néanmoins, Postes Canada demeure résolue à parvenir à une solution négociée. Dans cet esprit, nous avons réexaminé notre plus récente proposition ainsi que celle du STTP afin d'identifier des points d'alignement potentiels. Cette version révisée intègre ces éléments tout en respectant notre devoir de protéger la viabilité opérationnelle de la Société.

L'offre comprend également certains nouveaux éléments. À la suite de l'annonce du ministre la semaine dernière, nous avons entrepris un nouvel examen approfondi de notre position. Le ministre a demandé à la Société de procéder à une série de changements opérationnels. Nos nouvelles propositions ont été formulées en réponse à cette directive gouvernementale.

Cette proposition ne vise pas simplement à résoudre le processus de négociation; elle constitue une réponse nécessaire et tournée vers l'avenir aux réalités que nous vivons. Elle cherche à équilibrer les intérêts des employés avec les réformes opérationnelles essentielles pour préserver Postes Canada en tant que service public vital. Nos objectifs demeurent: stabiliser les opérations, protéger les emplois et assurer la durabilité à long terme.

Ce moment exige de la clarté, de la détermination et un engagement partagé envers le progrès. Le progrès est un choix que nous devons faire en temps de crise. Et dans les moments difficiles,





nous devons saisir les occasions. Guidée par la responsabilité et un objectif commun, cette proposition affirme notre engagement à assurer l'avenir de Postes Canada. Elle protège les acquis durement obtenus des employés tout en ouvrant la voie à la transformation nécessaire pour s'adapter et prospérer dans un environnement en constante évolution.

C'est un moment déterminant, qui exige collaboration et action décisive. Nous croyons qu'un travail commun avec le STTP est non seulement possible, mais essentiel. Ensemble, nous pouvons transformer les défis d'aujourd'hui en solutions durables pour demain : moderniser nos opérations, renforcer notre effectif et continuer à servir les Canadiens avec fierté et résilience.

Nous exhortons le STTP à examiner cette proposition avec attention et diligence, en reconnaissant son importance pour faire progresser nos intérêts communs et tracer une voie durable vers l'avenir.





Ce qui a changé par rapport à notre offre du 28 mai 2025:

Prime à la signature

La Société a retiré sa proposition de verser un paiement forfaitaire unique non admissible à la pension.

Comité sur l'indemnité pour véhicule personnel

Postes Canada propose de créer un comité conjoint afin de discuter de l'élaboration d'une nouvelle indemnité supplémentaire pour véhicule personnel destinée aux employés admissibles, dans les cas où l'indemnité de l'Agence du revenu du Canada pourrait être jugée insuffisante pour compenser raisonnablement une partie des coûts liés à l'assurance de véhicule commercial. Plus précisément, cette indemnité supplémentaire vise les employés ayant un nombre minimal d'heures planifiées par semaine (voir la lettre d'accompagnement concernant le Comité sur l'indemnité pour véhicule personnel des FFR à l'onglet 1).

Avantages

En réponse à la demande du syndicat visant à améliorer la couverture des avantages sociaux, la Société propose les modifications suivantes au régime de soins de santé étendus (RSSE) et au régime dentaire, qui entreront en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective :

- Augmenter les montants de couverture de plusieurs services dans le cadre du RSSE et du régime dentaire.
- Modifier les contributions au partage des coûts pour les deux régimes.
- Imposer un plafond sur les frais d'exécution des ordonnances.
- L'utilisation obligatoire de médicaments génériques et de biosimilaires s'appliquera à tous les médicaments prescrits lorsque cela est possible.

Voir l'article 22 et la lettre d'entente concernant Modification du régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) et régime de soins dentaires à l'onglet 3.

Propositions modifiées et nouveaux éléments à la suite de l'annonce du gouvernement du 25 septembre 2025 :

Le 25 septembre 2025, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de modifier le cadre réglementaire de Postes Canada afin de soutenir sa viabilité à long terme. Cette offre révisée comprend des dispositions supplémentaires introduites à la suite de l'annonce récente du gouvernement, afin de refléter l'évolution du contexte et les réalités opérationnelles.

Modifications de la fréquence de livraison

Postes Canada doit introduire une plus grande flexibilité dans ses opérations de livraison, ce qui pourrait inclure des changements au modèle actuel de livraison sur cinq jours. La mise en œuvre





de ces changements nécessitera une analyse approfondie, une planification rigoureuse et des modifications potentielles à la convention collective ainsi qu'à la documentation connexe. La Société s'engage à collaborer avec le Syndicat afin d'élaborer les libellés nécessaires pour appuyer cette transition (voir l'annexe NOUVEAU – Modifications de la fréquence de livraison à l'onglet 4).

À l'exception des éléments susmentionnés, les détails de cette offre globale demeurent inchangés par rapport à l'offre globale précédente datée du 28 mai 2025.

Au cours des négociations, les parties sont parvenues à une entente de principe sur la plupart des points qui formeraient une nouvelle convention collective. Conformément aux recommandations du rapport de la Commission d'enquête, cette offre globale a donc été structurée de manière à intégrer et à refléter ces ententes de principe conclues pendant la médiation facilitée par la Commission. Par conséquent, cette offre est divisée en deux sections : « Partie A – Points en suspens » et « Partie B – Points convenus. »

Partie A – Points en suspens

1. Rémunération

Salaires

Postes Canada s'est engagée à être un employeur de choix et reconnaît l'importance des salaires pour son personnel. Dans le cadre de cet engagement, Postes Canada propose les augmentations des valeurs et des taux d'activité variables suivantes :

- Première année : 6,0 % (qui comprend la décision 1603-NB du CCRI du 17 décembre 2024)
- Deuxième année : 3,0 %
- Troisième année : 2,0 %
- Quatrième année : 2,0 %

Les augmentations salariales seront rétroactives au 1^{er} janvier 2024.

Nous proposons également d'augmenter le montant par colis prévu au paragraphe 10 de l'annexe « A » de 2 dollars à 2,25 dollars.

Voir l'annexe « A » à l'onglet 1.





Les augmentations salariales s'appliqueront aux taux de rémunération horaire une fois que les employés et employées passeront aux nouveaux systèmes de rémunération à taux horaire et d'évaluation de la charge de travail.

Prime à la signature Indemnité de vie chère (IVC)

Pour contrecarrer les effets de l'inflation imprévue, Postes Canada propose mettre à jour les dispositions relatives à l'IVC pour couvrir la période allant du 1^{er} février 2025 au 31 janvier 2028. Le facteur de rajustement pour cette période sera de 7,16 %. Selon cette proposition, les paiements d'IVC pourraient être déclenchés sur une base trimestrielle lorsque l'inflation dépasse le facteur de rajustement. Ce changement apportera une protection accrue contre l'inflation (voir la clause 33.06 à l'onglet 1).

2. Avantages

Programme d'assurance invalidité de courte durée (PAICD)

En réponse à la demande du STTP, Postes Canada propose de modifier et d'améliorer la conception du PAICD afin d'améliorer la sécurité du revenu et de soutenir les employés en cas de maladie, de blessure ou d'hospitalisation. Aux termes de cette proposition, les personnes admissibles à des prestations d'invalidité de courte durée recevront un minimum de 80 % de leur salaire régulier pendant une période maximale de 30 semaines.

Le proposition du PAICD de Postes Canada comporte les caractéristiques suivantes :

- **Période de prestations :** Les employés et employées admissibles aux prestations d'assurance-invalidité peuvent bénéficier d'une protection du revenu jusqu'à un maximum de 30 semaines.
- **Période d'attente**
 - Une période d'attente d'une semaine pendant laquelle les employés et employées doivent utiliser leurs jours de congé pour raisons personnelles restants. S'ils ont épuisé leurs jours de congés pour raisons personnelles, les employés et employées peuvent choisir d'utiliser les crédits complémentaires disponibles, à condition que leur demande de prestations du PAICD soit approuvée.
 - Aucune période d'attente ne s'applique pour les blessures non liées au travail ou les hospitalisations.
- **Coordination des prestations de maladie de l'AE :**
 - Les employés doivent présenter une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) pour recevoir le montant maximal auquel ils ont droit.
 - Pendant une période maximale de 26 semaines, Postes Canada comblera l'écart entre les prestations d'AE et 80 % du salaire régulier, à condition que l'employée ou l'employé soit également approuvé au PAICD.





- Pendant cette période, les employées et les employés peuvent utiliser les crédits complémentaires disponibles pour augmenter leurs prestations-invalidité approuvées du PAICD jusqu'à concurrence de 95 % de leur salaire régulier.
- **Période après les prestations de maladie de l'AE :**
 - À la fin des prestations d'AE, les employées et les employés dont la demande de prestations du PAICD est approuvée recevront 80 % de leur salaire régulier pour le reste de la période de 30 semaines (y compris la période d'attente).
 - Pendant cette période, les employées et les employés peuvent utiliser les crédits complémentaires disponibles pour augmenter leurs prestations-invalidité approuvées du PAICD jusqu'à concurrence de 100 % de leur salaire régulier.
- **Crédits complémentaires**
 - Les employés peuvent choisir d'utiliser les jours de congé pour raisons personnelles, les congés compensatoires ou les congés annuels disponibles comme crédits complémentaires une fois que les crédits existants sont épuisés.
- **Paiement en trop et remboursement :**
 - Postes Canada recouvre tout paiement en trop lié aux demandes de prestations-invalidité ou de l'AE comme suit :
 - *Paiements en trop dans le cadre du PAICD* : recouvrés ou rapprochés à 10 % de la paie de l'employée ou de l'employé par période de paie jusqu'à concurrence du montant intégral.
 - *Refus de l'AE ou demande en retard* : Recouvrés à 10 % de la paie de l'employée ou de l'employé par période de paie jusqu'à concurrence du montant intégral.
 - *Rapprochement lors de l'approbation des prestations d'AE* : Recouvrés intégralement sur la paie de l'employée ou de l'employé.
 - *Appel rejeté dans le cadre du PAICD* : Les employées et les employés peuvent choisir de rembourser à 10 % de leur paie ou avec tout congé compensatoire disponible et/ou tous jours de congé pour raisons personnelles inutilisés, jusqu'à concurrence du montant intégral.
 - *Fin d'emploi* : Tout trop-perçu encore en suspens est recouvré intégralement sur la dernière paie de l'employé ou de l'employée.
- **Mise en œuvre et échéancier :**
 - Les améliorations proposées au PAICD sont conditionnelles à l'approbation réglementaire du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de la Société.





- Ces améliorations entreront en vigueur à une date ultérieure au cours de la durée de la convention collective. Postes Canada s'engage à donner un préavis d'au moins six (6) mois avant la mise en œuvre.

Voir Article 36 à l'onglet 2.

Congés pour raisons personnelles

Pour compléter les améliorations apportées au PAICD, Postes Canada propose également d'ajouter les six (6) jours de congé pour raisons personnelles sans report dans la convention collective pour obtenir un total de treize (13) jours de congé pour raisons personnelles. Les employées et les employés seront autorisés à faire ce qui suit :

- Continuer à bénéficier d'un maximum de sept (7) jours de congé pour raisons personnelles payés.
- Continuer à reporter un maximum de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles.

La proposition ci-dessus est conditionnelle à la résolution du grief d'interprétation national suivant :

- N00-22-R00006

Voir Article 36 à l'onglet 2.

Voir le protocole d'entente concernant : Résolution des griefs à l'onglet 15.

Congés compensatoires

Les parties ont déjà convenu d'inclure dans la convention collective la possibilité de convertir les heures supplémentaires en congés compensatoires. Postes Canada propose toutefois d'augmenter le nombre de jours qui peuvent être reportés par rapport à ce qui avait été convenu précédemment. Par conséquent, les employés auront également la possibilité de reporter à l'année de congé suivante jusqu'à un maximum de dix (10) jours de temps compensatoire (voir la clause 13.nouveau à l'onglet 2).

3. Changements pour les futures personnes embauchées

Admissibilité des nouveaux membres du personnel aux avantages sociaux

Postes Canada s'engage à continuer d'offrir des emplois attrayants, équitables et sécuritaires d'un océan à l'autre. Nous reconnaissons le rôle essentiel que jouent les régimes de retraite et d'avantages sociaux dans le bien-être de notre personnel. En même temps, cela doit être équilibré avec la viabilité financière à long terme de la Société.

Afin de maintenir le niveau actuel de la pension et des avantages sociaux du personnel existant, Postes Canada propose que les personnes embauchées à compter du [date de signature de la nouvelle convention collective] doivent remplir six (6) des mois consécutifs d'emploi régulier avant d'être inscrit au volet à prestations déterminées du régime de retraite





(sous réserve des modalités du régime) et de devenir admissible à d'autres avantages sociaux (voir la clause 22.nouveau à l'onglet 3).

Cette proposition n'a aucune incidence sur les employées et employés de relève sur appel qui passeront au statut régulier à l'avenir. Ils recevront les mêmes avantages et droits que les employés réguliers actuels. Le changement proposé ne s'applique qu'aux personnes qui ne sont pas actuellement à l'emploi de la Société.

Partie B – Points convenus

1. Durée de la convention collective

Harmoniser les dates d'expiration des conventions collectives du STTP-Urbain et des FFRS. Par conséquent, la convention collective sera d'une durée de quarante-neuf (49) mois, commençant le 1^{er} janvier 2024 et expirant le 31 janvier 2028 (voir la clause 34.01 à l'onglet 14).

2. Sécurité d'emploi

Pour soutenir la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS et la transition vers un taux de rémunération horaire tout en réduisant au minimum l'incidence sur les membres du personnel, les parties ont convenu d'un protocole d'entente offrant à tout le personnel régulier au service de la Société à la date de signature de la convention collective la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 23 (Sécurité d'emploi). Pour plus de clarté, tout le personnel régulier actuel bénéficiera des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, peu importe leur date d'emploi continu.

De plus, Postes Canada accepte de modifier la clause 23.03 et de réduire la distance pour la relocalisation du personnel excédentaire de 75 kilomètres à 60 kilomètres.

Postes Canada convient également de modifier les dispositions de la clause 23.14 afin de prolonger la durée maximale pendant laquelle une personne mise à pied peut demeurer sur une liste de rappel de douze (12) mois à vingt-quatre (24) mois. L'information au sujet du régime de prestations supplémentaires de chômage pour le personnel figurant sur une liste de rappel doit également être ajoutée à la convention collective.

Voir le protocole d'entente – Objet : Mise en œuvre de nouveaux systèmes de mesure de la charge de travail et de rémunération à taux horaire – Planification des effectifs, clause 23.03 et clause 23.14 à l'onglet 5.

3. Rémunération

[Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique](#)





Les augmentations salariales des allocations d'activités variables convenues dans le cadre de la présente ronde de négociations ne s'appliqueront pas à l'allocation prévue au paragraphe 5 (Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique) de l'annexe « A » (Calcul du salaire proprement dit) de la convention collective applicable pour le taux de rémunération horaire / nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS (voir la lettre d'accompagnement – Objet : Allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique à l'onglet 6).

Progression du salaire

Modifier la progression salariale actuelle en cinq étapes pour la remplacer par une progression salariale en sept étapes. Les employées et employés qui ne sont pas déjà au niveau de progression salariale maximal seront élevés au niveau de rémunération correspondant le plus près dans la grille à sept étapes. De même, les employées et employés de relève sur appel actuellement rémunérés à 85 % du taux de rémunération maximal passeront au niveau de rémunération correspondant le plus près sur la grille à sept étapes, sans passer sous les 85 %. Comme aujourd'hui, ils demeureront à ce niveau. Pour plus de clarté, aucun membre du personnel actuel ne subira une diminution de rémunération à la suite de la transition vers une grille salariale à sept étapes.

Les personnes embauchées à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective commenceront au niveau de pourcentage ou taux horaire minimal, selon le cas, et passeront à travers les sept (7) niveaux en conséquence.

De plus, le personnel de relève sur appel embauché à compter de la date de signature de la convention collective demeurera au niveau minimum de la grille salariale à sept étapes.

La première étape de la grille salariale en sept étapes correspond à 80 % du salaire maximal.

Voir Lettre d'accompagnement — objet : Transition de la progression du salaire à l'onglet 6.

Recouvrement des paiements en trop liés aux envois à remettre en mains propres

Aucun recouvrement des paiements en trop par rapport au total annualisé des envois à remettre en mains propres livrés (voir lettre d'accompagnement – objet : Aucun recouvrement rétroactif des paiements en trop par rapport au total annualisé des envois à remettre en mains propres (ERMP) livrés à l'onglet 6).

Rétroactivité des taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada (ARC)

Tout rajustement des taux d'allocation pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada (ARC) sera rétroactif à la date d'entrée en vigueur du changement de taux (voir la clause 33.01 à l'onglet 6).





4. Avantages

Service ouvrant droit à pension pour les titulaires d'itinéraire avec des horaires d'au moins douze (12) heures par semaine

Modifier la politique sur le régime de retraite pour préciser que toute heure réelle payée, à l'exception des heures supplémentaires, aux titulaires d'itinéraire avec des horaires d'au moins douze (12) heures par semaine constitue du service ouvrant droit à pension au titre du régime à prestations déterminées (voir Lettre d'accompagnement — objet : Service ouvrant droit à pension à l'onglet 7).

Il est entendu que toute modification apportée au texte du régime de retraite doit être approuvée par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

Service ouvrant droit à pension pour les employées et employés de relève permanents (employées et employés permanents flexibles)

Modifier la politique sur le régime de retraite pour indiquer que toutes les heures réelles payées aux employées et employés de relève permanents (employées et employés flexibles permanents), à l'exclusion des heures supplémentaires, constituent du service ouvrant droit à pension au titre du régime à prestations déterminées (voir la lettre d'accompagnement – Service ouvrant droit à pension à l'onglet 7).

Barème des tarifs de soins dentaires

Mettre à jour le barème des tarifs de soins dentaires avec un décalage d'un an à compter de soixante (60) jours après la signature de la convention collective. Il n'y aura pas de rétroactivité (voir la clause 22.03 à l'onglet 3).

Nota : Le Syndicat n'est pas d'accord que le barème des tarifs de soins dentaires n'entre en vigueur que soixante (60) jours après la signature de la convention collective.

5. Systèmes de rémunération à taux horaire et d'évaluation de la charge de travail des FFRS

Les parties se sont entendues sur un nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS pour structurer les itinéraires des FFRS, en utilisant la même approche fondée sur les valeurs de temps que celles utilisées pour la conception des itinéraires des factrices et des facteurs urbains. Une fois qu'un bureau a fait l'objet d'une réorganisation dans le cadre du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS et qu'une employée ou un employé obtienne un itinéraire ou un poste d'employée ou d'employé permanent flexible ou occupe un poste de relève sur appel dans un bureau qui a été réorganisé ou mis en œuvre selon le nouveau système d'organisation de la charge de travail, celle-ci ou celui-ci passe à un





taux de rémunération horaire. Les parties se sont également entendues sur un certain nombre de dispositions et de droits qui doivent faire partie du système de rémunération à taux horaire. Les détails sont présentés ci-dessous.

Le texte contractuel relatif aux systèmes de rémunération à taux horaire et d'évaluation de la charge de travail ne s'applique qu'une fois que la personne est passée au système de rémunération à taux horaire. D'ici là, les dispositions correspondantes actuelles de la convention collective concernant le modèle actuel de rémunération fondé sur les activités demeurent en vigueur.

Système de rémunération à taux horaire

Établissement des itinéraires

Dans la mesure du possible, les itinéraires des FFRS seront conçus de manière à maximiser un horaire de travail hebdomadaire de quarante (40) heures. De plus, dans les bureaux comptant dix (10) itinéraires de FFRS ou plus, une formule a été établie pour déterminer le nombre d'itinéraires de FFRS qui maintiendront un horaire de travail garanti de quarante (40) heures par semaine entre les réorganisations (voir la lettre [NOUVEAU] Critères et formule pour déterminer la structure des itinéraires à l'onglet 8).

Planification, heures de travail et heures supplémentaires

Tous les itinéraires ont des horaires fixes avec des heures de début et de fin. Dans certains cas, les heures de travail prévues peuvent différer d'un jour de la semaine de travail à l'autre (semaine de travail variable). Toutefois, ces horaires de travail ne dépassent pas neuf (9) heures pour une seule journée. Les horaires de travail comprennent également des périodes de repas et de repos, s'il y a lieu. Lorsqu'une employée ou qu'un employé travaille au-delà des heures prévues à son horaire quotidien, elle ou il est rémunéré en fonction de toutes les heures quotidiennes travaillées au-delà de son horaire.

Les employées et employés ayant une semaine de travail variable de 40 heures recevront une rémunération pour les heures supplémentaires travaillées en plus des heures quotidiennes prévues. Les employées et employés qui ont d'autres horaires de travail seront rémunérés au même taux d'heures supplémentaires, mais seulement pour les heures qui dépassent une journée de travail de huit (8) heures. Le travail effectué les 6^e et 7^e jours sera rémunéré au taux double.

Voir les clauses 13.nouveau (Heure de début), 13.nouveau (Pause-repas et pose de repos), 13.01, 13.03 et 13.04, l'article NOUVEAU.01 et l'article NOUVEAU.02 à l'onglet 8.

Diverses modifications au texte contractuel de la convention collective ont été apportées pour refléter le nouveau modèle de rémunération à taux horaire (voir les clauses 19.04, 23.06, 23.07 et 26.01 à l'onglet 8).





Système d'évaluation de la charge de travail

Bien que les parties se soient entendues sur de nombreux éléments du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS, certains éléments demeurent non résolus. Les éléments visés seront soumis à un processus de validation conjoint pour déterminer les valeurs de temps finales qui reflètent avec exactitude le travail effectué par les FFRS. Toute valeur de temps non résolue à la suite du processus de validation fera l'objet d'un processus d'arbitrage administré par une ou un arbitre choisi conjointement.

Tous les éléments du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS sont saisis dans les rapports suivants (datés de novembre 2024) :

- Système d'organisation de la charge de travail des FFRS (SOCTFFRS) – Rapport sur les valeurs de temps
- Système d'organisation de la charge de travail des FFRS (SOCTFFRS) – Rapport sur le volume
- Système d'organisation de la charge de travail des FFRS (SOCTFFRS) – Rapport sur les règles d'application
- Annexes pour le Rapport sur les valeurs de temps

Afin d'appuyer davantage la mise en œuvre des systèmes de rémunération à taux horaire et d'évaluation de la charge de travail, les parties conviennent également des protocoles d'entente et des lettres d'accompagnement suivants :

- Protocole d'entente sur l'échantillonnage du courrier proportionné
- Protocole d'entente sur la mise en œuvre du nouveau système d'organisation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SOCTFFRS)
- Lettre d'accompagnement portant sur le SOCTFFRS – Accès à l'information durant les réorganisations

Voir le texte contractuel à l'onglet 9).

Protection salariale

Si, à la suite de la transition vers le nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS, une employée ou un employé obtient un itinéraire de valeur inférieure à l'itinéraire qu'elle ou il détenait avant la transition, l'employée ou l'employé conservera la valeur de l'itinéraire qu'elle ou il détenait avant la transition pour une période de douze (12) mois.

Voir le protocole d'entente concernant : Mise en œuvre du nouveau système d'organisation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SOCTFFRS) - Protection salariale à l'onglet 9.

Vérification des itinéraires





Mettre en place un processus de vérification des itinéraires semblable à celui prévu à l'article 50 de la convention collective urbaine. Les titulaires d'itinéraire peuvent demander une vérification de l'itinéraire si leur charge de travail ne semble pas représentative des heures de travail prévues de l'itinéraire. Si, au cours d'une période de quatre (4) semaines consécutives, à l'exclusion du mois de décembre, un titulaire d'itinéraire travaille cinq (5) pour cent de plus que sa charge de travail structurée, elle ou il peut soumettre une demande de vérification de l'itinéraire.

Il est entendu que ce texte remplacera le processus prévu à la clause 13.02 (Ajustement et mesures intérimaires) et ne s'appliquera qu'aux employées et employés qui sont passés aux systèmes d'évaluation de la charge de travail et de rémunération à taux horaire

Voir la clause 13.02 et l'article.NOUVEAU (Vérification d'itinéraire) à l'onglet 9.

Mise au choix après une évaluation annuelle

Créer une nouvelle clause à l'article 33 pour indiquer qu'une mise au choix doit avoir lieu si, après l'achèvement de toutes les évaluations annuelles dans un bureau, un itinéraire est rajusté de plus ou moins dix (10) pour cent (voir la clause 33.NOUVEAU à l'onglet 9).

Mise au choix lorsqu'un itinéraire a été déplacé vers une autre installation postale

Modifier la clause 11.06 pour refléter un nouveau processus de mise au choix lorsqu'un ou plusieurs itinéraires sont transférés à une autre installation postale en vertu d'une réorganisation dans les deux installations postales ou plus (voir la clause 11.06 à l'onglet 9).

Changements apportés aux valeurs de temps

Adopter les processus énoncés à l'annexe « V » 1) de la convention collective urbaine qui sont appliqués pour établir de nouvelles normes de temps ou modifier les normes existantes (voir la clause 13.02 et l'annexe [NOUVEAU] à l'onglet 9).

Les processus énoncés dans le protocole d'entente sur la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SOCTFFRS) sont utilisés pour déterminer les valeurs de temps définitives. Les processus énoncés à l'annexe « V » 1) ne peuvent être appliqués qu'après la mise en œuvre complète et finale du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS.

Répartition de la charge de travail

Inclure du texte contractuel qui offre de la flexibilité pour gérer la réaffectation des activités de levée et de livraison dans certaines circonstances. Cela assurerait de la souplesse au sein de nos opérations et maximiserait l'utilisation des heures de travail prévues, tout en réduisant le recours aux heures supplémentaires.





Le nouveau texte contractuel proposé ne vise pas à modifier l'itinéraire ni les heures quotidiennes de travail prévues des employées et employés, mais plutôt à fournir un moyen à Postes Canada d'augmenter l'efficacité de ses opérations de livraison lorsque les volumes sont faibles et lorsqu'il est possible d'optimiser les heures de travail prévues et d'éviter les heures supplémentaires inutiles (voir la clause 13.01 et la lettre d'accompagnement – Répartition de la charge de travail à l'onglet 9).

Bien que le STTP ait accepté cet élément pendant la médiation facilitée par la Commission en janvier et en mars 2025, il a depuis avisé la Société qu'il avait retiré son accord. La Société estime que cet élément fait toujours l'objet de l'entente.

Changements apportés au manuel du Système d'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains

Adopter les processus énoncés à l'annexe « CC » (manuels du Système de mesure des itinéraires de factrices et facteurs [SMIFF] et du Système d'organisation de la somme de travail des courriers des services postaux [SOSTCSP]) de la convention collective urbaine, en ce qui concerne les changements proposés au manuel du Système d'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (voir l'annexe [NOUVEAU] à l'onglet 9).

Il est entendu que les processus énoncés à l'annexe « CC », avec les modifications nécessaires, ne peuvent être appliqués qu'à la suite de la mise en œuvre complète et finale du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS.

6. Dotation et livraison la fin de semaine

Employées et employés permanent flexible

Afin de simplifier davantage les opérations de livraison, d'appuyer la livraison sept jours sur sept et de répondre aux demandes de la clientèle et aux besoins du marché en évolution, les parties conviennent de remplacer le poste d' « employée et d'employé de relève permanent » (ERP) par un poste d' « employée et d'employé permanent flexible ». Comme aujourd'hui, la fonction principale de ce poste est de remplacer les absences occasionnées par les congés annuels et les autres absences. Toutefois, des affectations d'employée et d'employé permanent flexible peuvent également être créées pour effectuer la livraison de colis seulement ou d'autres travaux non structurés, y compris du travail le samedi et le dimanche.

Le nombre minimal d'heures des employées et employés permanent flexible passe de douze (12) heures à vingt (20) heures par semaine pour toutes les affectations permanent flexibles. Du travail additionnel peut leur être attribué pour un maximum de quarante (40) heures par semaine (voir l'annexe « F » à l'onglet 10).





De plus, toute référence à la catégorie « employée et employé de relève permanent » est remplacée par « employée et employé permanent flexible » (voir les clauses 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, 12.06, 12.07, 12.08, 20.02, 23.02, 23.03, 23.06, 23.07 et 23.09 à l'onglet 10).

Centres de livraison centralisée

Les employées et employés permanent flexibles, dont l'horaire de travail régulier comprend un samedi et/ou un dimanche, peuvent être affecté à un centre de livraison centralisée (son lieu de travail secondaire) pour effectuer la livraison des colis et d'autres activités de levée et de livraison (voir le protocole d'entente concernant : Centres de livraison centralisés à l'onglet 10).

Remplacement des absences

Adopter deux processus distincts pour remplacer les itinéraires non couverts :

- Le remplacement des absences de moins de dix (10) jours ouvrables est effectué dans l'ordre suivant : personnel permanent flexible, ERSA, titulaires d'itinéraire, d'autres moyens.
- Le remplacement des absences connues de dix (10) jours ouvrables ou plus est offert dans l'ordre suivant : Titulaires d'itinéraire, personnel permanent flexible, ERSA.

Dans tous les cas, les affectations sont offertes selon l'ancienneté ou la date de classement. (voir l'article [NOUVEAU – Remplacement des absences] à l'onglet 10).

Itinéraires vacants ou postes de relève permanents (flexibles) pourvus par des ERSA

Modifier la clause 12.04 afin de supprimer la restriction limitant la dotation des itinéraires et des postes vacants aux ERSA qui travaillent dans des installations situées dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de l'installation où l'itinéraire ou le poste est vacant (voir la clause 12.04 à l'onglet 10).

7. Processus liés aux congés annuels

Nouvelle année de référence pour les congés annuels

Le calendrier des congés annuels s'étendra d'avril à mars plutôt que de janvier à décembre. Au cours de la période de transition de quinze mois, les employées et employés ne perdront pas leurs droits aux congés annuels, et les droits fractionnels seront arrondis à une journée complète de congé. De plus, si la date d'anniversaire de l'employée ou l'employé censé recevoir une semaine de congés annuels supplémentaire tombe dans la période de transition, ses droits seront ajoutés au début de cette période. (voir la clause 15.01 à l'onglet 5 et la nouvelle annexe – Période de transition des congés annuels à l'onglet 11).

Accumulation des congés annuels





Permettre aux employées et employés de reporter leurs jours de congés annuels inutilisés à l'année de congés annuels suivante. Le report de congés au-delà d'une année se fait seulement par accord mutuel (voir la clause 15.nouveau à l'onglet 11).

Par conséquent, le grief d'interprétation national suivant est considéré comme résolu :

- R05-20-R0001

Voir le protocole d'entente concernant : Résolution des griefs à l'onglet 15.

Déplacement des congés annuels

Inclure du texte contractuel permettant le déplacement des congés annuels dans certaines circonstances. Inclure un congé pour mise en quarantaine dans la liste des congés qui pourraient être déplacés (voir la clause 15.nouveau à l'onglet 11).

8. Congés

Congé non payé

Ajouter les congés suivants dans la convention collective :

- Congé d'études
- Congé sur demande et congé militaire
- Congé non payé en cas de réinstallation de la conjointe ou du conjoint
- Congé sabbatique
- Congé non payé pour les soins à long terme d'une personne âgée
- Congé de soignant
- Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

Voir l'article [NOUVEAU] à l'onglet 12.

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

Ajouter le droit à un congé non payé aux fins de pratiques autochtones traditionnelles dans la convention collective (voir la clause 19.nouveau à l'onglet 12).

Congé pour victimes de violence familiale

Ajouter le droit à un congé pour victimes de violence familiale dans la convention collective (voir la clause 19.nouveau à l'onglet 12).

9. Changements concernant les ERSA

Indemnité de congé annuel

Augmenter l'indemnité de congé annuel des ERSA pour refléter les exigences législatives (voir l'annexe « E » à l'onglet 13).





Rémunération pour un jour férié

Augmenter la rémunération pour les jours fériés désignés de 4,4 % à 4,8 % (voir l'annexe « E » à l'onglet 13).

Autres congés non payés

Modifier l'annexe « E » pour indiquer que les ERSA ont droit à un congé de maternité, parental et d'adoption conformément au *Code canadien du travail* (voir l'annexe « E » à l'onglet 13).

Regroupements d'ERSA

Modifier la lettre 4 afin d'élargir la distance pour l'établissement des regroupements d'ERSA de 15 km à 30 km. La lettre est également modifiée pour indiquer que les regroupements d'ERSA comprend les bureaux qui relèvent du même gestionnaire de zone locale. De plus, Postes Canada propose de supprimer l'exigence selon laquelle les regroupements d'ERSA ne peuvent avoir lieu dans les installations que si toutes les installations dans ce regroupement comprennent les postes de facteurs (voir lettre [nouveau]: Regroupement pour les employées et employés de relève sur appel et lettre 4 à l'onglet 13).

10. Autre

Modèle des opérations de levée et de livraison

Ajouter dans la convention collective des FFRS, les processus énoncés à l'annexe « AA » (Modèle des opérations de levée et de livraison) de la convention collective urbaine (voir l'annexe NOUVELLE – Modèle des opérations de collecte et de livraison à l'onglet 14).

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Ajouter la *Journée nationale de la vérité et de la réconciliation* dans la convention collective (voir la clause 16.01 à l'onglet 14).

Jour férié désigné payé – Dimanche de Pâques

Remplacer « lundi de Pâques » par « dimanche de Pâques » (voir la clause 16.01 à l'onglet 14).

Bulletins de paie

Modifier les bulletins de paie et le Libre-service aux employés (LSE) comme suit :

- Mise à jour du type de rémunération pour dommages
- Mise à jour de l'état détaillé des gains et déductions

Voir Lettre d'accompagnement — objet : Bulletins de paie à l'onglet 14.

Développement durable – Exemplaires imprimés des conventions collectives





Les parties ont convenu de fournir un nombre limité d'exemplaires imprimés de la convention collective ainsi qu'un accès électronique aux employées et employés (voir les clauses 6.03 et 31.02 à l'onglet 14).

Période d'essai et définition de « qualifié »

Faire passer la période d'essai de six (6) mois à trois (3) mois pour les employées et employés embauchés directement dans un poste régulier et à quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées ou douze (12) mois pour les employées et employés de relève sur appel (ERSA).

Supprimer l'exigence selon laquelle les employées et employés de relève sur appel doivent terminer la période d'essai pour être qualifiés et obtenir un poste régulier.

Voir les clauses 12.09 et 29.02 à l'onglet 14.

Remplacement du congé férié

Modifier la clause 16.02 pour refléter un modèle de livraison sept jours sur sept (voir la clause 16.02 à l'onglet 14).

Uniformes

Étendre les droits relatifs aux uniformes aux titulaires d'itinéraires ayant des itinéraires de moins de douze (12) heures par semaine et aux employées et employés de relève sur appel qui ont terminé leur période d'essai (voir l'annexe « P » et l'article 25 à l'onglet 14).

Indemnité pour vêtements de maternité

Augmenter l'indemnité pour vêtements de maternité à 250 \$ (voir l'annexe « P » et l'article 25 à l'onglet 14).

11. Résolution des griefs

Conformément aux diverses propositions décrites dans le présent document, lesquelles sont subordonnées à la résolution des griefs identifiés, un protocole d'entente est ci-joint (voir le protocole d'entente concernant : Résolution des griefs à l'onglet 15).

Bien que le STTP ait accepté cet élément pendant la médiation facilitée par la Commission en janvier et en mars 2025, il a depuis avisé la Société qu'il avait retiré son accord. La Société estime que cet élément fait toujours l'objet de l'entente.

12. Éléments de nature administrative

Le texte contractuel est modifié comme suit :

- 9.13 — Mise à jour de la liste des arbitres conformément au protocole d'entente
- 15.04 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 17.01 — Suppression de la date d'entrée en vigueur





- 18.03 — Correction d'une erreur typographique
- 18.06 — Correction d'une erreur typographique
- 19.04 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.05 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.06 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.07 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.08 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.09 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.10 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 35.13 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- Annexe « N » — Suppression

Voir le texte contractuel à l'onglet 16.

Les modalités de cette offre, qui comprend toutes les dispositions de la convention collective de l'unité de négociation des FFRS ayant pris fin le 31 décembre 2023, à l'exception des dispositions qui sont expressément mentionnées dans la présente, constituent une offre intégrale faite sous toutes réserves pour conclure une convention collective. Pour plus de clarté, tout point avancé par le Syndicat dans sa dernière offre qui n'est pas abordé aux présentes sera considéré comme ayant été rejeté par la Société.

Cette offre doit être examinée dans son intégralité et elle ne peut pas être évaluée ou acceptée en partie. Bien que le résumé qui précède décrive la proposition de façon générale, le texte contractuel est celui qui, une fois finalisé et accepté, formera la seule base d'une entente entre les parties. Postes Canada se réserve le droit de modifier ou de retirer cette offre, en totalité ou en partie, à tout moment avant qu'elle soit acceptée.



Global Offer Language – Guide

Pursuant to the parties' ongoing agreement and commitment to transition RSMCs to both an hourly rate of pay system and a new workload measurement model (also referred to as the RSMC Workload Measurement System), and given the significant amendments required to implement such changes, Canada Post is proposing the preparation of two separate versions of the collective agreement.

The first version of the collective agreement would contain the applicable language for employees under the existing pay model. For the purpose of this global offer, the applicable text will be denoted in the footer on the bottom right of each page as follows:

- “TM” for Traditional Model

The second version of the collective agreement would contain the applicable language for employees under the new pay model. For the purpose of this global offer, the applicable text will be denoted in the footer on the bottom right of each page as follows:

- “NWC” for New Work Content

As appropriate, new language may apply to both the existing pay model and the new pay model. For the purpose of this global offer, the applicable text will be denoted in the footer on the bottom right of each page as follows:

- TM-NWC

Accordingly, it is understood that the contractual text as it relates to hourly rate of pay and new workload measurement system shall only apply once an employee obtains a route or permanent flex employee position or works as an on call relief employee in an office that has been restructured and/or implemented under the new workload measurement system and once such employee has transitioned to the hourly pay system. Until such time, the existing corresponding provisions of the collective agreement for the Traditional Model shall remain in effect.

Guide pour le libellé de l'offre globale

Conformément à l'entente et à l'engagement continus des parties à l'égard de la transition des FFRS vers un système de rémunération à taux horaire et un nouveau modèle d'évaluation de la charge de travail (aussi appelé système d'évaluation de la charge de travail des FFRS), et compte tenu des modifications importantes requises pour mettre en œuvre de tels changements, Postes Canada propose la préparation de deux versions distinctes de la convention collective.

La première version de la convention collective contiendrait le libellé applicable pour les employées et employés sous le modèle de rémunération actuel. Aux fins de la présente offre globale, ce libellé sera identifié dans le pied de page au coin inférieur droit de chaque page comme suit :

- « TM » pour le modèle traditionnel

La deuxième version de la convention collective contiendrait le libellé applicable pour les employées et employés sous le nouveau modèle de rémunération. Aux fins de la présente offre globale, ce libellé sera identifié dans le pied de page au coin inférieur droit de chaque page comme suit :

- « NWC » pour le nouveau modèle de contenu du travail

Il est possible que le libellé puisse s'appliquer au modèle de rémunération actuel et au nouveau modèle de rémunération. Aux fins de la présente offre globale, ce texte sera indiqué dans le pied de page au coin inférieur droit de chaque page comme suit :

- TM-NWC

Par conséquent, il est entendu que le libellé qui concerne le système de rémunération à taux horaire et le nouveau modèle d'évaluation de la charge de travail ne s'applique qu'une fois qu'une employée ou un employé obtient un itinéraire ou un poste permanent flexible ou occupe un poste de relève sur appel dans un bureau qui a été réorganisé ou mis en œuvre selon le nouveau modèle d'évaluation de la charge de travail, et une fois que cette personne est passé au système de rémunération à taux horaire. D'ici là, les dispositions correspondantes existantes de la convention collective du modèle traditionnel demeureront en vigueur.

Part A
Partie A

Tab 1
Onglet 1

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa ON K2P 1Y3

**Re: RSMC Personal Vehicle Allowance
Committee**

Dear Mr. Senneville,

During this round of collective bargaining, the parties discussed various matters as it relates to the use of personal vehicles for rural and suburban mail carriers.

Accordingly, the parties agree to establish a committee which will discuss the development of a new supplemental personal vehicle allowance for eligible employees in circumstances where the Canada Revenue Agency allowance may be deemed insufficient to reasonably offset some of the cost of commercial vehicle insurance. More specifically, this supplemental allowance is intended for employees with minimal scheduled hours per week. The Committee will determine the parameters of the allowance, including, eligibility criteria, as well as identifying necessary changes to the collective agreement, as appropriate. For greater clarity, this allowance would be separate from, and in addition to, the existing Canada Revenue Agency's automobile allowance.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Comité sur l'allocation pour
véhicule personnel des FFRS**

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont discuté de diverses questions liées à l'utilisation de véhicules personnels par les factrices et facteurs ruraux et suburbains.

En conséquence, les parties conviennent de mettre sur pied un comité chargé d'examiner l'élaboration d'une nouvelle allocation supplémentaire pour véhicule personnel destinée aux employées et employés admissibles qui souscrivent une assurance commerciale et dans les cas où l'allocation de l'Agence du revenu du Canada pourrait être jugée insuffisante pour compenser raisonnablement une partie des coûts liés à l'assurance commerciale pour véhicule. Plus précisément, cette allocation supplémentaire vise les employées et employés ayant un nombre minimum d'heures prévues par semaine. Le Comité déterminera les paramètres de cette allocation, y compris les critères d'admissibilité, ainsi que les modifications nécessaires à la convention collective, le

The Committee will be comprised of an equal number of representatives from both the Corporation and the Union. One member representing the Corporation will be from Senior Management. One member representing the Union will be a National Union Representative. The committee shall have no less than four (4) members and no more than six (6) members.

The Committee shall meet within ninety (90) days from the signing of the collective agreement to establish the committee's terms, which it will set out in writing.

One year after the Committee's first meeting, it shall provide a written report outlining the state of its work and elements of agreement and disagreement. Where disagreements subsist, the Parties may continue their discussions and, if they deem appropriate, ask for the involvement of a mutually agreed upon mediator to help establish agreement. In the event the committee cannot reach agreement by January 31, 2028, outstanding issues shall become part of the next round of bargaining.

cas échéant. Par souci de clarté, cette allocation serait distincte de l'allocation pour automobile existante de l'Agence du revenu du Canada et s'y ajouterait.

Le Comité sera composé d'un nombre égal de représentantes et représentants de la Société et du Syndicat. Un membre représentant la Société sera issu de la haute direction. Un membre représentant le Syndicat sera un représentant syndical national. Le comité comptera au minimum quatre (4) membres et au maximum six (6) membres

Le comité se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective afin d'établir ses modalités, lesquelles seront consignées par écrit.

Un an après la première réunion du comité, celui-ci remettra un rapport écrit faisant état de l'avancement de ses travaux, des éléments d'accord et de désaccord. En cas de désaccords persistants, les parties pourront poursuivre leurs discussions et, si elles le jugent approprié, demander l'intervention d'un médiateur convenu mutuellement afin de faciliter l'établissement d'un accord. Si le comité ne parvient pas à une entente d'ici le 31 janvier 2028, les questions en suspens seront intégrées à la prochaine ronde de négociation.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “A”**ACTUAL WAGE CALCULATIONS**

1. An employee's actual wage is determined by the activity component specified in paragraph 2, the variable activities specified in paragraph 3, variable allowance specified in paragraph 4, the knowledge sort and civic addressing allowance specified in paragraph 5, and the rest period allowance specified in paragraph 9.

2. **Activity Component**

A route's activity component is the annualized total of the following completed activities and their corresponding values, subject to the appropriate progression percentage set out in paragraph 11.

- (a) The sortation, delivery, delivery stops and value per kilometer activity values are as follows:

Activity Values				
Sortation Values	2024	2025	2026	2027
Residential Sort	\$ 0.1341	\$ 0.1381	\$ 0.1409	\$ 0.1437
Residential Sort - Sequenced	\$ 0.1073	\$ 0.1105	\$ 0.1127	\$ 0.1150
Farm Sort	\$ 0.1341	\$ 0.1381	\$ 0.1409	\$ 0.1437
Farm Sort - Sequenced	\$ 0.1073	\$ 0.1105	\$ 0.1127	\$ 0.1150
AMS Business Sort	\$ 0.4291	\$ 0.4420	\$ 0.4508	\$ 0.4599
AMS Business Sort - Sequenced	\$ 0.3433	\$ 0.3536	\$ 0.3606	\$ 0.3679
Apartment Sort	\$ 0.0912	\$ 0.0939	\$ 0.0958	\$ 0.0977

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT**

1. Le salaire proprement dit d'une employée ou d'un employé est établi en fonction de la composante des activités prévue au paragraphe 2, les activités variables prévues au paragraphe 3, de l'allocation variable prévue au paragraphe 4, de l'allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique prévue au paragraphe 5, ainsi que du supplément de la période de repos prévu à l'alinéa 9.

2. **Composante des activités**

La composante des activités d'un itinéraire est le total annualisé des activités réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes. Elle est assujettie au pourcentage de progression approprié énoncé à l'alinéa 11.

- a) Les valeurs des activités du tri, de la livraison, des arrêts pour livraison et la valeur par kilomètre sont les suivantes :

Valeurs des activités				
Valeurs de tri	2024	2025	2026	2027
Résidence	0.1341 \$	0.1381 \$	0.1409 \$	0.1437 \$
Résidence – Tri séquentiel	0.1073 \$	0.1105 \$	0.1127 \$	0.1150 \$
Ferme	0.1341 \$	0.1381 \$	0.1409 \$	0.1437 \$
Ferme – Tri séquentiel	0.1073 \$	0.1105 \$	0.1127 \$	0.1150 \$
Commerce SGA	0.4291 \$	0.4420 \$	0.4508 \$	0.4599 \$
Commerce SGA – Tri séquentiel	0.3433 \$	0.3536 \$	0.3606 \$	0.3679 \$
Appartement	0.0912 \$	0.0939 \$	0.0958 \$	0.0977 \$

*

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

Apartment Sort - Sequenced	\$ 0.0751	\$ 0.0774	\$ 0.0789	\$ 0.0805
Business Direct Sort	\$ 0.4291	\$ 0.4420	\$ 0.4508	\$ 0.4599
Business Direct Sort - Sequenced	\$ 0.3433	\$ 0.3536	\$ 0.3606	\$ 0.3679
Sortation Caller	\$ 0.4291	\$ 0.4420	\$ 0.4508	\$ 0.4599
Sortation Caller - Sequenced	\$ 0.3433	\$ 0.3536	\$ 0.3606	\$ 0.3679
Delivery Values				
RMB	\$ 0.1502	\$ 0.1547	\$ 0.1578	\$ 0.1610
RMB - RRD	\$ 0.1984	\$ 0.2044	\$ 0.2085	\$ 0.2127
RMB - RHD	\$ 0.0912	\$ 0.0939	\$ 0.0958	\$ 0.0977
CMB	\$ 0.0751	\$ 0.0774	\$ 0.0789	\$ 0.0805
GMB	\$ 0.0912	\$ 0.0939	\$ 0.0958	\$ 0.0977
Kiosks	\$ 0.0805	\$ 0.0829	\$ 0.0845	\$ 0.0862
High POC CMB sites	\$ 0.0858	\$ 0.0884	\$ 0.0902	\$ 0.0920
LBA	\$ 0.1019	\$ 0.1050	\$ 0.1071	\$ 0.1092
Parcel Locker Clearance	\$ 0.2414	\$ 0.2486	\$ 0.2536	\$ 0.2587
Business Counter	\$ 0.3486	\$ 0.3591	\$ 0.3663	\$ 0.3736
Business Exterior	\$ 0.2682	\$ 0.2763	\$ 0.2818	\$ 0.2874
Business Special	\$ 4.0225	\$ 4.1438	\$ 4.2263	\$ 4.3113
RPO Clearance/Other	\$ 2.1453	\$ 2.2100	\$ 2.2540	\$ 2.2993
RPO Drop	\$ 1.5554	\$ 1.6023	\$ 1.6342	\$ 1.6670
SLB clearance	\$ 1.5554	\$ 1.6023	\$ 1.6342	\$ 1.6670

*

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

Appartement – Tri séquentiel	0.0751 \$	0.0774 \$	0.0789 \$	0.0805 \$
Commerce intérieur	0.4291 \$	0.4420 \$	0.4508 \$	0.4599 \$
Commerce intérieur – Tri séquentiel	0.3433 \$	0.3536 \$	0.3606 \$	0.3679 \$
Direct	0.4291 \$	0.4420 \$	0.4508 \$	0.4599 \$
Direct – Tri séquentiel	0.3433 \$	0.3536 \$	0.3606 \$	0.3679 \$
Valeurs de livraison				
BLR	0.1502 \$	0.1547 \$	0.1578 \$	0.1610 \$
BLR – Pince télescopique	0.1984 \$	0.2044 \$	0.2085 \$	0.2127 \$
BLR – VCD	0.0912 \$	0.0939 \$	0.0958 \$	0.0977 \$
BPCOM	0.0751 \$	0.0774 \$	0.0789 \$	0.0805 \$
BPM	0.0912 \$	0.0939 \$	0.0958 \$	0.0977 \$
Kiosques	0.0805 \$	0.0829 \$	0.0845 \$	0.0862 \$
Site de BPCOM à PDR élevés	0.0858 \$	0.0884 \$	0.0902 \$	0.0920 \$
BBL	0.1019 \$	0.1050 \$	0.1071 \$	0.1092 \$
Levée d'armoire à colis	0.2414 \$	0.2486 \$	0.2536 \$	0.2587 \$
Commerce au comptoir	0.3486 \$	0.3591 \$	0.3663 \$	0.3736 \$
Commerce extérieur	0.2682 \$	0.2763 \$	0.2818 \$	0.2874 \$
Commerce spécial	4.0225 \$	4.1438 \$	4.2263 \$	4.3113 \$
Levée CSP/ autre	2.1453 \$	2.2100 \$	2.2540 \$	2.2993 \$
Dépôt CSP	1.5554 \$	1.6023 \$	1.6342 \$	1.6670 \$
Levée de BLP	1.5554 \$	1.6023 \$	1.6342 \$	1.6670 \$

APPENDIX “A”**ACTUAL WAGE CALCULATIONS**

Pickup Street Level	\$ 1.8772	\$ 1.9338	\$ 1.9723	\$ 2.0119
Pickup Other	\$ 2.9498	\$ 3.0388	\$ 3.0993	\$ 3.1616
Delivery Stops	\$ 0.1287	\$ 0.1326	\$ 0.1352	\$ 0.1380
Drive Time/KM (POC/KM)				
50km/hr - 9.9 or less POC/KM	\$ 0.6436	\$ 0.6630	\$ 0.6762	\$ 0.6898
40km/hr - 10 to 24.9 POC/KM	\$ 0.8045	\$ 0.8288	\$ 0.8453	\$ 0.8623
30km/hr - 25 to 49.9 POC/KM	\$ 1.0727	\$ 1.1050	\$ 1.1270	\$ 1.1497
20km/hr - 50 or more POC/KM	\$ 1.6090	\$ 1.6575	\$ 1.6905	\$ 1.7245

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

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

3. Variable Activities

An employee's variable activities is the annualized total of the following completed variable activities and their corresponding values, subject to the appropriate progression percentage set out in paragraph 11.

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT**

Ramassage niveau de la rue	1.8772 \$	1.9338 \$	1.9723 \$	2.0119 \$
Ramassage autre	2.9498 \$	3.0388 \$	3.0993 \$	3.1616 \$
Arrêts pour livraison	0.1287 \$	0.1326 \$	0.1352 \$	0.1380 \$
Temps de conduite par km (PDR par km)				
50 km/h - 9.9 PDR par km ou moins	0.6436 \$	0.6630 \$	0.6762 \$	0.6898 \$
40 km/h - 10 à 24.99 PDR par km	0.8045 \$	0.8288 \$	0.8453 \$	0.8623 \$
30 km/h - 25 à 49.9 PDR par km	1.0727 \$	1.1050 \$	1.1270 \$	1.1497 \$
20 km/h - 50 PDR par km et plus	1.6090 \$	1.6575 \$	1.6905 \$	1.7245 \$

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

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

3. Activités variables

Les activités variables d'une employée ou d'un employé correspond au total annualisé des activités variables réalisées énumérées ci-après et de leurs valeurs correspondantes. Elles sont

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

Variable Activities				
	2024	2025	2026	2027
Personal Contact Items	\$ 1.4749	\$ 1.5194	\$ 1.5496	\$ 1.5808
Lock Changes	\$ 1.2389	\$ 1.2763	\$ 1.3017	\$ 1.3279

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

4. Variable Allowance

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

Neighbourhood Mail Sets (per point of call)

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

assujetties au pourcentage de progression approprié énoncé à l’alinéa 11.

Activités variables				
	2024	2025	2026	2027
Envois à remettre en mains propres	1.4749 \$	1.5194 \$	1.5496 \$	1.5808 \$
Changement s de serrure	1.2389 \$	1.2763 \$	1.3017 \$	1.3279 \$

- a) Tout changement aux activités variables est effectué au moins une fois par année civile par la Société jusqu’à ce que l’itinéraire d’une employée ou d’un employé soit automatisé afin de consigner les données réelles relatives aux activités variables. Dès lors, les activités variables sont établies en fonction des données réelles et sont versées toutes les deux semaines.

4. Allocation variable

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

Ensembles de courrier de quartier (par point de remise)

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

Neighborhood Mail Sets	2024	2025	2026	2027
Less than 500 grams	\$ 0.0181	\$ 0.0186	\$ 0.0190	\$ 0.0194
Greater than 500 grams and less than 1,000 grams	\$ 0.1209	\$ 0.1245	\$ 0.1270	\$ 0.1295
From 1,000 to 2,000 grams	\$ 0.1816	\$ 0.1870	\$ 0.1907	\$ 0.1945

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

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

Ensembles de courrier de quartier	2024	2025	2026	2027
Inférieurs à 500 grammes	0.0181 \$	0.0186 \$	0.0190 \$	0.0194 \$
Supérieurs à 500 grammes et inférieurs à 1 000 grammes	0.1209 \$	0.1245 \$	0.1270 \$	0.1295 \$
De 1 000 à 2 000 grammes	0.1816 \$	0.1870 \$	0.1907 \$	0.1945 \$

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

APPENDIX "A"**ACTUAL WAGE CALCULATIONS****5. Knowledge Sort and Civic Addressing Allowance**

Knowledge Sort and Civic Addressing	2024	2025	2026	2027
Knowledge Sort	\$ 0.0604	\$ 0.0622	\$ 0.0634	\$ 0.0647
Civic Addressing	\$ 0.0604	\$ 0.0622	\$ 0.0634	\$ 0.0647

- (a)** Subsequent to January 1, 2013, an employee performing sortation on a route identified as requiring a knowledge sort (a route with no civic addressing at the sortation case) shall be entitled to the applicable amount in the above table per day per point of call requiring a knowledge sort. The entitlement under this paragraph exists for a maximum of three (3) months. If civic addressing is implemented on points of call during that period, the entitlement for the affected points of call ends and paragraph (b) applies.

- *(b)** Subsequent to January 1, 2013, if an employee owns a route and civic addressing changes are implemented to points of call on the route, the route holder shall be entitled to the applicable amount in the above table per day per point of call for each point of call on the route receiving a complimentary redirection of mail by the Corporation. The entitlement under this paragraph exists for six (6) months and will be

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT****5. Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique**

Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique	2024	2025	2026	2027
Tri de connaissance	0.0604 \$	0.0622 \$	0.0634 \$	0.0647 \$
Adressage civique	0.0604 \$	0.0622 \$	0.0634 \$	0.0647 \$

- a)** Après le 1er janvier 2013, l'employée ou l'employé qui effectue le tri d'un itinéraire identifié comme exigeant un tri de connaissance (un itinéraire sans adressage civique) a droit au montant applicable dans le tableau ci-dessus par jour par point de remise exigeant un tri de connaissance. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant un maximum de trois (3) mois. Si l'adressage civique est mis en œuvre à des points de remise au cours de cette période, le versement pour les points de remise concernés prend fin et l'alinéa b) s'applique.

- *b)** Après le 1er janvier 2013, si une employée ou un employé est titulaire d'un itinéraire et que l'adressage civique est mis en œuvre aux points de remise de l'itinéraire, la ou le titulaire de l'itinéraire a droit au montant applicable dans le tableau ci-dessus par jour par point de remise pour chacun des points de remise de l'itinéraire qui bénéficie d'une réexpédition gratuite du courrier par la Société. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant six (6) mois et

APPENDIX "A"**ACTUAL WAGE CALCULATIONS**

payable to any employee covering the route.

- (b) The amounts in paragraphs (a) and (b) shall only be paid to the employee performing the sortation activity on the route.

6. The special allowance that was paid, prior to the coming into effect of this collective agreement, for the use of a specific type of vehicle shall continue to be paid as long as the employee is required to use such a vehicle and the employee retains the route for which the vehicle was originally required.

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

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

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

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT**

est versé aux employées ou employés affectés à cet itinéraire.

- b) Les montants aux alinéas a) et b) ne sont versés qu'à l'employée ou l'employé qui effectue les tâches de tri pour l'itinéraire.

6. L'allocation spéciale qui était versée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective pour l'utilisation d'un véhicule de type particulier continue d'être versée tant que l'employée ou l'employé a l'obligation d'utiliser un tel véhicule et qu'elle ou il conserve l'itinéraire pour lequel le véhicule était requis.

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

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

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

APPENDIX "A"**ACTUAL WAGE CALCULATIONS**

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

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

- *9. Effective January 1, 2019, route holders and permanent **flex** employees shall be eligible to receive a rest period allowance on the terms and conditions that have been agreed to by the parties.

10. The Corporation may deem it necessary to perform parcel-only delivery on weekends.

***a) Route holders, permanent flex employees with schedules of work that do not include a Sunday or Saturday and on call relief employees** performing parcel-only delivery shall receive the following:

- (i) For each kilometer driven, subject to the appropriate progression percentage set out in paragraph 11:

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT**

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

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

- *9. À compter du 1er janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les employés permanents **flexibles** seront admissibles à un supplément de période de repos selon les modalités convenues par les parties.

10. La Société peut considérer si elle juge nécessaire d'effectuer uniquement la livraison de colis les fins de semaine.

***a) Les titulaires d'itinéraires, les-employées et employés permanents flexibles qui n'ont pas de jour de travail prévu un dimanche ou un samedi et les employées et employés de relève sur appel** qui effectuent uniquement la livraison de colis reçoivent les éléments suivants :

- (i) Pour chaque kilomètre parcouru, assujetti au pourcentage de progression approprié prévu à l'alinéa 11 :

*

APPENDIX "A"

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

	\$ per KM
Effective January 1, 2024	\$ 1.6090
Effective January 1, 2025	\$ 1.6575
Effective January 1, 2026	\$ 1.6905
Effective January 1, 2027	\$ 1.7245

***(ii)** For each parcel, \$2.25.

(iii) The vehicle expense as described under clause 33.01 (b), if applicable.

(b) Parcels delivered pursuant to paragraph 10 shall not be counted as personal contact items on a route.

(c) For the purpose of equalizing opportunity to perform weekend parcel-only delivery, the Corporation will maintain a list of all **eligible** employees, in order of seniority, applicable to each postal installation.

***(d)** Delete

***11. Wage Progression**

The following wage progression is based on the last date of hire as a route holder or

*

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

	\$ per KM
À compter du 1er janvier 2024	1.6090 \$
À compter du 1er janvier 2025	1.6575 \$
À compter du 1er janvier 2026	1.6905 \$
À compter du 1er janvier 2027	1.7245 \$

***ii)** Pour chaque colis : 2,25 \$

(ii) Les dépenses d'utilisation d'un véhicule, telles qu'elles sont décrites à l'alinéa 33.01(b), s'il y a lieu.

b) Les colis livrés en vertu du paragraphe 10 ne sont pas considérés comme des envois à remettre en mains propres sur un itinéraire.

c) Afin d'égaliser les chances d'effectuer la livraison uniquement de colis les fins de semaine, la Société tient une liste de tous les employés et employés **admissibles**, par ordre d'ancienneté, applicable à chaque installation postale.

***d)** Supprimer

***11. Progression du salaire**

La progression du salaire suivante est établie en fonction de la dernière date d'embauche en tant

APPENDIX “A”**ACTUAL WAGE CALCULATIONS**

permanent **flex** employee. Employees shall progress through the progression levels based on the anniversary of this date.

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

Progression Level	Percentage of Activity Values
Minimum	80%
Yr 1	83%
Yr 2	86%
Yr 3	89%
Yr 4	91%
Yr 5	94%
Yr 6	97%
Yr 7	100%

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT**

que titulaires d’itinéraires ou en tant qu’employées et employés permanents **flexibles**. Les employées et employés graviront les échelons de la progression salariale en fonction de l’anniversaire de cette date.

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

Niveau de progression	Pourcentage des valeurs d’activités
Minimum	80%
an 1	83%
an 2	86%
an 3	89%
an 4	91%
an 5	94%
an 6	97%
an 7	100%

*

APPENDIX "A"

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

Canada Post Corporation/

Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/

Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

*

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

1. Hourly Wage Rate and Progression

The hourly wage rates of employees are as follows:

	2024	2025	2026	2027
Min	\$25.75	\$26.52	\$27.05	\$27.59
Yr 1	\$26.71	\$27.51	\$28.06	\$28.62
Yr 2	\$27.68	\$28.51	\$29.08	\$29.66
Yr 3	\$28.64	\$29.50	\$30.09	\$30.69
Yr 4	\$29.29	\$30.17	\$30.77	\$31.39
Yr 5	\$30.25	\$31.16	\$31.78	\$32.42
Yr 6	\$31.22	\$32.16	\$32.80	\$33.46
Yr 7	\$32.18	\$33.15	\$33.81	\$34.49

Wage progression is based on the last date of hire as a route holder or permanent flex employee. Employees shall progress through the progression levels based on the anniversary of this date.

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

* Delete

***2. Variable Allowance**

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

1. Taux horaire de rémunération et progression

Les taux horaire de rémunération des employées et employés sont les suivants :

	2024	2025	2026	2027
Min	25.75 \$	26.52 \$	27.05 \$	27.59 \$
an 1	26.71 \$	27.51 \$	28.06 \$	28.62 \$
an 2	27.68 \$	28.51 \$	29.08 \$	29.66 \$
an 3	28.64 \$	29.50 \$	30.09 \$	30.69 \$
an 4	29.29 \$	30.17 \$	30.77 \$	31.39 \$
an 5	30.25 \$	31.16 \$	31.78 \$	32.42 \$
an 6	31.22 \$	32.16 \$	32.80 \$	33.46 \$
an 7	32.18 \$	33.15 \$	33.81 \$	34.49 \$

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

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

* Supprimer

***2. Allocation variable**

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

An employee’s actual wage is determined by the hourly wage rate referred to above and the variable allowances, as applicable, which may consist of the following:

- Neighbourhood Mail Allowance
- Knowledge Sort and Civic Addressing Allowance
- Special Allowance
- Rest Period Allowance

* Delete

*a) Delete

*3. Delete

NEW. Neighbourhood Mail Allowance

*4.

* An employee’s **neighbourhood mail** allowance is the annualized total of the following amounts:

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

Le salaire réel d’une employée ou d’un employé est déterminé par le taux horaire indiqué ci-dessus et les allocations variables, le cas échéant, qui peuvent comprendre ce qui suit :

- Allocation pour le courrier de quartier
- Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique
- Allocation spéciale
- Supplément de période de repos

* Supprimer

*a) Supprimer

*3. Supprimer

NOUVEAU. Allocation pour le courrier de quartier

*4.

* L’allocation **pour le courrier de quartier** d’une employée ou d’un employé est le total annualisé des éléments suivants :

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

Neighborhood Mail Sets	2024	2025	2026	2027
Less than 500 grams	\$ 0.0181	\$ 0.0186	\$ 0.0190	\$ 0.0194
Greater than 500 grams and less than 1,000 grams	\$ 0.1209	\$ 0.1245	\$ 0.1270	\$ 0.1295
From 1,000 to 2,000 grams	\$ 0.1816	\$ 0.1870	\$ 0.1907	\$ 0.1945

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

5. Knowledge Sort and Civic Addressing Allowance

Knowledge Sort and Civic Addressing	2024	2025	2026	2027
Knowledge Sort	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570
Civic Addressing	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570

- *(a) An employee performing sortation on a route identified as requiring a knowledge sort (a

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

Ensembles de courrier de quartier	2024	2025	2026	2027
Inférieurs à 500 grammes	0.0181 \$	0.0186 \$	0.0190 \$	0.0194 \$
Supérieurs à 500 grammes et inférieurs à 1 000 grammes	0.1209 \$	0.1245 \$	0.1270 \$	0.1295 \$
De 1 000 à 2 000 grammes	0.1816 \$	0.1870 \$	0.1907 \$	0.1945 \$

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

5. Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique

Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique	2024	2025	2026	2027
Tri de connaissance	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570
Adressage civique	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570	\$0.0570

- *(a) L'employée ou l'employé qui effectue le tri d'un itinéraire identifié comme

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

route with no civic addressing at the sortation case) shall be entitled to the applicable amount in the above table per day per point of call requiring a knowledge sort. The entitlement under this paragraph exists for a maximum of three (3) months. If civic addressing is implemented on points of call during that period, the entitlement for the affected points of call ends and paragraph (b) applies.

***(b)** If an employee owns a route and civic addressing changes are implemented to points of call on the route, the route holder shall be entitled to the applicable amount in the above table per day per point of call for each point of call on the route receiving a complimentary redirection of mail by the Corporation. The entitlement under this paragraph exists for six (6) months and will be payable to any employee covering the route.

(c) The amounts in paragraphs (a) and (b) shall only be paid to the employee performing the sortation activity on the route.

6. Special Allowance

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

exigeant un tri de connaissance (un itinéraire sans adressage civique) a droit au montant applicable dans le tableau ci-dessus par jour par point de remise exigeant un tri de connaissance. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant un maximum de trois (3) mois. Si l'adressage civique est mis en œuvre à des points de remise au cours de cette période, le versement pour les points de remise concernés prend fin et l'alinéa b) s'applique.

***b)** Si une employée ou un employé est titulaire d'un itinéraire et que l'adressage civique est mis en œuvre aux points de remise de l'itinéraire, la ou le titulaire de l'itinéraire a droit au montant applicable dans le tableau ci-dessus par jour par point de remise pour chacun des points de remise de l'itinéraire qui bénéficie d'une réexpédition gratuite du courrier par la Société. Le versement prévu au présent alinéa est en vigueur pendant six (6) mois et est versé aux employées ou employés affectés à cet itinéraire.

c) Les montants aux alinéas a) et b) ne sont versés qu'à l'employée ou l'employé qui effectue les tâches de tri pour l'itinéraire.

6. Allocation spéciale

APPENDIX “A”**ACTUAL WAGE CALCULATIONS**

The special allowance that was paid, prior to the coming into effect of this collective agreement, for the use of a specific type of vehicle shall continue to be paid as long as the employee is required to use such a vehicle and the employee retains the route for which the vehicle was originally required.

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

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

NEW. Rest Period Allowance

For every ten (10) minute paid rest period that an employee is eligible to receive as per clause [NEW meals and rest periods], excluding meal periods, a five (5) minute rest period allowance shall be paid as follows:

ANNEXE « A »**CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT**

L'allocation spéciale qui était versée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective pour l'utilisation d'un véhicule de type particulier continue d'être versée tant que l'employée ou l'employé a l'obligation d'utiliser un tel véhicule et qu'elle ou il conserve l'itinéraire pour lequel le véhicule était requis.

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

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

NOUVEAU. Supplément de période de repos

Pour chaque période de repos payée de dix (10) minutes à laquelle une employée ou un employé a droit conformément à la clause [NOUVEAU pause-repas et pause-repos], à l'exclusion des pause-repas, une indemnité pour pause-repos de cinq (5) minutes est versée comme suit :

APPENDIX “A”

ANNEXE « A »

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

RSMC

FFRS

- (i) For the 2024 calendar year – \$2.64 per day;
- (ii) For the 2025 calendar year – \$2.72 per day;
- (iii) For the 2026 calendar year – \$2.77 per day;
- (iv) For the 2027 calendar year – \$2.83 per day.

- (i) Pour l’année civile 2024 – 2,64 \$ par jour;
- (ii) Pour l’année civile 2025 – 2,72 \$ par jour;
- (iii) Pour l’année civile 2026 – 2,77 \$ par jour;
- (iv) Pour l’année civile 2027 – 2,83 \$ par jour.

NEW. Unstructured Work

NOUVEAU. Travail non structuré

Employees performing unstructured work shall be compensated in accordance with their scheduled hours of work at the appropriate rate.

Les employées et employés qui effectuent du travail non structuré sont rémunérés selon leurs heures de travail prévues au taux approprié.

Work beyond scheduled hours will be paid in accordance with Article 13 and [NEW Overtime Rates], as applicable.

Le travail effectué au-delà des heures prévues à l’horaire est rémunéré conformément à l’article 13 et [NOUVEAUX Taux pour heures supplémentaires], le cas échéant.

When applicable, the vehicle expense as described under clause 33.01 (b) will be paid to employees performing unstructured work.

S’il y a lieu, les dépenses d’utilisation d’un véhicule décrites à l’alinéa 33.01 b) seront payées aux employées et employés qui effectuent du travail non structuré.

APPENDIX “A”

ACTUAL WAGE CALCULATIONS

- *7. Delete
- *8. Delete
- *9. Delete
- *10. Delete
- *11. Delete

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ANNEXE « A »

CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

- *7. Supprimer
- *8. Supprimer
- *9. Supprimer
- *10. Supprimer
- *11. Supprimer

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 33

WAGES

33.06

Cost of Living Allowance (C.O.L.A.)

***(a)**

Effective **February 1, 2025**, the cost of living allowance based on the Consumer Price Index (C.P.I.), Canada, all items (2002=100) shall be paid quarterly as defined below to each route holder and permanent **flex** employee in accordance with the following:

***(i)** For the period extending from **February 1, 2025 to January 31, 2028**, the quarters referred to above are as follows:

February 1, 2025 to April 30, 2025,

May 1, 2025 to July 31, 2025,

August 1, 2025 to October 31, 2025,

November 1, 2025 to January 31, 2026,

February 1, 2026 to April 30, 2026,

May 1, 2026 to July 31, 2026,

ARTICLE 33

SALAIRES

33.06

Indemnité de vie chère (IVC)

***a)**

À partir du 1^{er} **février 2025**, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (2002 : 100) doit être versée à chacun des trimestres énumérés ci-dessous à chaque titulaire d'itinéraire et d'employée ou employé **permanent flexible**, conformément aux règles ci-après prévues :

***i)** Pour la période du 1^{er} **février 2025** au 31 **janvier 2028**, les trimestres mentionnés ci-dessus sont les suivants :

du 1^{er} **février 2025** au 30 **avril 2025,**

du 1^{er} **mai 2025** au 31 **juillet 2025,**

du 1^{er} **août 2025** au 31 **octobre 2025,**

du 1^{er} **novembre 2025** au 31 **janvier 2026,**

du 1^{er} **février 2026** au 30 **avril 2026,**

du 1^{er} **mai 2026** au 31 **juillet 2026,**

ARTICLE 33

WAGES

**August 1, 2026 to
October 31, 2026,**

**November 1, 2026
to January 31, 2027,**

**February 1, 2027 to
April 30, 2027,**

**May 1, 2027 to July
31, 2027,**

**August 1, 2027 to
October 31, 2027,**

**November 1, 2027
to January 31, 2028.**

- *(ii)** The allowance will be paid on a basis of zero point zero three seven five percent (0.0375%) of the activity component paid for each full zero point zero five zero four (0.0504) of a point increase in the C.P.I. above the adjusted index which is **seven point one six percent (7.16%)** greater than the C.P.I. Index published for **January 2025.**

ARTICLE 33

SALAIRES

**du 1^{er} août 2026 au
31 octobre 2026,**

**du 1^{er} novembre
2026 au 31 janvier
2027,**

**du 1^{er} février 2027 au
30 avril 2027,**

**du 1^{er} mai 2027 au 31
juillet 2027,**

**du 1^{er} août 2027 au
31 octobre 2027,**

**du 1^{er} novembre
2027 au 31 janvier
2028.**

- *ii)** L'indemnité est versée à raison de zéro virgule zéro trois sept cinq pourcent (0,0375 %) sur la composante des activités payée pour chaque fraction complète d'augmentation de zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504) point de l'indice des prix à la consommation qui dépasse l'indice ajusté, soit **sept virgule un six pour cent (7,16 %)** de plus que l'indice publié pour le mois de **janvier 2025.**

ARTICLE 33

WAGES

- *(iii)** For the period extending from **February 1, 2025 to January 31, 2028**, the first payment shall become effective when the C.P.I. reaches the adjusted index as defined in sub-paragraph 33.06(a)(ii). For the first payment, the Index published at the end of a quarter shall be compared with the adjusted index and the payment will be effective from the first of the month for which the published Index exceeds the adjusted index and paid in accordance with subparagraph 33.06(a)(ii) on the activity component paid between the first of the month for which the published Index exceeds the adjusted index and the end of the quarter.
- (iv)** For the payments provided for in the remaining quarters, the amount of the

ARTICLE 33

SALAIRES

- *iii)** Pour la période du 1^{er} **février 2025** au 31 **janvier 2028**, le premier paiement prend effet lorsque l'IPC atteint l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06 a) ii). Aux fins du premier paiement, l'indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'indice ajusté et le paiement prend effet à partir du premier jour du mois où l'indice publié excède l'indice ajusté et est versé conformément au sous-alinéa 33.06 a) ii) sur la composante des activités payée entre le premier jour du mois où l'indice excède l'indice ajusté et la fin du trimestre.
- iv)** Aux fins des paiements prévus pour les trimestres subséquents, le

ARTICLE 33

WAGES

allowance is to be determined by comparing the published C.P.I. for the last month of the quarter to the adjusted index as defined in sub-paragraph 33.06(a)(ii). If the C.P.I. still exceeds the adjusted index, the allowance is paid in accordance with sub-paragraph 33.06(a)(ii) on the activity component paid during the appropriate quarter.

- (b)** Any allowance paid under paragraph 33.06(a) shall not be incorporated into the activity component.
- (c)** All payments shall be made as a lump sum and paid in arrears as set out in paragraph 33.06(a). Any allowance paid shall not affect any premium rates or superannuation but shall be included in computing pay for statutory holidays and paid leave.
- (d)** No adjustment, retroactive or otherwise, shall be made as a result of any revision by way of correction which subsequently may be made

ARTICLE 33

SALAIRES

montant de l'indemnité est déterminé en comparant l'indice publié pour le dernier mois du trimestre avec l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06 a) ii). Si l'IPC excède toujours l'indice ajusté, l'indemnité est versée conformément au sous-alinéa 33.06 a) ii) sur la composante des activités payée durant le trimestre concerné.

- b)** Les indemnités versées en vertu de l'alinéa 33.06 a) ne sont pas incorporées à la composante des activités.
- c)** Tous les paiements sont effectués globalement sous forme d'arrérages conformément à l'alinéa 33.06 a). Les indemnités versées n'affectent pas les taux des primes ou des pensions de retraite. On en tient cependant compte dans le calcul de la rémunération pour les jours fériés et les congés payés.
- d)** Il n'y aura pas de redressement, rétroactif ou autre, à la suite d'une révision résultant d'une correction effectuée

ARTICLE 33

WAGES

to the Index by Statistics Canada.

(e)

In the event that Statistics Canada ceases to publish the monthly Consumer Price Index and/or initiates any change that will affect the foregoing method of computing the allowance, such change will be the subject of discussion by the parties prior to amending the above terms of reference.

ARTICLE 33

SALAIRES

ultérieurement à l'indice par Statistique Canada.

***e)**

Si Statistique Canada cesse de publier l'indice des prix à la consommation mensuel **et/ou** apporte des changements qui touchent la méthode de calcul de l'indemnité décrite ci-dessus, la question est étudiée par les deux parties avant que, le cas échéant, des modifications soient apportées aux modalités ci-dessus.

ARTICLE 33

WAGES

ARTICLE 33

SALAIRES

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 33

*RATES

33.06 Cost of Living Allowance (C.O.L.A.)

***(a)** Effective **February 1, 2025**, the cost of living allowance based on the Consumer Price Index (C.P.I.), Canada, all items (2002=100) shall be paid quarterly as defined below to each route holder and permanent **flex** employee in accordance with the following:

***(i)** For the period extending from **February 1, 2025 to January 31, 2028**, the quarters referred to above are as follows:

February 1, 2025 to April 30, 2025,

May 1, 2025 to July 31, 2025,

August 1, 2025 to October 31, 2025,

November 1, 2025 to January 31, 2026,

February 1, 2026 to April 30, 2026,

ARTICLE 33

*TAUX

33.06 Indemnité de vie chère (IVC)

***a)** À partir du 1^{er} **février 2025**, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (2002 : 100) doit être versée à chacun des trimestres énumérés ci-dessous à chaque titulaire d'itinéraire et d'employée ou employé **permanent flexible**, conformément aux règles ci-après prévues :

***i)** Pour la période du 1^{er} **février 2025** au 31 **janvier 2028**, les trimestres mentionnés ci-dessus sont les suivants :

du 1^{er} **février 2025** au **30 avril 2025,**

du 1^{er} **mai 2025** au 31 **juillet 2025,**

du 1^{er} **août 2025** au **31 octobre 2025,**

du 1^{er} **novembre 2025** au 31 **janvier 2026,**

du 1^{er} **février 2026** au **30 avril 2026,**

ARTICLE 33

*RATES

May 1, 2026 to July 31, 2026,

August 1, 2026 to October 31, 2026,

November 1, 2026 to January 31, 2027,

February 1, 2027 to April 30, 2027,

May 1, 2027 to July 31, 2027,

August 1, 2027 to October 31, 2027,

November 1, 2027 to January 31, 2028.

- *(ii)** The allowance will be paid on a basis of **one cent (1¢) per hour** for each full zero point zero five zero four (0.0504) of a point increase in the C.P.I. above the adjusted index which is **seven point one six percent (7.16%)** greater than the C.P.I. Index published for **January 2025.**

ARTICLE 33

*TAUX

du 1^{er} mai 2026 au 31 juillet 2026,

du 1^{er} août 2026 au 31 octobre 2026,

du 1^{er} novembre 2026 au 31 janvier 2027,

du 1^{er} février 2027 au 30 avril 2027,

du 1^{er} mai 2027 au 31 juillet 2027,

du 1^{er} août 2027 au 31 octobre 2027,

du 1^{er} novembre 2027 au 31 janvier 2028.

- *ii)** L'indemnité est versée à raison **d'un cent (1¢) l'heure** pour chaque fraction complète d'augmentation de zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504) point de l'indice des prix à la consommation qui dépasse l'indice ajusté, soit **sept virgule un six pour cent (7,16 %)** de plus que l'indice publié pour le mois de **janvier 2025.**

ARTICLE 33

*RATES

*(iii) For the period extending from **February 1, 2025 to January 31, 2028**, the first payment shall become effective when the C.P.I. reaches the adjusted index as defined in subparagraph 33.06(a)(ii). For the first payment, the Index published at the end of a quarter shall be compared with the adjusted index and the payment will be effective from the first of the month for which the published Index exceeds the adjusted index and paid in accordance with subparagraph 33.06(a)(ii) on **hours** paid between the first of the month for which the published Index exceeds the adjusted index and the end of the quarter.

*(iv) For the payments provided for in the remaining quarters,

ARTICLE 33

*TAUX

*(iii) Pour la période du 1^{er} **février 2025** au 31 **janvier 2028**, le premier paiement prend effet lorsque l'IPC atteint l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06 a) ii). Aux fins du premier paiement, l'indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'indice ajusté et le paiement prend effet à partir du premier jour du mois où l'indice publié excède l'indice ajusté et est versé conformément au sous-alinéa 33.06 a) ii) sur la composante **sur les heures payées** entre le premier jour du mois où l'indice excède l'indice ajusté et la fin du trimestre.

*(iv) Aux fins des paiements prévus pour les trimestres

ARTICLE 33

*RATES

the amount of the allowance is to be determined by comparing the published C.P.I. for the last month of the quarter to the adjusted index as defined in sub-paragraph 33.06(a)(ii). If the C.P.I. still exceeds the adjusted index, the allowance is paid in accordance with sub-paragraph 33.06(a)(ii) on **hours** paid during the appropriate quarter.

***(b)** Any allowance paid under paragraph 33.06(a) shall not be incorporated into **the basic wage rates**.

(c) All payments shall be made as a lump sum and paid in arrears as set out in paragraph 33.06(a). Any allowance paid shall not affect any premium rates or superannuation but shall be included in computing pay for statutory holidays and paid leave.

(d) No adjustment, retroactive or otherwise, shall be made as a result of any revision

ARTICLE 33

*TAUX

subséquents, le montant de l'indemnité est déterminé en comparant l'indice publié pour le dernier mois du trimestre avec l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06 a) ii). Si l'IPC excède toujours l'indice ajusté, l'indemnité est versée conformément au sous-alinéa 33.06 a) ii) sur **les heures** la payée durant le trimestre concerné.

***b)** Les indemnités versées en vertu de l'alinéa 33.06 a) ne sont pas incorporées **aux taux de salaire de base**.

c) Tous les paiements sont effectués globalement sous forme d'arrérages conformément à l'alinéa 33.06 a). Les indemnités versées n'affectent pas les taux des primes ou des pensions de retraite. On en tient cependant compte dans le calcul de la rémunération pour les jours fériés et les congés payés.

d) Il n'y aura pas de redressement, rétroactif ou autre, à la suite d'une

ARTICLE 33

***RATES**

by way of correction which subsequently may be made to the Index by Statistics Canada.

- (e) In the event that Statistics Canada ceases to publish the monthly Consumer Price Index and/or initiates any change that will affect the foregoing method of computing the allowance, such change will be the subject of discussion by the parties prior to amending the above terms of reference.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 33

***TAUX**

révision résultant d'une correction effectuée ultérieurement à l'indice par Statistique Canada.

- *e) Si Statistique Canada cesse de publier l'indice des prix à la consommation mensuel **et/ou** apporte des changements qui touchent la méthode de calcul de l'indemnité décrite ci-dessus, la question est étudiée par les deux parties avant que, le cas échéant, des modifications soient apportées aux modalités ci-dessus.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 2
Onglet 2

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

(B)	<u>PERSONAL DAYS</u>
36.02	<u>Annual Allocation</u>
*(a)	Effective until June 30, 2026, employees will be allocated seven (7) Personal Days, on July 1 of each year, as per the Short Term Disability Program, Policies and Procedures document.
*(b)	Delete
*(c)	Delete
*(d)	Delete
*(e)	Effective July 1, 2026, employees will be allocated thirteen (13) Personal Days on July 1 of each year.
*(f)	If an individual becomes a route holder or permanent flex employee after July 1 of a given year, his or her Personal Day allocation, on the day of the change, shall be pro-rated based on the employee's scheduled hours and the number of days remaining in the period until the following June 30.

ARTICLE 36

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

B)	<u>CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES</u>
36.02	<u>Allocation annuelle</u>
*a)	Jusqu'au 30 juin 2026, les employées et employés se voit attribuer sept (7) jours de congé pour raisons personnelles, chaque année au 1^{er} juillet, conformément au document Politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.
*b)	Supprimer
*c)	Supprimer
*d)	Supprimer
*e)	À compter du 1^{er} juillet 2026, les employées et employés se voit attribuer treize (13) jours de congé pour raisons personnelles chaque année au 1^{er} juillet.
*f)	Si une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de permanent flexible après le 1^{er} juillet d'une année donnée, son allocation de jours de congés pour raisons personnelles, au moment du changement, est calculée au prorata en fonction des heures de travail prévues de

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM**

(new 1) If an employee is entitled to receive a pro-rated number of Personal Days under this clause, the employee shall not receive fewer Personal Days than is required under the *Canada Labour Code*.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

**l'employée ou de
l'employé et du nombre
de jours restants dans la
période allant jusqu'au
30 juin suivant.**

nouveau 1) Si une personne a droit à un nombre de jours de congé pour raisons personnelles calculé au prorata aux termes de la présente clause, elle ne reçoit pas moins de jours de congé pour raisons personnelles que ce qui est requis en vertu du *Code canadien du travail*.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

(B)	<u>PERSONAL DAYS</u>
36.02	<u>Annual Allocation</u>
*(a)	Effective until June 30, 2026, a regular employee will be allocated seven (7) Personal Days, expressed in hours, on July 1 of each year, as per the Short Term Disability Program, Policies and Procedures document.
*(b)	Delete
*(c)	Delete
*(d)	Delete
*(e)	Effective July 1, 2026, a regular employee will be allocated thirteen (13) Personal Days, expressed in hours, on July 1 of each year.
*(f)	If an individual becomes a route holder or permanent flex employee after July 1 of a given year, his or her Personal Day allocation, on the day of the change, shall be pro-rated based on the employee's scheduled hours and the number

ARTICLE 36

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

B)	<u>CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES</u>
36.02	<u>Allocation annuelle</u>
*a)	Jusqu'au 30 juin 2026, l'employée ou l'employé régulier se voit attribuer sept (7) jours de congé pour raisons personnelles, exprimés en heures, chaque année au 1^{er} juillet, conformément au document Politiques et procédures du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.
*b)	Supprimer
*c)	Supprimer
*d)	Supprimer
*e)	À compter du 1^{er} juillet 2026, l'employée ou l'employé régulier se voit attribuer treize (13) jours de congé pour raisons personnelles, exprimés en heures, chaque année au 1^{er} juillet.
*f)	Si une personne devient une ou un titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de permanent flexible après le 1^{er} juillet d'une année donnée, son allocation de jours de congés pour raisons personnelles, au moment du changement, est

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM**

of days **remaining in
the period until the
following June 30.**

**(new 1) If an employee is
entitled to receive a
pro-rated number of
Personal Days under
this clause, the
employee shall not
receive fewer
Personal Days than is
required under the
Canada Labour Code.**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

calculée au prorata **en
fonction des heures de
travail prévues de
l'employée ou de
l'employé et du nombre
de jours restants dans la
période allant jusqu'au
30 juin suivant.**

**nouveau 1) Si une personne a droit à
un nombre de jours de
congé pour raisons
personnelles calculé au
prorata aux termes de la
présente clause, elle ne
reçoit pas moins de
jours de congé pour
raisons personnelles que
ce qui est requis en vertu
du *Code canadien du
travail*.**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

36.03 Delete

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

36.03 Supprimer

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

- 36.04 Annual Payout and Carry-Over**
- *(a) Delete**
- *(b) Effective until June 30, 2026**, on each June 30, an employee shall automatically have all remaining Personal Days paid out unless, on written request, as per the rules set out by the Corporation, he or she elects to carry over to the next period of July 1 to June 30 up to a maximum of five (5) unused Personal Days.
- *(c) For the period ending June 30, 2024** payout of remaining Personal Days shall be based on the following:
- *(i) for route holders**, the activity component and the variable allowance of the route held as of **June 30, 2024** for each remaining Personal Day;

ARTICLE 36

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

- 36.04 Paiement et report annuels**
- *a) Supprimer**
- *b) Jusqu'au 30 juin 2026**, les **jours de** congé pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés à chaque 30 juin, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à la période suivante, allant du 1er juillet au 30 juin, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.
- *c) Pour la période se terminant le 30 juin 2024**, le paiement **des jours de** congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
- *i) pour les titulaires d'itinéraires**, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le **30 juin 2024** pour chaque **jour de** congé pour raisons personnelles non utilisé;

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

- (ii) for permanent relief employees, the amount of ninety dollars (\$90.00) for each remaining Personal Day.

***(d) Delete**

***(e)** For the period **ending** June 30, **2025**, payout of remaining Personal Days shall be based on the following:

- *(i)** for route holders, the activity component and the variable allowance of the route held as of June 30, **2025** for each remaining Personal Day;

- *(ii)** for permanent relief employees **and/ or permanent flexible employees, as the case may be**, the amount of ninety dollars (\$90.00) for each remaining Personal Day.

ARTICLE 36

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

- ii) pour les employés de relève permanents, un montant de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) pour chaque jours de congé pour raisons personnelles non utilisé.

***d) Supprimer**

***e)** Pour la période **se terminant le** 30 juin **2025**, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :

- *i)** pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le 30 juin **2025** pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;

- *ii)** pour les employés de relève permanents **et/ ou les employés permanents flexibles, selon le cas**, un montant de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) pour chaque **jour de** congé pour raisons personnelles non utilisé.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

- (New) For the period ending June 30, 2026, payout of remaining Personal Days shall be based on the following:
- (new 1) for route holders, the activity component and the variable allowance of the route held as of June 30, 2026 for each remaining Personal Day;
- (new 2) for permanent flexible employees, the amount of one hundred and twenty dollars (\$120.00) for each remaining Personal Day.
- *(f) Delete
- *
- (NEW 3) Effective from July 1, 2026, on each June 30, an employee:

ARTICLE 36

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

- Nouveau) Pour la période se terminant le 30 juin 2026, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :
- nouveau 1) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le 30 juin 2026 pour chaque congé pour raisons personnelles non utilisé;
- nouveau 2) pour les employés permanents flexibles, un montant de cent vingt dollars (120,00 \$) pour chaque jour de congé pour raisons personnelles non utilisé.
- *(f) Supprimer
- *
- NOUVEAU 3) À compter du 1er juillet 2026, chaque 30 juin, une employée ou un employé :

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

(new 4) may, on written request, as per the rules set out by the Corporation, elect to carry over to the next period of July 1 to June 30 up to a maximum of five (5) unused Personal Days; and

(new 5) shall automatically have paid out up to a maximum of seven (7) unused Personal Days.

(new 6) It is understood that any unused Personal Days in excess of the carryover and payout limits set out above shall expire on June 30 and be forfeited without compensation.

***(g)** Effective July 1, 2026, payout of remaining Personal Days shall be based on the following:

(i) for route holders, the activity component

ARTICLE 36

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

nouveau 4) peut, sur demande écrite, conformément aux règles établies par la Société, choisir de reporter à la période suivante allant du 1^{er} juillet au 30 juin jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés ; et

nouveau 5) a automatiquement droit au paiement d'un maximum de sept (7) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.

nouveau 6) Il est entendu que les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés qui dépassent les limites de report et de paiement énoncées ci-dessus expireront le 30 juin et seront perdus sans indemnisation.

***g)** À compter du 1^{er} juillet 2026, le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés est calculé de la façon suivante :

i) pour les titulaires d'itinéraires, la

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

and the variable allowance of the route held as of June 30 of each year for each remaining Personal Day;

- *(ii)** for permanent relief employees, the amount of **one hundred and twenty** dollars (**\$120.00**) for each Personal Day.

- (h)** All payouts **under this clause** will be made by September 30 of that year. The payout of the unused Personal Days prior to June 30 is not allowed.

- *(i)** An employee may not have more than **eighteen (18)** Personal Days at any one time.

ARTICLE 36

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

composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le 30 juin de chaque année pour chaque **jour de** congé pour raisons personnelles non utilisé;

- *ii)** pour les employés de relève permanents, un montant de **cent vingt** dollars (**120,00 \$**) pour chaque **jour de** congé pour raisons personnelles non utilisé.

- h)** Tous les paiements **aux termes de cette clause** seront effectués au plus tard le 30 septembre du même exercice financier. Il est interdit de payer les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés avant le 30 juin.

- *i)** L'employée ou l'employé ne peut compter plus de **dix-huit (18)** ours de congé pour raisons personnelles à la fois.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.04 Annual Payout and Carry-Over

Effective until June 30, 2026

- *(a) Delete**
- *(b) On** each June 30, an employee shall automatically have all remaining Personal Days paid out unless, on written request, as per the rules set out by the Corporation, he or she elects to carry over to the next period of July 1 to June 30 up to a maximum of five (5) unused Personal Days.

Effective from July 1, 2026

- (New) On** each June 30, an employee:

ARTICLE 36

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

36.04 Païement et report annuels

En vigueur jusqu'au 30 juin 2026

- *a) Supprimer**
- *b) Les** congés pour raisons personnelles non utilisés d'une employée ou d'un employé lui sont automatiquement payés à chaque 30 juin, sauf si, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à la période suivante, allant du 1^{er} juillet au 30 juin, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.

En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026

- Nouveau) Chaque 30 juin, une employée ou un employé :**

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

(new 1) may, on written request, as per the rules set out by the Corporation, elect to carry over to the next period of July 1 to June 30 up to a maximum of five (5) unused Personal Days; and

(new 2) shall automatically have paid out up to a maximum of seven (7) unused Personal Days.

(new 3) It is understood that any unused Personal Days in excess of the carryover and payout limits set out above shall expire on June 30 and be forfeited without compensation.

*(c) Delete
*(i) Delete
*(ii) Delete
*(iii) Delete

*(d) Delete

*(e) Delete

ARTICLE 36

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

nouveau 1) peut, sur demande écrite, conformément aux règles établies par la Société, choisir de reporter à la période suivante allant du 1^{er} juillet au 30 juin jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés ; et

nouveau 2) a automatiquement droit au paiement d'un maximum de sept (7) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés.

nouveau 3) Il est entendu que les jours de congé pour raisons personnelles non utilisés qui dépassent les limites de report et de paiement énoncées ci-dessus expireront le 30 juin et seront perdus sans indemnisation.

*c) Supprimer
*i) Supprimer
*ii) Supprimer
*iii) Supprimer

*d) Supprimer

*e) Supprimer

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

***(i)** An employee may not have more than **eighteen (18)** Personal Days at any one time.

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

***i)** L'employée ou l'employé ne peut compter plus de **dix-huit (18)** jours de congé pour raisons personnelles à la fois.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.05 When Employment Ends

***(a)** **Effective until June 30, 2026**, when an employee leaves the Corporation during the **July 1 and June 30 period** for any reason, other than the termination of his or her employment by the Corporation, any unused Personal Days as of his or her last day of employment shall be paid on a prorated basis.

Effective July 1, 2026, when an employee leaves the Corporation during the **July 1 to June 30 period** for any reason, other than the termination of his or her employment by the Corporation, **up to a maximum of seven (7)** unused Personal Days as of his or her last day of employment shall be paid on a prorated basis.

***(b)** **When** an employee leaves the Corporation during the **July 1 to June 30 period** for any reason and has used more Personal Days than he or she was entitled to, the value of excess Personal Days of the

ARTICLE 36

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

36.05 Fin de l'emploi

***a)** **Jusqu'au 30 juin 2026**, lorsque l'employée ou l'employé quitte la Société au cours de **la période allant du 1er juillet au 30 juin** pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les **jours de congé** pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi, lui sont payés au prorata.

À compter du 1 juillet 2026, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du **1er juillet au 30 juin** pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, **un maximum de sept (7) jours de congés** pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi lui sont payés au prorata.

***b)** **Lorsqu'une** employée ou un employé quitte la Société au cours de **la période allant du 1er juillet au 30 juin** pour une raison quelconque et qu'elle ou il a utilisé un plus grand nombre de congés pour raisons personnelles

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

employee shall be recovered.

- (c) Payment and recovery of Personal Days under paragraphs (a) and (b) above shall be based on the following:
- (i) for route holders, the activity component and the variable allowance of the route held on the last day of employment for each Personal Day;
 - *(ii) until June 30, 2025, for permanent relief employees and/or permanent flex employees, as the case may be, the amount of ninety dollars (\$90.00) for each Personal Day.
 - (new) effective July 1, 2026, for permanent flex

ARTICLE 36

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

que celui auquel elle ou il avait droit, la valeur des **jours de congé** pour raisons personnelles pris en trop est recouvrée.

- c) Le paiement et le recouvrement des congés pour raisons personnelles en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus sont calculés de la façon suivante :
- i) pour les titulaires d'itinéraires, la composante des activités et l'allocation variable pour l'itinéraire détenu le dernier jour d'emploi chaque congé pour raisons personnelles;
 - *ii) jusqu'au 30 juin 2025, pour les employés de relève permanents et/ ou les employés permanents flexibles, selon le cas, un montant de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) pour chaque jour de congé pour raisons personnelles..
 - nouveau) à compter du 1^{er} juillet 2026, pour les employés

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

employees, the
amount of one
hundred and
twenty dollars
(\$120.00) for each
Personal Day.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the
terms set out in the letter from Annie Samson dated
February 13, 2024, regarding the conditional signing
of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

permanents
flexibles, un
montant de cent
vingt dollars
(120,00 \$) pour
chaque jour de
congé pour raisons
personnelles.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle
et est assujéti aux modalités énoncées dans la
lettre datée du 13 février 2024 par Annie
Samson concernant la signature conditionnelle des
documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.05 When Employment Ends

***(a)** **Effective until June 30, 2026**, when an employee leaves the Corporation during the **July 1 and June 30 period** for any reason, other than the termination of his or her employment by the Corporation, any unused Personal Days as of his or her last day of employment shall be paid on a prorated basis.

Effective July 1, 2026, when an employee leaves the Corporation during the **July 1 to June 30 period** for any reason, other than the termination of his or her employment by the Corporation, **up to a maximum of seven (7)** unused Personal Days as of his or her last day of employment shall be paid on a prorated basis.

***(b)** **When** an employee leaves the Corporation during the **July 1 to June 30 period** for any reason and has used more Personal Days than he or she was entitled to, the value of excess

ARTICLE 36

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

36.05 Fin de l'emploi

***a)** **Jusqu'au 30 juin 2026**, lorsque l'employée ou l'employé quitte la Société au cours de **la période allant du 1er juillet au 30 juin** pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, les **jours de congés** pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi, lui sont payés au prorata.

À compter du 1 juillet 2026, lorsqu'une employée ou un employé quitte la Société au cours de la période allant du **1er juillet au 30 juin** pour une raison quelconque, autre que si la Société met fin à son emploi, **un maximum de sept (7) jours de congés** pour raisons personnelles qu'elle ou il n'a pas utilisés au dernier jour d'emploi lui sont payés au prorata.

***b)** **Lorsqu'une** employée ou un employé quitte la Société au cours de **la période allant du 1er juillet au 30 juin** pour une raison quelconque et qu'elle ou il a utilisé un plus grand nombre de congés

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

Personal Days of the
employee shall be
recovered.

***(c)**

Delete

***(i) Delete**

***(ii) Delete**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the
terms set out in the letter from Annie Samson dated
February 13, 2024, regarding the conditional signing
of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

pour raisons personnelles
que celui auquel elle ou il
avait droit, la valeur des **jours
de congé** pour raisons
personnelles pris en trop est
recouvrée.

***(c)**

Supprimer

***(i) Supprimer**

***(ii) Supprimer**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle
et est assujéti aux modalités énoncées dans la
lettre datée du 13 février 2024 par Annie
Samson concernant la signature conditionnelle des
documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

- 36.06 Usage of Planned and
Preapproved Personal
Days**
- *(a)** All **planned** Personal Days must be taken in **multiples of two (2) hours, unless taken for a full day.**
- (b)** An employee who wishes to use a planned Personal Day shall provide his or her supervisor or other designated individual with the necessary leave of absence forms.
- (c)** Requests for planned Personal Days shall be preapproved subject to a time convenient for the employee and the Corporation.

ARTICLE 36

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

- 36.06 Utilisation des congés pour
raisons personnelles
planifiés et autorisés au
préalable**
- *a)** Toutes les journées de congé pour raisons personnelles **planifié est pris en multiples de deux (2), à moins que le congé ne soit pris pour une journée complète.**
- b)** L'employée ou l'employé qui souhaite utiliser un congé pour raisons personnelles planifié doit fournir à sa superviseuse ou son superviseur ou toute autre personne désignée les formulaires de congé requis.
- c)** Les demandes de congé pour raisons personnelles planifié doivent être autorisées au préalable pour être pris à un moment qui convient à l'employée ou l'employé et à la Société.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

(C) SHORT TERM
DISABILITY
PROGRAM

36.08 Earnings

For the purposes of Part C, with the exception of subparagraph 36.10(g)(i) “earnings” are defined as follows:

(a) For route holders, the activity and variable allowance as defined under Appendix “A”;

*(b) For permanent **flex** employees who, on the first date of absence are assigned to cover a known absence of greater than six (6) months, the activity values and variable allowance as defined under Appendix “A” of the route being covered;

*(c) For all other permanent **flex** employees, **one hundred and twenty dollars (\$120.00)** per day.

ARTICLE 36

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

C) PROGRAMME
D'ASSURANCE-
INVALIDITÉ DE
COURTE DURÉE

36.08 Revenus

Aux fins d'application de la partie C, à l'exception du sous-alinéa 36.10 g) i), les « revenus » sont définis comme suit :

(a) Pour les titulaires d'itinéraires, les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A »;

*(b) Pour les employées et employés permanents **flexibles** qui, à la première date d'absence sont affectés pour couvrir une absence connue de plus de six (6) mois, les valeurs des activités et l'allocation variable telles que définies à l'annexe « A » de l'itinéraire qui est couvert;

*(c) Pour tous les autres **employées et employés permanents flexibles**, **cent vingt dollars (\$120,00)** par jour.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

(C) SHORT TERM
DISABILITY
PROGRAM

36.08 Earnings

For the purposes of Part C, with the exception of subparagraph 36.10(g)(i) “earnings” are defined as follows:

- *(a)** For route holders, **their actual wages as described in clause 33.01;**
- *(b)** For permanent **flex** employees who, on the first date of absence are assigned to cover a known absence of greater than six (6) months, their actual wages as described in clause 33.01 for the route being covered;
- *(c)** For all other permanent **flex** employees, **their hourly rate of pay for four (4) hours** per day.

ARTICLE 36

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

C) PROGRAMME
D'ASSURANCE-
INVALIDITÉ DE
COURTE DURÉE

36.08 Revenus

Aux fins d'application de la partie C, à l'exception du sous-alinéa 36.10 g) i), les « revenus » sont définis comme suit :

- *a)** Pour les titulaires d'itinéraires, **leur salaire proprement dit tel que prévu à la clause 33.01;**
- *b)** Pour les employées et employés permanents **flexibles** qui, à la première date d'absence sont affectés pour couvrir une absence connue de plus de six (6) mois, leur salaire proprement dit tel que prévu à la clause 33.01 pour l'itinéraire qui est couvert;
- *c)** **Pour tous les autres employées et employés permanents flexibles, leur taux de rémunération horaire pour quatre (4) heures.**

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.09

Eligibility and Approval

- (a) An employee shall be eligible for short term disability benefits when he or she is incapacitated by illness, or a non-work related injury, or is hospitalized.
- (b) In order to be eligible for short term disability benefits, and remain covered once approved, an employee must:
- (i) be under the care of a physician; and
 - (ii) follow the treatment deemed appropriate for the illness or injury; and
 - (iii) provide the required medical information to the Disability Management Provider; and

ARTICLE 36

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

36.09

Admissibilité et approbation

- a) L'employée ou l'employé est admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée lorsqu'elle ou il est incapable de travailler à cause d'une maladie ou à la suite d'un accident non lié au travail ou si elle ou il est hospitalisé.
- b) Afin d'être admissible aux prestations de l'assurance-invalidité de courte durée et de continuer à être couvert par le régime suite à une approbation, l'employée ou l'employé doit :
- i) être traité par un médecin; et
 - ii) suivre le traitement jugé approprié pour la maladie ou la blessure; et
 - iii) fournir les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

*

- (iv) in case of an illness or injury related to substance addiction, agree to receive ongoing, active professional treatment deemed appropriate for the condition being treated.

*

- (c) Approval for short term disability benefits is determined by the Disability Management Provider and shall be made by a person with appropriate disability management training, based solely on medical reasons.

- (d) An employee will not be eligible, or shall not remain covered if previously approved, for short term disability benefits in the following situations:

ARTICLE 36

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

des cas d'invalidité;
et

*

- iv) en cas de maladie ou de blessure liée à une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues, consentir à suivre un traitement professionnel continu jugé approprié pour l'état faisant l'objet du traitement.

*

- c) La décision d'approuver le versement de prestations d'assurance-invalidité de courte durée est prise par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité et doit être prise par une personne possédant une formation appropriée en gestion d'assurance-invalidité, en se fondant uniquement sur des motifs médicaux.

- d) L'employée ou l'employé n'est pas admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée, ou perd son droit à des prestations déjà approuvées, dans les situations suivantes :

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

- (i) any period when he or she is imprisoned;
- (ii) any illness or injury due to the commission of, or an attempt to commit, a criminal offence (subject to conviction in a court of law);
- (iii) any period when he or she is on a leave without pay or under suspension.

(e) If an employee is absent from work as a result of an illness, a non-work related accident or hospitalization, and provides the medical information required by the Disability Management Provider:

- *(i) within the first sixteen (16) calendar days he or she shall receive up to ninety-five**

ARTICLE 36

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

- i) toute période durant laquelle elle ou il est emprisonné;
- ii) toute période durant laquelle elle ou il est malade ou blessé par suite d'une infraction criminelle qu'elle ou il a commise ou tenté de commettre (sous réserve d'une condamnation par un tribunal);
- iii) toute période durant laquelle elle ou il est en congé non payé ou est sous le coup d'une suspension.

e) Si une employée ou un employé s'absente du travail en raison d'une maladie, d'un accident non lié au travail, ou d'une hospitalisation, et fournit les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité :

- *i) dans les seize (16) premiers jours civils, elle ou il reçoit jusqu'à quatre-vingt-quinze pour cent**

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

percent (95%) of
his or her earnings.
If the employee's
claim is approved,
the employee will
be eligible for
benefits from the
first date of
absence, excluding
any applicable
qualifying period;

- *(ii)** after calendar day
sixteen (16), he or
she shall **receive
up to ninety-five
percent (95%) of**
his or her earnings
for the first sixteen
(16) calendar days,
after which he or
she shall be on
leave without pay
until the required
medical
information is
provided to the
Disability
Management
Provider. If the
employee's claim
is approved, the
employee will be
eligible for benefits
from the first date
of absence,
excluding any

ARTICLE 36

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

(95 %) de ses
revenus. Si la
réclamation de
l'employée ou de
l'employé est
approuvée,
l'employée ou
l'employé sera
admissible aux
prestations à partir
de la première date
de l'absence, à
l'exclusion de toute
période d'attente
applicable;

- *ii)** après seize (16)
jours civils, elle ou il
**reçoit jusqu'à
quatre-vingt-
quinze pour cent
(95 %) de ses**
revenus pour les
premiers seize (16)
jours civils, après
quoi il ou elle sera
en congé non payé
jusqu'au moment où
les renseignements
médicaux requis
sont fournis au
fournisseur de
services de gestion
des cas d'invalidité.
Si la réclamation de
l'employée ou de
l'employé est
approuvée,
l'employée ou
l'employé sera
admissible aux

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

applicable
qualifying period.

***(f)** **Subject to clause 36.10,** it is understood that if the employee's claim is denied, the earnings received by the employee during his or her absence will be recovered from his or her pay. It is further understood that if the employee's claim is approved, the earnings received by the employee during his or her absence will undergo the applicable reconciliation. In either case, such recovery will not exceed ten percent (10%) of the employee's pay, excluding amounts paid as vehicle expenses, in each pay period, until the entire amount is recovered.

(g) Any short term disability benefits payable to an

ARTICLE 36

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

prestations à partir
de la première date
de l'absence, à
l'exclusion de toute
période d'attente
applicable.

***f)** **Sujet à la clause 36.10,** il est entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est refusée, les revenus que l'employée ou l'employé a touché au cours de son absence seront recouvrés de sa paie. Il est également entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, les revenus que l'employée ou employé a touchés au cours de son absence seront assujettis au rapprochement applicable. Dans les deux cas, le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou de l'employé, à l'exclusion des montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.

g) Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

employee will cease
on the earliest of:

- (i) the date on which the employee ceases to be incapacitated from working;
- (ii) the date on which the employee engaged in any gainful occupation other than a gainful occupation approved by the Disability Management Provider;
- (iii) the date on which the employee fails to furnish satisfactory proof of continued disability to the Disability Management Provider;
- (iv) the date on which the employee

ARTICLE 36

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

payables à l'employée ou
l'employé prennent fin à la
plus rapprochée des dates
suivantes :

- i) la date à laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être incapable de travailler;
- ii) la date à laquelle l'employée ou l'employé participe à une activité rémunérée autre qu'une activité rémunérée approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;
- iii) la date à laquelle l'employée ou l'employé omet de remettre au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité une preuve satisfaisante de la poursuite de son invalidité;
- iv) la date à laquelle l'employée ou l'employé refuse de

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

refuses to
participate in a
disability
management
program or to
participate in a
rehabilitative
program
considered
appropriate by
the Disability
Management
Provider;

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the
terms set out in the letter from Annie Samson dated
February 13, 2024, regarding the conditional signing
of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

participer à un
programme de
gestion des cas
d'invalidité ou de
participer à un
programme de
réadaptation jugé
approprié par le
fournisseur de
services de gestion
des cas d'invalidité.

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

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle
et est assujéti aux modalités énoncées dans la
lettre datée du 13 février 2024 par Annie
Samson concernant la signature conditionnelle des
documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.09

Eligibility and Approval

- (a) An employee shall be eligible for short term disability benefits when he or she is incapacitated by illness, or a non-work related injury, or is hospitalized.
- (b) In order to be eligible for short term disability benefits, and remain covered once approved, an employee must:
- (i) be under the care of a physician; and
 - (ii) follow the treatment deemed appropriate for the illness or injury; and
 - (iii) provide the required medical information to the Disability

ARTICLE 36

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

36.09

Admissibilité et approbation

- a) L'employée ou l'employé est admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée lorsqu'elle ou il est incapable de travailler à cause d'une maladie ou à la suite d'un accident non lié au travail ou si elle ou il est hospitalisé.
- b) Afin d'être admissible aux prestations de l'assurance-invalidité de courte durée et de continuer à être couvert par le régime suite à une approbation, l'employée ou l'employé doit :
- i) être traité par un médecin; et
 - ii) suivre le traitement jugé approprié pour la maladie ou la blessure; et
 - iii) fournir les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion

Management
Provider; and

des cas d'invalidité;
et

*

*

(iv) in case of an illness or injury related to substance addiction, agree to receive ongoing, active professional treatment deemed appropriate for the condition being treated.

iv) en cas de maladie ou de blessure liée à une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues, consentir à suivre un traitement professionnel continu jugé approprié pour l'état faisant l'objet du traitement.

*

*

(c) Approval for short term disability benefits is determined by the Disability Management Provider and shall be made by a person with appropriate disability management training, based solely on medical reasons.

c) La décision d'approuver le versement de prestations d'assurance-invalidité de courte durée est prise par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité et doit être prise par une personne possédant une formation appropriée en gestion d'assurance-invalidité, en se fondant uniquement sur des motifs médicaux.

(d) An employee will not be eligible, or shall not remain covered if previously approved, for short term disability benefits in the following situations:

d) L'employée ou l'employé n'est pas admissible aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée, ou perd son droit à des prestations déjà approuvées, dans les situations suivantes :

(i) any period when he or she is imprisoned;

i) toute période durant laquelle elle ou il est emprisonné;

(ii) any illness or injury due to the commission of, or an attempt to commit, a criminal offence (subject to conviction in a court of law); (iii) any period when he or she is on a leave without pay or under suspension.		ii) toute période durant laquelle elle ou il est malade ou blessé par suite d'une infraction criminelle qu'elle ou il a commise ou tenté de commettre (sous réserve d'une condamnation par un tribunal); iii) toute période durant laquelle elle ou il est en congé non payé ou est sous le coup d'une suspension.
(e) If an employee is absent from work as a result of an illness, a non-work related accident or hospitalization, and provides the medical information required by the Disability Management Provider:	e)	Si une employée ou un employé s'absente du travail en raison d'une maladie, d'un accident non lié au travail, ou d'une hospitalisation, et fournit les renseignements médicaux requis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité :
*i) within the first sixteen (16) calendar days he or she shall receive up to ninety-five percent (95%) of his or her earnings. If the employee's claim is approved, the employee will be eligible for benefits from the first date of absence, excluding		*i) dans les seize (16) premiers jours civils, elle ou il reçoit jusqu'à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de ses revenus. Si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, l'employée ou l'employé sera admissible aux prestations à partir

any applicable
qualifying period;

de la première
date de l'absence,
à l'exclusion de
toute période
d'attente
applicable;

***(ii)** after calendar day sixteen (16), he or she shall **receive up to ninety-five percent (95%) of** his or her earnings for the first sixteen (16) calendar days, after which he or she shall be on leave without pay until the required medical information is provided to the Disability Management Provider. If the employee's claim is approved, the employee will be eligible for benefits from the first date of absence, excluding any applicable qualifying period.

***ii)** après seize (16) jours civils, elle ou il **reçoit jusqu'à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de ses** revenus pour les premiers seize (16) jours civils, après quoi il ou elle sera en congé non payé jusqu'au moment où les renseignements médicaux requis sont fournis au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité. Si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, l'employée ou l'employé sera admissible aux prestations à partir de la première date de l'absence, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.

***(f)** **Subject to clause 36.10,** it is understood that if the employee's claim is denied, the earnings received by the employee

***f)** **Sujet à la clause 36.10,** il est entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est refusée, les revenus que

during his or her absence will be recovered from his or her pay. It is further understood that if the employee's claim is approved, the earnings received by the employee during his or her absence will undergo the applicable reconciliation. In either case, such recovery will not exceed ten percent (10%) of the employee's pay, excluding amounts paid as vehicle expenses, in each pay period, until the entire amount is recovered.

l'employée ou l'employé a touché au cours de son absence seront recouvrés de sa paie. Il est également entendu que, si la réclamation de l'employée ou de l'employé est approuvée, les revenus que l'employée ou employé a touchés au cours de son absence seront assujettis au rapprochement applicable. Dans les deux cas, le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou de l'employé, à l'exclusion des montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.

(g) Any short term disability benefits payable to an employee will cease on the earliest of:

- (i)** the date on which the employee ceases to be incapacitated from working;
- (ii)** the date on which the employee engaged in any gainful occupation

g) Les prestations du programme d'assurance-invalidité de courte durée payables à l'employée ou l'employé prennent fin à la plus rapprochée des dates suivantes :

- i)** la date à laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être incapable de travailler;
- ii)** la date à laquelle l'employée ou l'employé participe à une activité rémunérée autre qu'une activité rémunérée approuvée

	other than a gainful occupation approved by the Disability Management Provider;		par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité;
(iii)	the date on which the employee fails to furnish satisfactory proof of continued disability to the Disability Management Provider;	iii)	la date à laquelle l'employée ou l'employé omet de remettre au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité une preuve satisfaisante de la poursuite de son invalidité;
(iv)	the date on which the employee refuses to participate in a disability management program or to participate in a rehabilitative program considered appropriate by the Disability Management Provider;	iv)	la date à laquelle l'employée ou l'employé refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou de participer à un programme de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité.
(v)	the date which the individual is no longer an employee of the Corporation.	v)	la date à laquelle la personne n'est plus une employée ou un employé de la Société.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.10 Short Term Disability Benefits

- (a) An employee can receive short term disability benefits up to a maximum of thirty (30) weeks after the date of the commencement of the illness or injury.
- (b) Under the Short Term Disability Program, the qualifying period is as follows:
- (i) zero (0) days from date of hospitalization;
 - (ii) zero (0) days for a non-work related accident, when medical attention was sought within twenty-four (24) hours of the accident;
- or
- zero (0) days from when medical attention is sought for a non-work related accident, if sought after the twenty-four (24) hour period;
 - (iii) seven (7) calendar days for illness;

ARTICLE 36

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

36.10 Prestations d'assurance- invalidité de courte durée

- a) L'employée ou l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à concurrence de trente (30) semaines après la date du début de la maladie ou de la blessure.
- b) Aux termes du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, la période d'attente est la suivante :
- i) zéro (0) jour à partir de la date d'hospitalisation;
 - ii) zéro (0) jour dans le cas d'un accident non lié au travail si une consultation médicale est effectuée dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'accident;
- ou
- zéro (0) jour à partir de la date de la consultation médicale pour un accident non lié au travail si cette consultation est effectuée après la période de vingt-quatre (24) heures;
 - iii) sept (7) jours civils dans le cas d'une maladie

	(iv)	in cases of illness where an employee is hospitalized prior to the end of the qualifying period, short term disability benefits are payable as of the date of hospitalization.		iv)	dans le cas d'une maladie, si l'employée ou l'employé est hospitalisé avant la fin de la période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à partir de la date de l'hospitalisation.
	(c)	In the event of illness, an employee must use his or her Personal Days until short term disability benefits commence.		*c)	En cas de maladie, l'employée ou l'employé doit utiliser ses jours de congé pour raisons personnelles jusqu'à ce que les prestations d'assurance-invalidité de courte durée débutent.
	*(d)	Once approved for short term disability benefits by the Disability Management Provider, if an employee's Personal Days have been exhausted the employee may elect to use any available top-up credits in accordance with clause [NEW Top-Up Credits] to be paid during the qualifying period.		*d)	Une fois que son admissibilité aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée a été approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé qui a épuisé tous ses congés pour raisons personnelles peut choisir d'utiliser, si elle ou il en a de disponible, des crédits complémentaires conformément à la clause [NEW Crédits complémentaires] pour être rémunéré durant la période d'attente.
	*(e)	Delete *(i) Delete		*e)	Supprimer *(i) Supprimer
	*(f)	Delete *(i) Delete *(ii) Delete *(iii) Delete		*f)	Supprimer *(i) Supprimer *(ii) Supprimer *(iii) Supprimer

(New) Should an employee be approved for short term disability benefits, and:

Nouveau) Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée, et :

(new 1) the employee applied within the first sixteen (16) calendar days and is approved for employment insurance benefits, and complies at all times with all rules associated with the receipt of employment insurance benefits, the Corporation shall provide the employee with the difference in pay between the amount provided in employment insurance benefits and eighty percent (80%) of the employee's earnings for a period of up to twenty-six (26) weeks, excluding any applicable qualifying period.

nouveau 1) si l'employée ou l'employé a présenté une demande des prestations d'assurance-emploi dans les seize (16) premiers jours civils et celle-ci est approuvée, et si elle ou il se conforme à toutes les règles associées à l'obtention de prestations d'assurance-emploi, la Société lui verse la différence entre le montant des prestations d'assurance-emploi et quatre-vingt pour cent (80 %) de ses revenus pour une période allant jusqu'à vingt-six (26) semaines, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.

(new 2) the employee demonstrates that he or she applied within the first sixteen (16) calendar days, but was not approved for, employment insurance benefits, the Corporation shall provide the

nouveau 2) si l'employée ou l'employé présente la preuve que sa demande de prestations d'assurance-emploi a été refusée, la Société lui verse quatre-vingt pour cent (80 %) de ses

	employee with eighty percent (80%) of his or her earnings for a period of up to twenty-six (26) weeks, excluding any applicable qualifying period.		revenus pour une période allant jusqu'à vingt-six (26) semaines, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.
(new 3)	During this period, an employee may use his or her top-up credits pursuant to clause [NEW Top-Up Credits], if available, to augment his or her short term disability benefits to ninety-five percent (95%) of his or her earnings.	nouveau 3)	Durant cette période, l'employée ou l'employé peut utiliser ses crédits complémentaires disponibles aux termes de la clause [NEW Crédits complémentaires] afin d'augmenter ses prestations d'assurance-invalidité de courte durée à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de ses revenus.
(New 4)	Should an employee be approved for short term disability benefits for a period exceeding twenty-six (26) weeks (excluding any applicable qualifying period), the Corporation shall provide the employee with eighty percent (80%) of his or her earnings for the balance of the thirty (30) weeks, including any applicable qualifying period.	Nouveau 4)	Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée pour une période de plus de vingt-six (26) semaines (à l'exclusion de toute période d'attente applicable), la Société lui verse quatre-vingt pour cent (80%) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend toute période d'attente applicable.
(new 5)	During this period, an employee may use his or her top-up credits pursuant to	nouveau 5)	Durant cette période, l'employée ou l'employé peut utiliser ses crédits

clause [NEW Top-Up Credits], if available, to augment his or her short term disability benefits to one hundred percent (100%) of his or her earnings.

complémentaires disponibles aux termes de la clause [NEW Crédits complémentaires], afin d'augmenter ses prestations d'assurance-invalidité de courte durée à cent pour cent (100 %) de ses revenus.

(New 6) If an employee is approved for short term disability benefits, but:

- does not apply for employment insurance benefits; or
- fails to demonstrate that he or she applied, but was not approved for employment insurance benefits,

the Corporation shall provide the employee with up to twenty-five percent (25%) of his or her earnings for a period of up to thirty (30) weeks, including any applicable qualifying period.

(New 7) During this period, an employee may use his or her top-up credits pursuant to clause [NEW Top-Up

Nouveau 6) Si la demande de prestations d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée ou d'un employé est approuvée, mais elle ou il ne :

- présente pas de demande de prestations d'assurance-emploi; ou
- présente pas de preuve que sa demande de prestations d'assurance-emploi a été refusée,

la Société lui verse jusqu'à vingt-cinq pour cent (25 %) de ses revenus pour une période allant jusqu'à trente (30) semaines, qui comprend toute période d'attente applicable.

Nouveau 7) Durant cette période, l'employée ou l'employé peut utiliser ses crédits complémentaires

**Credits], if available, to
augment his or her short
term disability benefits to:**

**disponibles aux termes de
la clause [NEW Crédits
complémentaires], afin
d'augmenter ses
prestations d'assurance-
invalidité de courte durée
à :**

**(new 8) ninety-five percent
(95%) of his or her
earnings for a period
of up to twenty-six
(26) weeks; and**

**(nouveau 8) quatre-vingt-quinze
pour cent (95 %) de
ses revenus pour
une période allant
jusqu'à vingt-six (26)
semaines; et**

**(new 9) one hundred percent
(100%) of his or her
earnings wages for
the balance of the
thirty (30) weeks,
including any
applicable qualifying
period.**

**(nouveau 9) cent pour cent
(100 %) de ses
revenus pour le
reste des trente (30)
semaines, qui
comprend toute
période d'attente
applicable.**

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

**g) Les prestations d'assurance-
invalidité de courte durée de
l'employée ou l'employé sont
réduites de tout revenu
qu'elle ou il a reçu des
sources suivantes :**

**(i) earnings from other
employment, unless
the employee can
prove that this
employment
predated the injury or
illness; however,
such other
employment, must
not prevent or delay
the recovery of the
employee as
determined by the
Disability
Management
Provider;**

**i) revenu d'un autre
emploi, sauf si
l'employée ou
l'employé peut prouver
que cet emploi est
antérieur à la maladie
ou à la blessure;
cependant, cet autre
emploi ne doit pas
empêcher ou retarder
la guérison de
l'employée ou de
l'employé, selon la
décision du
fournisseur de**

services de gestion
des cas d'invalidité;

(ii) benefits payable
under any Workers'
Compensation
program, where such
a reduction is
permitted by law;

ii) prestations
payables en vertu
d'un programme
d'indemnisation des
accidents du travail,
lorsqu'une telle
réduction est
autorisée par la loi;

(iii) benefits from no-fault
government
insurance or
automobile
insurance, where
such a reduction is
permitted by law.

iii) prestations d'un
programme
d'assurance
gouvernemental
sans égard à la
responsabilité ou
d'un programme
d'assurance
automobile,
lorsqu'une telle
réduction est
autorisée par la loi.

(h) Notwithstanding clause
33.05, the Corporation
will require
reimbursement for any
amounts received in lieu
of wage replacement
where permitted by law.

h) Malgré la clause 33.05,
la Société exigera, si la
loi l'autorise, le
remboursement de tout
montant reçu en guise et
lieu de remplacement du
salaire.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.10 Short Term Disability Benefits

- (a) An employee can receive short term disability benefits up to a maximum of thirty (30) weeks after the date of the commencement of the illness or injury.
- (b) Under the Short Term Disability Program, the qualifying period is as follows:
- (i) zero (0) days from date of hospitalization;
 - (ii) zero (0) days for a non-work related accident, when medical attention was sought within twenty-four (24) hours of the accident;
- or
- zero (0) days from when medical attention is sought for a non-work related accident, if sought after the twenty-four (24) hour period;
 - (iii) seven (7) calendar days for illness;

ARTICLE 36

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

36.10 Prestations d'assurance- invalidité de courte durée

- a) L'employée ou l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée jusqu'à concurrence de trente (30) semaines après la date du début de la maladie ou de la blessure.
- b) Aux termes du Programme d'assurance-invalidité de courte durée, la période d'attente est la suivante :
- i) zéro (0) jour à partir de la date d'hospitalisation;
 - ii) zéro (0) jour dans le cas d'un accident non lié au travail si une consultation médicale est effectuée dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'accident;
- ou
- zéro (0) jour à partir de la date de la consultation médicale pour un accident non lié au travail si cette consultation est effectuée après la période de vingt-quatre (24) heures;
 - iii) sept (7) jours civils dans le cas d'une maladie

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

- (iv) in cases of illness where an employee is hospitalized prior to the end of the qualifying period, short term disability benefits are payable as of the date of hospitalization.
- (c) In the event of illness, an employee must use his or her Personal Days until short term disability benefits commence.
- *(d) Once approved for short term disability benefits by the Disability Management Provider, if an employee's Personal Days have been exhausted the employee may elect to use any available **top-up credits in accordance with clause [NEW Top-Up Credits]** to be paid during the qualifying period.
- *(e) **Delete**
- *(i) **Delete**
- *(f) **Delete**

ARTICLE 36

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

- iv) `dans le cas d'une maladie, si l'employée ou l'employé est hospitalisé avant la fin de la période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée sont payables à partir de la date de l'hospitalisation.
- *c) En cas de maladie, l'employée ou l'employé doit utiliser ses **jours de congé** pour raisons personnelles jusqu'à ce que les prestations d'assurance-invalidité de courte durée débutent.
- *d) Une fois que son admissibilité aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée a été approuvée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé qui a épuisé tous ses congés pour raisons personnelles peut choisir d'utiliser, si elle ou il en a de disponible, des crédits **complémentaires conformément à la clause [NEW Crédits complémentaires]** pour être rémunéré durant la période d'attente.
- *e) **Supprimer**
- *(i) **Supprimer**
- *f) **Supprimer**

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

***(i) Delete**

***(ii) Delete**

***(iii) Delete**

(New) Should an employee be approved for short term disability benefits, and:

(new 1) the employee applied within the first sixteen (16) calendar days and is approved for employment insurance benefits, and complies at all times with all rules associated with the receipt of employment insurance benefits, the Corporation shall provide the employee with the difference in pay between the amount provided in employment insurance benefits and eighty percent (80%) of the employee's earnings for a period of up to twenty-six (26) weeks, excluding any applicable qualifying period.

ARTICLE 36

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

***(i) Supprimer**

***(ii) Supprimer**

***(iii) Supprimer**

Nouveau) Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée, et :

nouveau 1) si l'employée ou l'employé a présenté une demande des prestations d'assurance-emploi dans les seize (16) premiers jours civils et celle-ci est approuvée, et si elle ou il se conforme à toutes les règles associées à l'obtention de prestations d'assurance-emploi, la Société lui verse la différence entre le montant des prestations d'assurance-emploi et quatre-vingt pour cent (80 %) de ses revenus pour une période allant jusqu'à vingt-six (26) semaines, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

(new 2) the employee demonstrates that he or she applied within the first sixteen (16) calendar days, but was not approved for, employment insurance benefits, the Corporation shall provide the employee with eighty percent (80%) of his or her earnings for a period of up to twenty-six (26) weeks, excluding any applicable qualifying period.

(new 3) During this period, an employee may use his or her top-up credits pursuant to clause [NEW Top-Up Credits], if available, to augment his or her short term disability benefits to ninety-five percent (95%) of his or her regular wages.

(New 4) Should an employee be approved for short term disability benefits for a period exceeding twenty-

ARTICLE 36

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

nouveau 2) si l'employée ou l'employé présente la preuve que sa demande de prestations d'assurance-emploi a été refusée, la Société lui verse quatre-vingt pour cent (80 %) de ses revenus pour une période allant jusqu'à vingt-six (26) semaines, à l'exclusion de toute période d'attente applicable.

nouveau 3) Durant cette période, l'employée ou l'employé peut utiliser ses crédits complémentaires disponibles aux termes de la clause [NEW Crédits complémentaires] afin d'augmenter ses prestations d'assurance-invalidité de courte durée à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire régulier.

Nouveau 4) Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

six (26) weeks (excluding any applicable qualifying period), the Corporation shall provide the employee with eighty percent (80%) of his or her earnings for the balance of the thirty (30) weeks, including any applicable qualifying period.

(new 5) During this period, an employee may use his or her top-up credits pursuant to clause [NEW Top-Up Credits], if available, to augment his or her short term disability benefits to one hundred percent (100%) of his or her regular wages.

(New 6) If an employee is approved for short term disability benefits, but:

- does not apply for employment insurance benefits;
or

ARTICLE 36

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

courte durée est approuvée pour une période de plus de vingt-six (26) semaines (à l'exclusion de toute période d'attente applicable), la Société lui verse quatre-vingt pour cent (80%) de ses revenus pour le reste de la période de trente (30) semaines, qui comprend toute période d'attente applicable.

nouveau 5) Durant cette période, l'employée ou l'employé peut utiliser ses crédits complémentaires disponibles aux termes de la clause [NEW Crédits complémentaires], afin d'augmenter ses prestations d'assurance-invalidité de courte durée à cent pour cent (100 %) de son salaire régulier.

Nouveau 6) Si la demande de prestations d'assurance-invalidité de courte durée d'une employée ou d'un employé est approuvée, mais elle ou il ne :

- présente pas de demande de prestations

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

- fails to demonstrate that he or she applied, but was not approved for employment insurance benefits,

the Corporation shall provide the employee with up to twenty-five percent (25%) of his or her earnings for a period of up to thirty (30) weeks, including any applicable qualifying period.

(New 7) During this period, an employee may use his or her top-up credits pursuant to clause [NEW Top-Up Credits], if available, to augment his or her short term disability benefits to:

(new 8) ninety-five percent (95%) of his or her earnings for a period of up to twenty-six (26) weeks; and

ARTICLE 36

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

d'assurance-emploi; ou

- présente pas de preuve que sa demande de prestations d'assurance-emploi a été refusée,

la Société lui verse jusqu'à vingt-cinq pour cent (25 %) de ses revenus pour une période allant jusqu'à trente (30) semaines, qui comprend toute période d'attente applicable.

Nouveau 7) Durant cette période, l'employée ou l'employé peut utiliser ses crédits complémentaires disponibles aux termes de la clause [NEW Crédits complémentaires], afin d'augmenter ses prestations d'assurance-invalidité de courte durée à :

nouveau 8) quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de ses revenus pour une période allant jusqu'à vingt-six (26) semaines; et

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

(new 9) one hundred percent (100%) of his or her earnings for the balance of the thirty (30) weeks, including any applicable qualifying period.

***(g) Delete**
*** (i) Delete**
*** (ii) Delete**
*** (iii) Delete**

***(h) Delete**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 36

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

nouveau 9) cent pour cent (100 %) de ses revenus pour le reste des trente (30) semaines, qui comprend toute période d'attente applicable.

***g) Supprimer**
*** (i) Supprimer**
*** (ii) Supprimer**
*** (iii) Supprimer**

***h) Supprimer**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.11

Recurrences

(a) Should an employee have a recurrence of the same or a related medical condition within thirty (30) calendar days of his or her return to work following a short term disability leave, and it is medically supported by the Disability Management Provider, the employee shall receive a continuation of his or her short term disability benefits, with no qualifying period, for the remaining duration of up to thirty (30) weeks of short term disability benefits, **provided he or she applied for employment insurance benefits.**

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

ARTICLE 36

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

36.11

Récurrences

a) Si l'employée ou l'employé présente une récurrence de la même condition médicale ou d'une condition médicale connexe dans les trente (30) jours civils de la date de son retour au travail après un congé pour une invalidité de courte durée et que cette récurrence est corroborée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé continue de recevoir, sans période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour le reste de la période de trente (30) semaines du programme d'assurance-invalidité de courte durée, **à condition qu'elle ou il a présenté sa demande de prestations d'assurance-emploi.**

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

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

(new c) Where an employee is approved for short term disability benefits under this clause, but does not apply for employment insurance benefits, he or she shall receive short term disability benefits in accordance with sub-paragraph 36.10(new 6). In such circumstances, it is understood that the Corporation shall not pay more than twenty-five percent (25%) of the employee's earnings.

ARTICLE 36

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

nouveau c) Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée aux termes de cette clause, mais que l'employée ou l'employé n'a pas présenté de demande de prestations d'assurance-emploi, elle ou il reçoit les prestations d'assurance-invalidité de courte durée conformément au sous-alinéa 36.10 nouveau 6). Dans ces cas, il est entendu que la Société ne paie pas plus que vingt-cinq pour cent (25 %) des revenus de l'employée ou employé.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.11

Recurrences

- (a) Should an employee have a recurrence of the same or a related medical condition within thirty (30) calendar days of his or her return to work following a short term disability leave, and it is medically supported by the Disability Management Provider, the employee shall receive a continuation of his or her short term disability benefits, with no qualifying period, for the remaining duration of up to thirty (30) weeks of short term disability benefits, **provided he or she applied for employment insurance benefits.**
- (b) After an employee has returned to work for longer than thirty (30) calendar days following a short term disability leave, any subsequent absence is considered a new period of illness or injury.

ARTICLE 36

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

36.11

Récurrences

- a) Si l'employée ou l'employé présente une récurrence de la même condition médicale ou d'une condition médicale connexe dans les trente (30) jours civils de la date de son retour au travail après un congé pour une invalidité de courte durée et que cette récurrence est corroborée par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, l'employée ou l'employé continue de recevoir, sans période d'attente, les prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour le reste de la période de trente (30) semaines du programme d'assurance-invalidité de courte durée, **à condition qu'elle ou il a présenté sa demande de prestations d'assurance-emploi.**
- b) Si, après un congé d'invalidité de courte durée, l'employé ou l'employée retourne au travail pendant plus de trente (30) jours civils, toute absence subséquente de sa part est considérée comme une nouvelle période de maladie ou de blessure.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

(new c) Where an employee is approved for short term disability benefits under this clause, but does not apply for employment insurance benefits, he or she shall receive short term disability benefits in accordance with sub-paragraph 36.10(new 6). In such circumstances, it is understood that the Corporation shall not pay more than twenty-five percent (25%) of the employee's earnings.

ARTICLE 36

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

nouveau c) Si l'admissibilité d'une employée ou d'un employé aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée est approuvée aux termes de cette clause, mais que l'employée ou l'employé n'a pas présenté de demande de prestations d'assurance-emploi, elle ou il reçoit les prestations d'assurance-invalidité de courte durée conformément au sous-alinéa 36.10 nouveau 6). Dans ces cas, il est entendu que la Société ne paie pas plus que vingt-cinq pour cent (25 %) des revenus de l'employée ou employé.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.12 Appeal Process

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

ARTICLE 36

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

36.12 Processus d'appel

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

(new) In the alternative, an employee whose first level appeal is denied may elect to reimburse, in part or in full, any overpayment with any available compensatory time or unused Personal Days. Any remaining balance shall be recovered in accordance with paragraph 36.12(b).

nouveau) Dans l'alternative, une employée ou un employé dont l'appel est rejeté au premier palier peut choisir de rembourser, en partie ou en totalité, tout paiement en trop en utilisant des crédits de congé compensatoire disponibles ou des jours de congé pour raisons personnelles disponibles. Le solde, le cas échéant, est recouvré conformément à l'alinéa 36.12 b).

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

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.14

Final Appeal

- (a)** When an employee claim is denied at the first level appeal, the Union and the employee will be advised in writing.
- (b)** The Union, on behalf of the employee, has fourteen (14) calendar days to advise the Case Manager, in writing, of the intent to appeal. Upon notice to the Disability Management Provider of the intent to appeal, the Case Manager will provide to the agreed upon independent medical physician and the Union, upon request, copies of the claim document, including the information referred to in paragraph 36.14(d).
- (c)** In order to proceed to final appeal, the employee must sign a release authorizing a representative of the Union to represent the employee's interests during the final appeal.

ARTICLE 36

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

36.14

Appel final

- a)** Lorsque l'appel d'une employée ou d'un employé est rejeté au premier palier, le Syndicat et l'employée ou l'employé en sont avisés par écrit.
- b)** Le Syndicat, au nom de l'employée ou l'employé, dispose d'un délai de quatorze (14) jours civils pour aviser par écrit le gestionnaire de dossiers de son intention de faire appel de la décision. Sur réception de cet avis, le gestionnaire de dossiers remet au médecin indépendant choisi par les parties et au Syndicat, à sa demande, des copies des documents concernant la réclamation, incluant l'information mentionnée à l'alinéa 36.14 d).
- c)** Pour accéder à l'étape de l'appel final, l'employée ou l'employé signe une décharge autorisant le Syndicat à représenter ses intérêts durant l'appel final.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

- (d) The independent medical physician shall undertake a review of the information provided:
- (i) from the Case Manager; and if applicable,
 - (ii) the Union submission and any other medical information submitted by the Union in a timely manner, both through the Case Manager.

For greater clarity, the Union, on behalf of the employee, shall provide to the Case Manager the required information under this sub-paragraph within ten (10) working days after the independent medical physician has been appointed, failing which the independent medical physician shall undertake the review of the information

ARTICLE 36

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

- d) Le médecin indépendant entreprend un examen des renseignements qui lui sont remis :
- i) par le gestionnaire de dossier; et si applicable,
 - ii) les représentations syndicales et tout autre documentation médicale soumise par le syndicat dans des délais raisonnables, tous deux par l'intermédiaire du gestionnaire de dossier.

Par souci de clarté, le Syndicat, au nom de l'employée ou de l'employé, remet au gestionnaire de dossier les renseignements prévus aux termes du présent sous-alinéa dans les dix (10) jours ouvrables suivant la nomination du médecin indépendant, faute de quoi le médecin indépendant entreprend l'examen des renseignements qui lui ont été remis

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

**provided by the
Case Manager.**

- (e) The independent medical physician may hold a fact finding meeting to ascertain the issues and facts prior to rendering a decision. If a fact finding meeting is held, the parties shall not be represented by lawyers, and no witnesses will be allowed to testify.
- (f) If the parties are unable to agree on an independent medical physician within twenty one (21) calendar days from the notice to appeal, either party can make a request to the Union's national office and the Corporation's national designated representative to appoint an independent medical physician to make a final review and determination. At the national level, the parties are to agree on the appointment of an independent medical physician within seven (7) calendar days of the request.

ARTICLE 36

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

**par le gestionnaire
de dossier.**

- e) Avant de rendre une décision, le médecin indépendant peut tenir une réunion pour établir les faits. Si une telle réunion a lieu, les parties ne sont pas représentées par des avocats et aucun témoin n'est autorisé à témoigner.
- f) Si, dans les vingt-et-un (21) jours civils de la date de l'avis d'appel, les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un médecin indépendant, l'une ou l'autre des parties peut demander au bureau national du Syndicat et à la représentante ou au représentant national désigné par la Société de nommer un médecin indépendant qui effectuera un examen et rendra une décision finale. À l'échelle nationale, les parties doivent parvenir à s'entendre sur la nomination d'un médecin indépendant dans les sept (7) jours civils suivant la demande.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

(g) The decision of the independent medical physician shall be final and binding upon both parties, without creating a precedent.

(h) The fees and expenses of the independent medical physician, including the costs of the fact finding meeting, if any, shall be shared equally between the parties.

*

(i) Except for the purposes of paragraph 36.14(h), and for his or her appointment, only the Case Manager, the Union and the employee may communicate with the independent medical physician.

ARTICLE 36

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

g) La décision du médecin indépendant est finale et lie les parties, sans créer de précédent.

h) Les honoraires et dépenses du médecin indépendant, y compris, s'il y a lieu, les coûts de la réunion visant à établir les faits, sont payés à parts égales par les parties.

*

i) Sauf pour les fins de l'alinéa 36.14 h) et pour sa nomination, seuls le gestionnaire de dossier, le Syndicat ou l'employée ou l'employé peuvent entrer en communication avec le médecin indépendant.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.NEW Amendments to the Employment Insurance Act

It is understood that employment insurance benefits are an integral part of the Short Term Disability Program. In the event amendments to the *Employment Insurance Act* are tabled in Parliament, the parties shall, in a timely manner, consult meaningfully to assess the potential impacts of the proposed amendments on the Short Term Disability Program and determine what, if any, changes are required to address these impacts. The parties shall give due consideration to the financial viability of the Short Term Disability Program.

ARTICLE 36

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

20.NOUVEAU Modifications de la Loi sur l'assurance emploi

Il est entendu que les prestations d'assurance-emploi font partie intégrante du programme d'assurance-invalidité de courte durée. Si des modifications à la *Loi sur l'assurance emploi* sont déposées au cours d'une session parlementaire, les parties se consultent de façon constructive dans un délai raisonnable afin d'évaluer les répercussions potentielles des modifications proposées sur le Programme d'assurance-invalidité de courte durée et de déterminer quels changements, le cas échéant, sont nécessaires pour remédier à ces répercussions. La viabilité financière du Programme d'assurance-invalidité de courte durée est dûment prise en compte par les parties.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT
TERM DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

36.NEW Employment Insurance Benefits

(new 1) It is understood that employment insurance benefits are an integral part of the Short Term Disability Program. Accordingly, all employees who claim short term disability benefits are required to apply for employment insurance benefits, unless otherwise specified under this article.

(new 2) If an employee is absent from work as a result of an illness, a non-work related accident or hospitalization, the employee shall apply for employment insurance benefits pursuant to the *Employment Insurance Act* within sixteen (16) calendar days from the first date of absence and comply at all times with all rules associated with the receipt of employment insurance benefits.

ARTICLE 36

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

36.NOUVEAU Prestations d'assurance-emploi

nouveau 1) Il est entendu que les prestations d'assurance-emploi font partie intégrante du programme d'assurance-invalidité de courte durée. Par conséquent, tous les employés et employées qui demandent des prestations d'assurance-invalidité de courte durée sont tenus de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi, sauf indication contraire dans le présent article.

nouveau 2) Si une employée ou un employé s'absente du travail en raison d'une maladie, d'un accident non lié au travail, ou d'une hospitalisation, elle ou il est tenu de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans les seize (16) jours civils de la première date d'absence et de se conformer à toutes les règles associées à l'obtention de prestations d'assurance-emploi.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

In such circumstances, the Corporation shall pay up to ninety-five percent (95%) of the employee's earnings, pending a decision on his or her claim for employment insurance benefits.

(new 3) An employee who does not apply for employment insurance benefits within sixteen (16) calendar days from the first date of absence is deemed to have failed to apply for employment insurance benefits for the purpose of this article.

In such circumstances, the Corporation shall pay up to ninety-five percent (95%) of the employee's earnings for the first sixteen (16) calendar days only, after which the employee may receive no more than up to twenty-five percent (25%) of his or her earnings, pending a decision on his or her claim for short term disability benefits.

ARTICLE 36

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

Dans de telles circonstances, la Société versera jusqu'à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) des revenus de l'employée ou de l'employé en attendant une décision concernant sa demande de prestations d'assurance-emploi.

nouveau 3) Une employée ou un employé qui ne présente pas de demande de prestations d'assurance-emploi dans les seize (16) jours civils suivant sa première date d'absence est réputé ne pas avoir présenté de demande de prestations d'assurance-emploi aux fins du présent article.

Dans ces circonstances, la Société versera jusqu'à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) des revenus de l'employée ou de l'employé pendant les seize (16) premiers jours civils, après quoi elle ou il ne peut recevoir plus de vingt-cinq pour cent (25 %) de ses revenus en attendant une décision concernant sa demande de prestations d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE 36

PERSONAL DAYS AND SHORT TERM DISABILITY PROGRAM

(new 4) Notwithstanding clause 33.05, once the decision is rendered upon the application for employment insurance benefits, any recovery or reconciliation of overpaid amounts by the Corporation, as may be the case, shall be as follows:

(new 5) If the employee does not apply, and/or is not approved, for employment insurance benefits, recovery shall not exceed ten percent (10%) of the employee's pay in each pay period, excluding amounts paid as vehicle expenses, until the entire amount is recovered.

ARTICLE 36

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

nouveau 4) Nonobstant la clause 33.05, une fois que la décision sur la demande de prestations d'assurance-emploi a été rendue, le recouvrement ou la réconciliation par la Société de sommes versées en trop, le cas échéant, se fait comme suit :

nouveau 5) Si l'employée ou l'employé n'a pas présenté de demande de prestations d'assurance-emploi et/ou si sa demande a été refusée, le recouvrement doit se limiter à dix pour cent (10 %) du salaire de l'employée ou de l'employé, à l'exclusion des montants payés à titre de dépenses d'utilisation d'un véhicule, par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM**

(new 6) If the employee's claim for employment insurance benefits is approved, the earnings received by the employee during his or her absence shall undergo the applicable reconciliation and shall be recovered in full by the Corporation from the employee's pay.

(new 7) Notwithstanding the foregoing, in the event employment ends, the employee shall be responsible for repaying in full any overpayment still outstanding.

ARTICLE 36

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

nouveau 6) Si la demande de prestations de chômage de l'employée ou de l'employé est approuvée, les revenus que l'employée ou l'employé a touché au cours de son absence est assujetti au rapprochement applicable et est recouvré intégralement du salaire de l'employée ou de l'employé.

nouveau 7) Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, il incombe à l'employée ou l'employé de rembourser intégralement tout trop-perçu encore en suspens.

ARTICLE 36

**PERSONAL DAYS AND SHORT TERM
DISABILITY PROGRAM**

ARTICLE 36

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat
des travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat
des travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

Re: Short Term Disability Program

Mr. Senneville,

During this round of collective bargaining, the parties have agreed to enhancements to the Short Term Disability Program under the CUPW-Urban collective agreement, subject to the following conditions:

1. The agreed-to STDP enhancements are contingent upon the regulatory approval of the Corporation's Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan by Service Canada. To that end, the Corporation commits to taking the necessary steps to register its SUB plan with Service Canada in accordance with the *Employment Insurance Regulations* within ninety (90) days from the of signing of the new collective agreement.
2. Accordingly, it is understood that the agreed-to STDP enhancements will come into effect at a later date during the term of the new collective agreement. Should regulatory approval be granted, Canada Post will make every effort to implement

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

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

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont convenus d'améliorer le Programme d'assurance-invalidité de courte durée dans le cadre de la convention collective du STTP-Urbain dans les conditions suivantes :

1. Les améliorations convenues au PAICD sont conditionnelles à l'approbation réglementaire du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de la Société par Service Canada. À cette fin, la Société s'engage à prendre les mesures nécessaires pour enregistrer son régime de PSC auprès de Service Canada conformément au *Règlement sur l'assurance-emploi* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la nouvelle convention collective.
2. Par conséquent, il est entendu que les améliorations convenues au PAICD n'entreront en vigueur qu'à une date ultérieure au cours de la durée de la nouvelle convention collective. Si l'approbation réglementaire est obtenue, Postes

the enhancements as soon as possible thereafter and will provide notice at least six (6) months prior to implementation.

3. To the extent that regulatory approval is not obtained, the current STD program remains in effect indefinitely, and the parties agree to enter into discussions to determine next steps. It is understood that the financial viability of the STD program is essential to any future configuration of the program.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Canada s'efforcera de mettre en œuvre les améliorations dans les meilleurs délais et s'engage à fournir d'au moins six (6) mois avant leur mise en œuvre.

3. Dans la mesure où l'approbation réglementaire n'est pas obtenue, le PAICD actuel demeure en œuvre indéfiniment et les parties conviennent d'entreprendre des pourparlers afin de déterminer les prochaines étapes. Il est entendu que la viabilité financière du PAICD est essentielle pour toute configuration éventuelle du programme.

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

13.NEW Compensatory Time

At the request of an employee, his or her overtime hours may be converted into compensatory time off rather than being paid.

Compensatory time off will be granted at the written request of the employee and with the approval of the Corporation, provided service standards are maintained and no overtime payments result from granting such time off. Compensatory time must be taken in full day increments. Once the Corporation has approved the leave, it shall not be withdrawn within a five (5) working day period preceding the commencement of the compensatory time off.

* At the end of each leave year, an employee shall automatically have all remaining compensatory time paid out unless, on written request, as per the rules set out by the Corporation, he or she elects to carry over to the next leave year up to a maximum of **ten (10)** days of compensatory time.

In addition to the payout at the end of each leave year, an employee has the option, on written request, as per the rules set out by the Corporation, of having some or all of their compensatory time paid out at any time. Where an employee elects payment under this

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.NOUVEAU Congé compensatoire

Les heures supplémentaires effectuées par une employée ou un employé peuvent, à sa demande, être converties en congé compensatoire au lieu d'être rémunérées.

Un congé compensatoire est accordé à la demande écrite de l'employée ou l'employé et suite à l'approbation de la Société, en autant que les normes de service soient maintenues et qu'aucun paiement d'heures supplémentaires ne résulte du congé ainsi accordé. Le congé compensatoire doit être pris par tranches d'une journée complète. Lorsque la Société a approuvé le congé, elle ne peut le retirer au cours de la période des cinq (5) jours ouvrables qui précède le début du congé compensatoire.

* À la fin de chaque année des congés, tous les congés compensatoires d'une employée ou d'un employé sont automatiquement payés, sauf si, sur une demande écrite, selon les règles établies par la Société, elle ou il décide de reporter à l'année des congés suivante jusqu'à concurrence de **dix (10)** jours de congé compensatoire.

En plus du paiement des congés compensatoires à la fin de chaque année des congés, une employée ou un employé peut, sur demande écrite, selon les règles établies par la Société, se faire payer la totalité ou une partie de ses congés compensatoires à tout moment.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

paragraph, the Corporation shall provide payment within thirty (30) days of the employee's written request.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

Lorsque l'employée ou l'employé opte pour le paiement aux termes du présent paragraphe, la Société effectue le paiement dans un délai de trente (30) jours de la demande écrite de l'employée ou l'employé.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 3
Onglet 3

ARTICLE 22

PENSION PLAN AND BENEFIT PLANS

*

22.03

Dental Plan

(a) The dental plan shall be in effect for the term of this agreement.

(b) Effective July 1, 2020, employees shall be covered by the Plan.

*(c) **Effective until [Eighty-nine (89) days following the date of signing of the collective agreement] the Corporation's contribution to the plan shall be ninety-five percent (95%) and the contribution of the employee shall be five percent (5%).**

new) **Effective on [Ninety (90) days following the date of signing of the collective agreement], the Corporation's contribution to the plan shall be eighty-five percent (85%) and the contribution of the employee shall be fifteen percent (15%).**

(d) Employees covered by the dental plan will be subject to an annual deductible of fifty dollars (\$50) for each covered person to a maximum of eighty dollars

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

*

22.03

Régime de soins dentaires

a) Le régime de soins dentaires est en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

b) Les employés et employées bénéficient du régime.

*c) **En vigueur jusqu'au [quatre-vingt-neuf (89) jours après la date de signature de la convention collective], la contribution de la Société au régime correspond à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) et celle de l'employée ou de l'employé à cinq pour cent (5 %).**

Nouveau) **A compter du [Quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective], la contribution de la Société au régime correspond à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) et celle de l'employée ou de l'employé à quinze pour cent (15 %).**

d) Les employées et employés bénéficiant du régime sont soumis une franchise annuelle allant de cinquante dollars (50 \$) pour la protection individuelle à un

ARTICLE 22

**PENSION PLAN AND BENEFIT
PLANS**

(\$80) for a family.

***(e) Effective sixty (60) days after the date of signing, the 2024 dental fee schedule will apply.**

Effective January 1, 2026, the **2025** dental fee schedule will apply.

Effective January 1, 2027, the **2026** dental fee schedule will apply.

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

ARTICLE 22

**RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES
D'AVANTAGES SOCIAUX**

maximum de quatre-vingts dollars (80 \$) pour la protection familiale.

***e) Soixante (60) jours après la date de signature, le barème des tarifs de soins dentaires de 2024 s'applique.**

À compter du 1er janvier 2026, le barème des tarifs de soins dentaires de **2025** s'applique.

À compter du 1er janvier **2027**, le barème des tarifs de soins dentaires de 2026 s'applique.

f) Les parties peuvent s'entendre pendant la durée de la présente convention collective pour modifier le niveau des prestations du régime des soins dentaires.

ARTICLE 22

**PENSION PLAN AND BENEFIT
PLANS**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 22

**RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES
D'AVANTAGES SOCIAUX**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 22

PENSION PLAN AND BENEFIT PLANS

- 22.04** **Extended Health Care
Plan (EHCP)**
- *(a)** The Extended Health Care Plan (EHCP) as amended from time to time, shall **remain in effect during the term of this agreement.**
- *(b)** The EHCP will be available to eligible route holders and permanent **flex** employees.
- (c)** The EHCP co-insurance shall be:
- (1)** for prescription drug expenses, eighty percent (80%) employer and twenty percent (20%) employee as per the terms and conditions of the Controlled Drug Plan;
 - (2)** for all other expenses, eighty percent (80%) employer and twenty percent (20%) employee.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

- 22.04** **Régime de soins
médicaux
complémentaire (RSMC)**
- *a)** Le Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC), tel qu'il est modifié de temps à autre, **est reconduit pour la durée de la présente convention collective.**
- *b)** Le RSMC est offert aux titulaires d'itinéraires et aux employées et employés de permanents **flexibles** admissibles.
- c)** La coassurance du RSMC est la suivante :
- 1)** pour les dépenses liées aux médicaments sur ordonnance, quatre-vingts (80) pour cent pour l'employeur et vingt (20) pour cent pour l'employée ou l'employé selon les conditions du régime contrôlé de remboursement des médicaments;
 - 2)** toutes les autres dépenses sont couvertes à raison de quatre-vingts (80) pour cent pour l'employeur et de vingt (20) pour cent pour l'employée

ou l'employé.

(new 1)	For the period ending on [Eighty-nine (89) days following the date of signing of the collective agreement], the Corporation's contribution to the "Medical" portion of the EHCP (this excludes the Optional Expenses Benefit) shall be ninety-five percent (95%) and the contribution of the employee shall be five percent (5%).	nouveau 1)	Pour la période terminant le [quatre-vingt-neuf (89) jours après la date de signature de la convention collective], la contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à quatre-vingt-quinze pour cent (95 p. 100) et celle de l'employée ou de l'employé à cinq pour cent (5 p. 100).
*(d)	Effective [Ninety (90) days following the date of signing of the collective agreement]the Corporation's contribution to the "Medical" portion of the EHCP (this excludes the Optional Expenses Benefit) shall be eighty-seven (87%) and the contribution of the employee shall be thirteen percent (13 %) .	*d)	À compter [Quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective], la contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à quatre-vingt- sept (87) pour cent et celle de l'employée ou de l'employé à treize (13) pour cent.
(e)	During the life of this collective agreement, the parties may agree to modify the level of benefits provided for under the EHCP.	e)	Pendant la durée de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour modifier le niveau des prestations du RSMC.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

[Date of signature of the collective agreement]

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

Re: Amendment to the Extended Health Care Plan (EHCP) and Dental Care Plan

Mr. Senneville:

During this round of collective bargaining, the Corporation agreed to modify the level of certain benefits provided for under the EHCP (51391) and the Dental Care Plan (51057).

Ninety (90) days following the date of signing of the collective agreement, covered expenses for treatment will be expanded to the following for all eligible CUPW plan members:

- Expenses for treatment by a registered massage therapist will be covered up to eighty percent (80%) of the maximum of six hundred dollars (\$600) in a calendar year.
- Expenses for all combined treatment by a registered psychologist, registered psychotherapist and registered social worker will be covered up to eighty percent (80%) of the annual

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

[Date de signature de la convention collective]

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Modification du Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) et régime de soins dentaires

M. Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, la Société a convenu de modifier le niveau des prestations du RSMC (51391) et du régime de soins dentaires (51057).

Quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective, les frais de traitement couverts suivants seront étendus à l'ensemble des membres admissibles au Régime du STTP :

- Les frais de traitement par un massothérapeute agréé seront couverts jusqu'à concurrence de quatre-vingts pour cent (80 %) du montant maximal de six cents dollars (600 \$) au cours d'une année civile.
- Les frais liés à l'ensemble des traitements offerts par un psychologue agréé, un psychothérapeute agréé et un travailleur social agréé seront couverts jusqu'à concurrence de quatre-vingts pour cent (80 %) du montant maximal de trois mille

maximum of three thousand dollars (\$3,000) in a calendar year.

- Expenses for orthopedic equipment will be covered up to eighty percent (80%) of the maximum of two hundred and fifty dollars (\$250) in a calendar year.
- Expenses for gender affirmation care will be covered up to eighty percent (80%) of a lifetime maximum of twenty five thousand dollars (\$25,000).
- A dispensing fee cap of eight dollars (\$8) will apply for all prescription drugs.
- Mandatory Generic Substitution and Biosimilars will apply for all prescription drugs whenever possible.
- Expenses for basic dental care services will be covered up to eighty percent (80%) of the maximum of one thousand two hundred dollars (\$1,200) in a calendar year.

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

These changes will be reflected in the Extended Health Care Plan and in the Dental Care Plan.

Sincerely,

dollars (3 000 \$) au cours d'une année civile.

- Les dépenses d'équipement orthopédique seront couvertes jusqu'à concurrence de quatre-vingts pour cent (80 %) du montant maximal de deux cent cinquante dollars (250 \$) au cours d'une année civile.
- Les dépenses pour des soins liés à l'affirmation de genre seront couvertes jusqu'à concurrence de quatre-vingts pour cent (80 %) du montant maximal à vie de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$).
- Une limite relative aux frais d'exécution d'ordonnance de huit dollars (8 \$) s'appliquera pour tous les médicaments sur ordonnance.
- La substitution obligatoire de médicaments génériques et la substitution de médicaments biosimilaire s'appliqueront à tous les médicaments d'ordonnance dans la mesure du possible.
- Les dépenses pour les services de soins dentaires de base seront couvertes jusqu'à concurrence de quatre-vingts pour cent (80 %) du montant maximal de mille deux cents dollars (1 200 \$) au cours d'une année civile.

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

Ces changements seront reflétés dans le régime de soins médicaux complémentaire et le régime de soins dentaires.

Sincères salutations,

Annie Samson
Chief Negotiator

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 22

PENSION PLAN AND BENEFITS PLANS

22.NEW Benefits Eligibility for New Employees

* Subject to the terms and conditions of the respective plans, all employees hired on or after [date of signing of collective agreement] shall become eligible for pension and benefits (including those described under clauses 17.04, 22.01, 22.02, 22.03, and 22.04) on the date on which the employee has worked continuously for six (6) consecutive months as a regular employee.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

22.NOUVEAU Conditions d'octroi de prestations pour les nouveaux employés et employés

* Sous réserve des modalités des régimes respectifs, tous les employés et employés embauchés le ou après le [date de signature de la convention collective] deviennent admissibles à la pension et aux avantages sociaux (y compris ceux décrits aux clauses 17.04, 22.01, 22.02, 22.03, et 22.04) à la date à laquelle l'employée ou l'employé a travaillé six (6) mois consécutifs sans interruption en tant qu'employée ou employé régulier.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Part B
Partie B

Tab 4
Onglet 4

APPENDIX (NEW)

[Date of signature of the collective agreement]

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa ON K2P 1Y3

Re: Amendments to Delivery Frequency

Dear Mr. Senneville,

During this round of collective bargaining, the Government of Canada announced on September 25, 2025, its intention to amend the regulatory framework governing Canada Post, as part of its broader effort to guide the Corporation back toward a path of long-term sustainability.

More specifically, the Government directed Canada Post to introduce flexibility within its delivery operations. Such changes may result in changes to the current five-day-per-week delivery model. Such a transition would represent a significant and complex shift to our operating model that will require extensive analysis and planning.

Over the coming months, the Corporation will work to identify any changes that may be necessary to the collective agreement, corresponding delivery manuals and other relevant documentation, that will support

ANNEXE (NOUVEAU)

[Date de signature de la convention collective]

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Modifications de la fréquence de livraison

Monsieur Senneville,

Au cours de la présente ronde de négociations collectives, le gouvernement du Canada a annoncé, le 25 septembre 2025, son intention de modifier le cadre réglementaire régissant Postes Canada, dans le cadre de ses efforts visant à remettre la Société sur la voie de la viabilité à long terme.

Plus précisément, le gouvernement a demandé à Postes Canada d'introduire une plus grande flexibilité dans ses opérations de livraison. Ces changements pourraient entraîner une modification du modèle actuel de livraison cinq jours par semaine. Une telle transition représenterait un changement important et complexe de notre modèle opérationnel, qui nécessitera une analyse et une planification approfondies.

Au cours des prochains mois, la Société travaillera à identifier les modifications qui pourraient être nécessaires à la convention collective, aux manuels de livraison correspondants et à toute autre

the implementation of this directive. To this end, the Corporation remains committed to working collaboratively with the Union to develop mutually acceptable collective agreement changes that may be required.

It is understood that any amendments to Canada Post's operating model(s) undertaken for the purposes of implementing these Government directives shall not be considered or completed as projects pursuant to Appendix (NEW) Collective and Delivery Operating Model of the collective agreement.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

documentation pertinente, afin de soutenir la mise en œuvre de cette directive. À cette fin, la Société demeure résolue à collaborer avec le Syndicat en vue d'élaborer les modifications à la convention collective qui soient mutuellement acceptables et qui pourraient s'avérer requises.

Il est entendu que toute modification apportée au(x) modèle(s) opérationnel(s) de Postes Canada aux fins de mise en œuvre des directives gouvernementales ne sera pas considérée ni réalisée comme un projet au sens de l'annexe «NOUVEAU» — Modèle des opérations de levée et de livraison.

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 5
Onglet 5

**NOT TO BE INCLUDED IN THE COLLECTIVE
AGREEMENT**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN:**

Canada Post Corporation
(the "Corporation")
-and-
The Canadian Union of Postal Workers – Rural and
Suburban Mail Carriers
(the "Union")

**RE: IMPLEMENTATION OF NEW WORKLOAD
MEASUREMENT AND HOURLY RATE OF PAY
SYSTEMS – PEOPLE PLAN**

WHEREAS in this round of collective bargaining, the parties have agreed to implement a new RSMC workload measurement system and transition RSMCs to an hourly rate of pay;

AND WHEREAS in support of the above implementation the parties have agreed to modify identified provisions of Article 23 (Job Security);

NOW THEREFORE, without prejudice to the position that either party may take in future similar or identical circumstances, the parties agree as follows:

1. Notwithstanding clause 23.01 of the RSMC collective agreement, there shall be no lay-off of any regular employee who was employed in the RSMC bargaining unit as of [date of signing of the collective agreement].
2. For this Agreement, 'regular employee' is defined as a permanent route-holder or permanent flex employee. For greater clarity, on call relief employees are excluded from paragraph 1.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE :**

Société canadienne des postes
(la « Société »)
– et –
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des
postes – Factrices et facteurs ruraux et
suburbains (STTP-FFRS)
(le « Syndicat »)

**OBJET : MISE EN ŒUVRE DES NOUVEAUX
SYSTÈMES DE MESURE DE LA CHARGE DE
TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION À TAUX
HORAIRE – PLANIFICATION DES EFFECTIFS**

ATTENDU QU'au cours de cette ronde de négociation collective, les parties ont convenu de mettre en œuvre un nouveau système de mesure de la charge de travail des FFRS et de faire passer les FFRS à un taux de rémunération horaire;

ET ATTENDU QUE pour soutenir la mise en œuvre des systèmes ci-dessus, les parties ont convenu de modifier certaines dispositions de l'article 23 (Sécurité d'emploi);

EN CONSÉQUENCE, sous toutes réserves quant à la position que l'une ou l'autre des parties pourrait adopter à l'avenir dans des circonstances semblables ou identiques, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant la clause 23.01 de la convention collective des FFRS, il n'y aura aucune mise à pied d'employées ou d'employés réguliers qui sont à l'emploi de la Société dans l'unité de négociation des FFRS en date du [date de signature de la convention collective].
2. Pour la présente entente, « employée ou employé régulier » signifie une ou un titulaire d'itinéraire permanent ou une employée ou un employé permanent flexible. Pour plus de

clarté, les employées et employés de relève sur appel sont exclus du paragraphe 1.

3. Unless otherwise stated in this Agreement, the provisions of Article 23 (Job Security) remain in effect and apply to any employee who is declared surplus.
4. For further clarity, Article 23 of the RSMC collective agreement shall apply without modification to employees hired after [date of signing of the collective agreement].
5. The terms of this Agreement shall only apply to the initial restructuring of any office under the new RSMC Workload Measurement System (RSMCWMS).
3. À moins d'indication contraire dans la présente entente, les dispositions de l'article 23 (Sécurité d'emploi) demeurent en vigueur et s'appliquent à tout employée ou employé déclaré(e) excédentaire.
4. Pour plus de clarté, l'article 23 de la convention collective des FFRS s'applique sans modification aux employées et employés embauchés après le [date de signature de la convention collective].
5. Les modalités de la présente entente ne s'appliquent qu'à la réorganisation initiale d'un bureau en vertu du nouveau Système de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCTFFRS).

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

23.03

- *(a)** Subject to paragraph (b), a surplus employee may be assigned by seniority to a comparable vacant route or comparable permanent **flex** position in an installation located within a **sixty (60)** kilometer radius of the installation (hereafter "the zone") where the surplus has been declared. The employee who obtains the route or position must be available to report to his or her new route or position in accordance with paragraph 12.05 (a). In this case, the employee will retain the right to return to her or his former installation should a route become vacant.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

23.03

- *a)** Sous réserve de l'alinéa b), une employée ou un employé excédentaire peut être affecté selon son ancienneté à un itinéraire vacant comparable ou à un poste permanent **flexible** comparable dans une installation située dans un rayon de **soixante (60)** kilomètres de l'installation (ci-après « la zone ») où l'excédent d'effectif a été déclaré. L'employée ou l'employé qui obtient l'itinéraire ou le poste doit être en mesure de se présenter à son nouvel itinéraire ou poste conformément à l'alinéa 12.05 a). Dans ce cas, l'employée ou l'employé conserve le droit de retourner à son ancienne installation si un itinéraire devenait vacant.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

- (b)** Notwithstanding clause 12.03, prior to assigning a surplus employee as per paragraph (a), the vacant route or position is offered through bidding by seniority within the installation between employees whose seniority is higher than that of the surplus employee. After the bid is completed, the surplus employee is assigned to the remaining route or position, provided it is a comparable route or position.
- (c)** For these purposes, when the route or position previously held by the surplus employee was assessed at thirty (30) hours per week or more, the comparable route or position shall be assessed at thirty (30) hours per week or more.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- b)** Malgré la clause 12.03, avant d'affecter une employée ou un employé excédentaire aux termes du paragraphe a), l'itinéraire ou le poste vacant est mis au choix par ancienneté parmi les employées et employés de l'installation dont l'ancienneté est supérieure à celle de l'employée ou employé excédentaire. Une fois la mise au choix complétée, l'employée ou l'employé excédentaire est affecté à l'itinéraire ou au poste restant, si celui-ci est un itinéraire ou un poste comparable.
- c)** Aux fins des présentes, lorsque l'itinéraire ou le poste qui était détenu par l'employée ou l'employé excédentaire était évalué à trente (30) heures par semaine ou plus, l'itinéraire ou le poste comparable doit aussi être évalué à trente (30) heures par semaine ou plus.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

*

ARTICLE 23

JOB SECURITY

***23.14**

Recall Rights

When an employee is laid off, his or her name will be added to a recall list and he or she may exercise his or her seniority rights to obtain any vacant position in his or her postal installation for which the employee is qualified in accordance with clause 12.03 during the **twenty-four (24)** month period following the recording of his or her name on the recall list.

When an employee is laid off, he or she shall have access to the Corporate Supplementary Unemployment Benefits (SUB) Plan, as amended from time to time, if he or she is eligible.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

*

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

***23.14**

Droit de rappel

Lorsqu'une employée ou un employé est mis à pied, son nom est inscrit sur une liste de rappel et elle ou il peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste vacant à son installation postale pour lequel elle ou il est qualifié, conformément à la clause 12.03, au cours des **vingt-quatre (24)** mois qui suivent son inscription sur la liste de rappel.

Lorsqu'une employée ou un employé est mis à pied, elle ou il aura accès au régime de prestations supplémentaires de chômage, tel qu'il est modifié de temps à autre, si elle ou il y est admissible.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 6
Onglet 6

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

**Re: Knowledge Sort and Civic
Addressing Allowance**

Dear Mr. Senneville:

In this round of collective bargaining, the parties have agreed to transition RSMC employees to an hourly rate of pay system in conjunction with the implementation of the new RSMC workload measurement system. To this end, the parties have similarly discussed changes to RSMC compensation as it relates to the introduction of a time value-based approach to the structuring of RSMC work.

Accordingly, this letter confirms the parties' shared understanding that wage increases to the variable activity allowances agreed-to pursuant to this round of bargaining do not apply to the allowance provided for in paragraph 5 (Knowledge Sort and Civic Addressing Allowance) under Appendix "A" (Actual Wage Calculations) of the collective agreement applicable under the Hourly Rate of Pay/ New RSMC Workload Measurement system.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Allocation pour le tri de
connaissance et adressage civique**

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont convenu de faire passer les FFRS à un système de rémunération à taux horaire en parallèle avec la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS. À cette fin, les parties ont également discuté des changements à apporter à la rémunération des FFRS étant donné qu'elle est liée à une nouvelle approche fondée sur la valeur de temps pour la structure de travail des FFRS.

Par conséquent, la présente lettre confirme que les parties conviennent que les augmentations salariales des allocations d'activités variables convenues dans le cadre de la présente ronde de négociations ne s'appliquent pas à l'allocation prévue au paragraphe 5 (Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique) de l'annexe « A » (Calcul du salaire proprement dit) de la convention collective applicable pour le taux de rémunération horaire / nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS.

For greater clarity, the rates provided for in paragraph 5 (Knowledge Sort and Civic Addressing Allowance) under Appendix “A” (Actual Wage Calculations) in the agreement between the parties signed September 13, 2021, shall remain in effect.

Pour plus de clarté, les taux prévus au paragraphe 5 (Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique) de l'annexe « A » (Calcul du salaire proprement dit) de la convention signée par les parties le 13 septembre 2021 demeurent en vigueur.

Sincerely,

Sincères salutations,

Annie Samson
Chief Negotiator

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa ON K2P 1Y3

Re: Wage Progression Transition

Dear Mr. Senneville,

During this round of collective bargaining, the parties discussed amending the current five-step wage progression to a seven-step wage progression to ensure equity between the Urban Postal Operations and RSMC bargaining units. It is the Corporation's intention to transition all employees to the seven-step wage progression grid.

Accordingly, existing employees who are not already at the maximum wage progression level will be moved to the closest higher wage level on the seven-step wage progression grid to prevent a decrease in their pay.

Current on call relief employees shall remain at the minimum percentage level of the current five-step wage grid.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Transition de la progression du
salaire**

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont discuté de la modification de la progression du salaire actuelle en cinq étapes pour passer à une progression en sept étapes afin d'assurer l'équité entre l'unité urbaine et l'unité des FFRS. La Société a l'intention de faire la transition de l'ensemble des employées et employés vers la grille de progression du salaire en sept étapes.

Par conséquent, les employées et employés qui n'ont pas déjà atteint le niveau de progression maximum du salaire passeront au niveau de rémunération le plus élevé le plus proche de leur rémunération actuelle sur la grille de progression salariale en sept étapes afin d'éviter une diminution de leur salaire.

Les employées et employés de relève sur appel actuels demeureront au pourcentage minimum de la grille salariale en cinq étapes actuelle.

Employees hired on or after the date of signing of the new collective agreement will start at the minimum percentage level or hourly rate, as applicable, and progress through the seven levels accordingly.

Additionally, on call relief employees hired on or after the date of signing of the collective agreement will remain at the minimum level of the seven-step wage progression grid.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Les employées et employés embauchés à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective commenceront au niveau minimal de pourcentage ou de taux horaire, selon le cas, et progresseront dans les sept niveaux.

De plus, les employées et employés de relève sur appel embauchés à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective demeureront au niveau minimal de la grille de progression du salaire en sept étapes.

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

**Re: No Retroactive Recovery of
Overpayments in Relation to the
Annualized Total of Personal Contact
Items (PCIs) delivered**

Dear Mr. Senneville:

As of [date of signing of the new collective agreement], there will be no retroactive recovery of overpayments in relation to the annualized total of Personal Contact Items (PCIs) delivered.

For greater clarity, this agreement does not include over-payment recoveries related to:

- Administrative errors related to incorrect variable counts entered in RSRMS.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Aucun recouvrement rétroactif
des paiements en trop par rapport au
total annualisé des envois à remettre en
mains propres (ERMP) livrés**

Monsieur Senneville,

À compter du [date de signature de la nouvelle convention collective], il n'y aura pas de recouvrement rétroactif des paiements en trop par rapport au total annualisé des envois à remettre en mains propres (ERMP) livrés.

Pour plus de clarté, cette entente ne comprend pas les recouvrements de paiements en trop liés aux:

- Erreurs administratives liées aux nombres de variables erronés saisis dans le système de gestion des itinéraires Rural et Suburbain (SGIRS).

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 33

WAGES

33.01

Wages

***(a)**

An employee's annual pay shall be determined using the actual wage set out in Appendix "A", and the vehicle expense where applicable.

***(b)**

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

***(c)**

Any changes to the Canada Revenue Agency's automobile allowance rates **shall be applied retroactively to**

ARTICLE 33

SALAIRES

33.01

Salaires

***a)**

La rémunération annuelle de l'employée ou de l'employé est établie en utilisant le salaire proprement dit indiqué à l'annexe « A », et les dépenses d'utilisation d'un véhicule, le cas échéant.

***b)**

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

***c)**

Les changements aux taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada **s'appliquent rétroactivement à la date**

ARTICLE 33

WAGES

**the effective date of
change.**

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 33

SALAIRES

**d'entrée en vigueur du
changement.**

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

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 33

***RATES**

***33.01**

Rates

(a)

An employee's **rate of** pay shall be determined **per** Appendix "A".

***(b)**

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

***(c)**

Any changes to the Canada Revenue Agency's automobile allowance rates **shall be applied retroactively to the effective date of change.**

ARTICLE 33

*** TAUX**

***33.01**

Taux

***a)**

Le taux de rémunération de l'employée ou de l'employé est **déterminé conformément** à l'annexe « A ».

***b)**

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

***c)**

Les changements aux taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada **s'appliquent rétroactivement à la date d'entrée en vigueur du changement.**

ARTICLE 33

***RATES**

***(d) For further clarity, actual wages do not include vehicle expenses.**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 33

*** TAUX**

***d) Par souci de clarté, les salaires proprement dit ne comprennent pas les dépenses d'utilisation d'un véhicule.**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 7
Onglet 7

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa ON K2P 1Y3

Re: Pensionable Service

Dear Mr. Senneville,

During this round of collective bargaining, the parties discussed the matter of pensionable service for hours paid at straight-time.

Accordingly, the Corporation hereby proposes to amend its pension policy to reflect that all actual hours paid to permanent flex employees (formally known as permanent relief employees) and to route holders with routes of at least twelve (12) hours per week, excluding overtime, shall constitute pensionable service under the Defined Benefits plan.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Service ouvrant droit à pension

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont discuté de la question du service ouvrant droit à pension pour les heures rémunérées au taux de salaire normal.

Par conséquent, la Société propose de modifier sa politique sur le régime de pension pour indiquer que toutes les heures réelles payées aux employées et employés permanents flexibles (anciennement appelés employées et employés de relève permanents) et aux titulaires d'itinéraires d'au moins de douze (12) heures par semaine, à l'exclusion des heures supplémentaires, constituent du service ouvrant droit à pension au titre du régime à prestations déterminées.

It is understood that any amendments made to the Pension Plan text must be approved by the Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI).

Il est entendu que toute modification apportée au texte du régime de pension doit être approuvée par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

Sincerely,

Sincères salutations,

Annie Samson
Chief Negotiator

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 8
Onglet 8

Letter (NEW)

[Date of signing of the collective agreement]

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P1Y3

Re: Criteria and Formula for Determining Route Structure

Dear Mr. Senneville:

The parties agree that once an Office or Component, as defined in 11.06(a), has been restructured under the new RSMC Workload Measurement System (RSMCWMS), routes shall be structured as follows:

- Routes shall have either a guaranteed schedule of forty (40) hours per week or no minimum scheduled hours per week.
- In any event, routes shall not be structured for more than forty (40) hours per week.

The following criteria shall be used in determining the establishment of routes:

Offices/Components with ten (10) or more routes following a restructure exercise.	• Each Office/Component shall have at least three (3) routes without a minimum number of scheduled hours per week. • The number of routes in the Office/Component with a guaranteed schedule of forty (40) hours per week shall be determined by: 1) subtracting the three (3) routes referenced above from the total number of routes in the Office/ Component; 2) multiplying the result obtained in 1) by 80%; and 3) rounding the result obtained in 2) to the closest whole number. • The number of routes in the Office/Component without a guaranteed schedule of forty (40) hours per week shall be equal to the difference between the total number of routes in the Office/Component and the number of routes with a guaranteed schedule, as calculated above. This is inclusive of the three (3) routes initially identified.

Offices/Components with less than ten (10) routes following a restructure exercise.	Routes shall not maintain a minimum number of scheduled hours per week.

* Notwithstanding the above, insofar as practicable, the Corporation shall structure routes to maximize **and maintain an eight (8) hour daily** schedule.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

N° de lettre (NOUVEAU)

[Date de signature de la convention collective]

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
OTTAWA ON K2P 1Y3

Objet : Critères et formule pour déterminer la structure des itinéraires

Monsieur Senneville,

Les parties conviennent qu'une fois qu'un bureau ou un élément, tel qu'il est défini à l'alinéa 11.06 a), a fait l'objet d'une réorganisation selon le nouveau système d'évaluation de la charge de travail des factrices and facteurs ruraux et suburbains modèle de contenu du travail, les itinéraires doivent être organisés comme suit :

- Les itinéraires ont un horaire hebdomadaire garanti de quarante (40) heures ou n'ont pas d'heures minimales prévues.
- Dans tous les cas, les itinéraires ne sont pas structurés pour plus de quarante (40) heures de travail par semaine.

Les critères suivants doivent être utilisés pour établir les itinéraires :

Bureaux/éléments ayant dix (10) itinéraires ou plus à la suite d'une réorganisation.	• Chaque bureau/élément doit avoir au moins trois (3) itinéraires sans nombre minimal d'heures prévues par semaine. • Le nombre d'itinéraires du bureau/de l'élément ayant un horaire garanti de quarante (40) heures par semaine doit être déterminé: 1) En soustrayant les trois (3) itinéraires susmentionnés du nombre total d'itinéraires du bureau/de l'élément; 2) En multipliant le résultat obtenu au point 1) par 80 %; et 3) En arrondissant le résultat obtenu au point 2) au nombre entier le plus près. • Le nombre d'itinéraires du bureau/de l'élément sans horaire garanti de quarante (40) heures par semaine doit être égal à la différence entre le nombre total d'itinéraires du bureau/de l'élément et le nombre d'itinéraires ayant des heures garanties

	prévues à l'horaire, tel que calculé ci-dessus. Cela comprend les trois (3) itinéraires initialement identifiés.
Bureaux/éléments ayant moins de dix (10) itinéraires à la suite d'une réorganisation.	Le nombre minimal d'heures de travail par semaine ne s'applique pas aux itinéraires.

* Nonobstant ce qui précède, dans la mesure du possible, la Société doit organiser les itinéraires de façon à **maximiser et à maintenir** un horaire **quotidien** de huit (8).

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

13.NEW Starting Time

For the purpose of calculating hours worked by employees or determining whether employees are entitled to overtime payments, official starting times are used unless recorded arrival times are later than the official starting times.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13. NOUVEAU Heure de début

Pour calculer les heures travaillées par les employées ou employés ou pour déterminer s'ils ont droit au paiement d'heures supplémentaires, l'heure officielle de début du travail fait foi, à moins que l'heure d'arrivée inscrite soit postérieure à l'heure officielle de début du poste.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

13.NEW Rest and Meal Periods

- (a) Where an employee works less than five (5) consecutive hours, they shall be scheduled to take a ten (10) minute paid rest period.
- (b) Where an employee works between five (5) and five-point-nine-nine (5.99) consecutive hours, they shall be scheduled to take a thirty (30) minute paid rest period.
- (c) Where an employee works between six (6) and six-point-nine-nine (6.99) consecutive hours, they shall be scheduled to take a ten (10) minute paid rest period and a thirty (30) minute paid meal period.
- (d) Where an employee works between seven (7) and eight (8) consecutive hours, they shall be scheduled to take two (2) ten (10) minute paid rest periods and a thirty (30) minute paid meal period.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.NOUVEAU Pause-repas et pause de repos

- a) Lorsqu'une employée ou un employé travaille moins de cinq (5) heures consécutives, elle ou il doit prendre une période de repos payée de dix (10) minutes.
- b) Lorsqu'une employée ou un employé travaille entre cinq (5) et cinq virgule quatre-vingt-dix-neuf (5,99) heures consécutives, elle ou il doit prendre une période de repos payée de trente (30) minutes.
- c) Lorsqu'une employée ou un employé travaille entre six (6) et six virgule quatre-vingt-dix-neuf (6,99) heures consécutives, elle ou il doit prendre une période de repos payée de dix (10) minutes et une période de pause-repas payée de trente (30) minutes.
- d) Lorsqu'une employée ou un employé travaille entre sept (7) et huit (8) heures consécutives, elle ou il doit prendre deux (2) périodes de repos payées de dix (10) minutes et une période de pause-repas payée de trente (30) minutes.

ARTICLE 13
HOURS OF WORK

ARTICLE 13
HEURES DE TRAVAIL

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

13.01 Normal Workweek

***(new a) The normal workweek shall not exceed forty (40) hours on average, calculated over a two (2) week period, inclusive of meals and rest periods as applicable. The normal workweek extends from Sunday to Saturday inclusively.**

(new b) Each route or assignment shall have a fixed schedule of five (5) days or less, as set by the Corporation, but the daily scheduled hours of work may differ from one day of the workweek to the next. The fixed scheduled hours of work shall not exceed nine (9) hours per day.

(new c) Notwithstanding an employee's responsibility to complete the work, as per the Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement for the route, it is understood that the Corporation may:

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01 Semaine normale de travail

***nouveau a) La semaine normale de travail ne doit pas excéder quarante (40) heures en moyenne, calculée sur une période de deux (2) semaines, incluant les repas et les périodes de repos, le cas échéant. La semaine normale de travail s'étend du dimanche au samedi inclusivement.**

nouveau b) Chaque itinéraire ou affectation doit avoir un horaire fixe de cinq (5) jours ou moins, tel que fixé par la Société, mais les heures de travail quotidiennes prévues peuvent varier d'une journée à l'autre. Les heures de travail fixes prévues à l'horaire ne doivent pas dépasser neuf (9) heures par jour.

nouveau c) Nonobstant la responsabilité d'un employée ou employé d'effectuer le travail conformément à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison de l'itinéraire, il

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

- (new i) reallocate any collection and delivery activities to employees to optimize the use of scheduled hours; and**
- (new ii) assign any collection and delivery activities to employees who have unused scheduled hours.**

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

est entendu que la Société peut :

- nouveau i) réaffecter toutes activités de collecte et de livraison aux employées et employés afin d'optimiser l'utilisation des heures de travail prévues; et**
- nouveau ii) attribuer toutes activités de collecte et de livraison aux employées et employés qui ont des heures de travail prévues non utilisées.**

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

***13.03 Work Beyond Scheduled Hours**

***(new a)** Where the Corporation deems it necessary, an employee **may work beyond their daily scheduled hours.**

(new b) **Payment for work performed beyond an employee's scheduled hours shall be paid at straight time for all hours worked up to eight (8) hours daily.**

(new c) **Insofar as possible, work beyond scheduled hours shall be assigned in a manner to maximize work paid at straight time.**

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

***13.03 Travail effectué au-delà des heures prévues à l'horaire**

***nouveau a)** Lorsque la Société le juge nécessaire, une employée ou un employé peut **travailler au-delà des heures quotidiennes prévues à son horaire.**

nouveau b) **Le paiement du travail effectué au-delà des heures prévues à l'horaire d'une employée ou d'un employé doit être effectué aux taux horaire normale pour toutes les heures travaillées jusqu' à concurrence de huit (8) heures par jour.**

nouveau c) **Dans la mesure du possible, le travail effectué au-delà des heures prévues doit être attribué de manière à maximiser le travail rémunéré au taux normal.**

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 13

HOURS OF WORK

13.04 *Delete

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.04 *Supprimer

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE "NEW"

OVERTIME

NEW.01 Overtime Rates

- (a) The Corporation shall not pay overtime unless it has been specifically authorized or required by a representative of the Corporation.
- (b) Overtime work shall be remunerated at a rate of time and a half (1 ½) for all hours worked in excess of eight (8) hours per day or forty (40) hours per week and at a rate of double time from the third hour of overtime performed on the same day. **Notwithstanding the above, the half hour (1/2) paid lunch shall be considered as time worked for the purpose of calculating overtime payments in this article.**
- * (i) For employees with at least one day of work scheduled above eight (8) hours, the applicable overtime rates specified **above** shall only apply to hours worked in excess of their daily scheduled hours.
- (c) When an employee works more than five (5) days in the same week, they shall be paid at the rate of double time for all

ARTICLE « NOUVEAU »

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

NOUVEAU.01 Taux pour heures supplémentaires

- a) Aucun travail en heures supplémentaires n'est payé par la Société à moins d'avoir été spécifiquement autorisé ou requis par une représentante ou un représentant de la Société.
- b) Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux normal majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures travaillées en excédent de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine et à taux double à partir de la troisième heure supplémentaire faite le même jour. **Nonobstant ce qui précède, la pause-repas payée d'une demi-heure (0,5 h) est réputée être du temps de travail aux fins du calcul du paiement des heures supplémentaires.**
- * i) Pour les employés dont l'horaire de travail d'au moins une journée est supérieur à huit (8) heures, les taux d'heures supplémentaires applicables précisés **ci-dessus** ne s'appliquent qu'aux heures effectuées en sus de leurs heures quotidiennes prévues à l'horaire.
- c) Lorsqu'une employée ou un employé travaille plus de cinq (5) jours au cours de la même semaine, elle ou il est rémunéré à

hours worked on the sixth (6th) and seventh (7th) days of that week.

taux double pour toutes les heures travaillées les sixième (6e) et septième (7e) jours de cette semaine.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

OVERTIME

NEW.02 Overtime Rest and Meal Periods

- (a) A routeholder with a forty (40) hour weekly schedule required to work more than two (2) hours of overtime as described in [NEW.01 Overtime Rates] shall be reimbursed for a meal allowance in the amount of six dollars and twenty-five cents (\$6.25).

- (b) A routeholder with a forty (40) hour weekly schedule who works overtime, as described in [NEW.01 Overtime Rates], for a known period of two (2) hours immediately following or immediately prior to his or her regular schedule will be given a fifteen (15) minute rest period prior to the termination or at the beginning of his or her regular schedule as applicable. This rest period shall be taken during their working hours and shall therefore be paid at straight time.

ARTICLE « NOUVEAU »

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

NOUVEAU.02 Heures supplémentaires pause-repas et pause de repos

- a) Une employée ou un employé avec un horaire de travail hebdomadaire de quarante (40) heures qui est tenu de travailler plus de deux (2) heures supplémentaires conformément à la clause [NOUVEAU.01 Taux des heures supplémentaires] est remboursé d'un montant de six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$) en guise d'indemnité de repas.

- b) Une employée ou un employé avec un horaire de travail hebdomadaire de quarante (40) heures qui accomplit des heures supplémentaires, conformément à la clause [NOUVEAU.01 Taux des heures supplémentaires], pour une période connue de deux (2) heures immédiatement après ou immédiatement avant son horaire de travail normal bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes avant la fin ou au commencement de son horaire de travail normal, selon le cas. Cette pause-repos est prise pendant leurs heures de travail et est en conséquence rémunérée au taux simple.

ARTICLE “NEW”

OVERTIME

- (c) A routeholder with a forty (40) hour weekly schedule who works overtime, as described in [NEW.01 Overtime Rates], for a known period of more than two (2) hours immediately following or immediately prior to his or her regular schedule shall, in addition to the rest period specified in paragraph [NEW.02(b) Overtime Rest and Meal Periods] be entitled to a rest period of fifteen (15) minutes after the initial two (2) hour period. This rest period will be paid at the applicable rate.

If the overtime worked is three (3) hours or more and he or she is entitled to a meal break under paragraph [NEW.02(d) Overtime Rest and Meal Periods], the rest period will not be given.

- (d) A routeholder with a forty (40) hour weekly schedule who works overtime for a period of

ARTICLE « NOUVEAU »

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- c) Une employée ou un employé avec un horaire de travail hebdomadaire de quarante (40) heures qui accomplit des heures supplémentaires, conformément à la clause [NOUVEAU.01 Taux des heures supplémentaires], pour une période connue de plus de deux (2) heures immédiatement après ou immédiatement avant son horaire de travail normal bénéficie, en plus de la période de repos prévue à l'alinéa [NOUVEAU.02 Heures supplémentaires pause-repas et pause de repos b)], d'une période de repos de quinze (15) minutes après la période initiale de deux (2) heures. Cette période de repos est rémunérée au taux applicable.

Si les heures supplémentaires travaillées sont de trois (3) heures ou plus et qu'elle ou il a droit à une pause-repas en vertu de l'alinéa [NOUVEAU.02 d) Heures supplémentaires pause-repas et pause de repos], la période de repos ne sera pas accordée.

- d) Une employée ou un employé avec un horaire de travail hebdomadaire

ARTICLE “NEW”

OVERTIME

three (3) hours or more, immediately prior to or immediately after his or her regular schedule, will be provided a paid meal period of one-half ($\frac{1}{2}$) hour to be paid for at the rate of time and one-half ($1\frac{1}{2}$).

- (e) Where a routeholder with a forty (40) hour weekly schedule works overtime prior to and following his or her regular schedule, and his or her total on-duty time is eleven (11) hours or more, he or she shall be entitled to a meal period of one-half ($\frac{1}{2}$) hour paid for at time and one-half ($1\frac{1}{2}$) provided he or she has not received such meal period under the provisions of paragraph [NEW.02(d) Overtime Rest and Meal Periods].

- (f) The provision of paragraphs [NEW.02(a) to (e)] apply to all other employees when they work overtime in accordance

ARTICLE « NOUVEAU »

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

de quarante (40) heures qui accomplit des heures supplémentaires pour une période de trois (3) heures ou plus, immédiatement avant ou immédiatement après son horaire de travail normal, bénéficie d'une pause-repas payée d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) qui doit être rémunérée au taux de salaire normal majoré de moitié ($1\frac{1}{2}$).

- e) Lorsqu'une employée ou un employé avec un horaire de travail hebdomadaire de quarante (40) heures accomplit des heures supplémentaires avant ou après son horaire de travail normal et que la durée totale de son service est de onze (11) heures ou plus, elle ou il bénéficie d'une pause-repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) rémunérée au taux normal majoré de moitié ($1\frac{1}{2}$) à la condition qu'elle ou il n'ait pas bénéficié d'une telle pause-repas en vertu des dispositions de l'alinéa [NOUVEAU.02 d) Heures supplémentaires pause-repas et pause de repos].

- f) Les dispositions des alinéas [NOUVEAU.02 a) à e)] s'appliquent à toutes les autres employées et à tous les autres employés

ARTICLE “NEW”

OVERTIME

with clause [NEW.01 Overtime Rates].

ARTICLE « NOUVEAU »

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

lorsqu’elles et ils effectuent des heures supplémentaires conformément à la clause [NOUVEAU.01 Taux pour heures supplémentaires].

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

19.04 Court Leave

* **Leave of absence with pay** for his or her normal daily hours shall be granted to every employee who, on a day he or she would otherwise have worked his or her scheduled shift:

- (a) is required to serve on a jury; or,

- * (b) is required to attend as a witness by subpoena or summons or by providing satisfactory proof of having attended 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 or her position;
 - (iv) before a legislative council, legislative

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

19.04 Congé pour comparution

* **Tout employée et employé a** droit à un congé payé, correspondant à ses heures de travail quotidiennes normales, le jour où elle ou il aurait autrement travaillé son quart prévu à l'horaire, lorsqu'elle ou il est appelé :

- a) à faire partie d'un jury; ou,

- * (b) par assignation ou sommation, à assister en qualité de témoin ou à fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'elle ou il a assisté comme témoin à une procédure tenue :
 - i) devant une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un jury d'accusation;
 - 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 des fonctions de son poste;
 - iv) devant un conseil législatif, une

assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it; or

assemblée législative ou une Chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui; ou

(v) before an arbitrator or umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

v) devant un arbitre ou un surarbitre ou une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à mener enquête et à sommer des témoins à comparaître.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

***23.06** Where there are no vacant comparable routes or positions within the zone, the surplus employee may be assigned to another vacant route or permanent **flex** position within the zone. The employee shall then receive the higher of the Appendix "A" activity component of their previous route or position, or the Appendix "A" activity component and variable allowance of the route or permanent **flex** position on which they are performing work, until a comparable route or permanent **flex** position becomes vacant within the zone, to which the employee shall be assigned.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

***23.06** Lorsqu'il n'y a pas d'itinéraire ou de poste comparable vacant à l'intérieur de la zone, l'employée ou l'employé excédentaire peut être affecté à un autre itinéraire ou poste permanent **flexible** vacant dans la zone. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée de la composante des activités prévue à l'annexe « A » de son ancien itinéraire ou poste ou la composante des activités et l'allocation variable prévues à l'annexe « A » de l'itinéraire ou du poste permanent **flexible** sur lequel elle ou il effectue le travail, jusqu'à ce qu'un itinéraire ou un poste permanent **flexible** comparable devienne vacant à l'intérieur de la zone et que l'employée ou l'employé y soit affecté.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

***23.06** Where there are no vacant comparable routes or positions within the zone, the surplus employee may be assigned to another vacant route or permanent **flex** position within the zone. The employee shall then receive the higher of the **scheduled hours of their previous route or position, or the scheduled hours** and variable allowance of the route or permanent **flex** position on which they are performing work, until a comparable route or permanent **flex** position becomes vacant within the zone, to which the employee shall be assigned.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

***23.06** Lorsqu'il n'y a pas d'itinéraire ou de poste comparable vacant à l'intérieur de la zone, l'employée ou l'employé excédentaire peut être affecté à un autre itinéraire ou poste permanent **flexible** vacant dans la zone. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée **des heures prévues de son ancien itinéraire ou poste ou les heures prévues** et l'allocation variable de l'itinéraire ou du poste permanent **flexible** sur lequel elle ou il effectue le travail, jusqu'à ce qu'un itinéraire ou un poste permanent **flexible** comparable devienne vacant à l'intérieur de la zone et que l'employée ou l'employé y soit affecté.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

***23.07** If there is no available route or permanent **flex** position within the zone, the Corporation may assign the surplus employee to bargaining unit work in postal installations within a fifty (50) kilometer radius of the postal installation in which they worked prior to being made surplus. The employee shall then receive the higher of the Appendix "A" activity component of the route or position they held prior to being made surplus or the Appendix "A" activity component and variable allowance of the route or permanent **flex** position on which they are performing work.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

***23.07** Lorsqu'aucun itinéraire ou qu'aucun poste permanent **flexible** n'est vacant à l'intérieur de la zone, la Société peut affecter l'employée ou l'employé excédentaire à des tâches de l'unité de négociation dans des installations postales à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de l'installation postale dans laquelle elle ou il travaillait avant de devenir excédentaire. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée de la composante des activités prévue à l'annexe « A » de son ancien itinéraire ou poste, ou la composante des activités et l'allocation variable prévues à l'annexe « A » de l'itinéraire ou du poste permanent **flexible** sur lequel elle ou il effectue le travail.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

***23.07** If there is no available route or permanent **flex** position within the zone, the Corporation may assign the surplus employee to bargaining unit work in postal installations within a fifty (50) kilometer radius of the postal installation in which they worked prior to being made surplus. The employee shall then receive the higher of the **scheduled hours of their previous route or position, or the scheduled hours** and variable allowance of the route or permanent **flex** position on which they are performing work.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

***23.07** Lorsqu'aucun itinéraire ou qu'aucun poste permanent **flexible** n'est vacant à l'intérieur de la zone, la Société peut affecter l'employée ou l'employé excédentaire à des tâches de l'unité de négociation dans des installations postales à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de l'installation postale dans laquelle elle ou il travaillait avant de devenir excédentaire. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée **des heures prévues de son ancien itinéraire ou poste ou les heures prévues** et l'allocation variable de l'itinéraire ou du poste permanent **flexible** sur lequel elle ou il effectue le travail.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 26

TRAINING

26.01

Training

(a)

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

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

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

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

***(b)**

For on route training, employees shall be paid according to the scheduled hours of the route on which they are

ARTICLE 26

FORMATION

26.01

Droit à la formation

a)

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

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

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

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

***b)**

Pour la formation en cours d'itinéraire, les employées et employés sont rémunérés selon les heures prévues de

trained at the applicable hourly rate, excluding the amount for the vehicle expenses and variable allowance. Training carried out beyond the scheduled hours shall be remunerated according to Article 13 and [NEW Overtime Rates], as applicable.

***(i) Delete**

***(ii) Delete**

***(iii) Delete**

***(iv) Delete**

l'itinéraire pour lequel elles ou ils sont formés au taux horaire applicable, à l'exception du montant des dépenses d'utilisation d'un véhicule et de l'allocation variable. Les formations effectuées au-delà des heures prévues de l'itinéraire sont rémunérées conformément à l'article 13 and [NOUVEAU Taux pour heures supplémentaires], le cas échéant.

***i) Supprimer**

***ii) Supprimer**

***iii) Supprimer**

***iv) Supprimer**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 9
Onglet 9

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN:**

Canada Post Corporation
(the "Corporation")
-and-
The Canadian Union of Postal Workers –
Rural and Suburban Mail Carriers
(the "Union")

RE: PROPORTIONED MAIL SAMPLING

WHEREAS pursuant to this round of collective bargaining for the collective agreement expiring January 31, 2028, the parties have agreed to implement a new RSMC Work Measurement System;

AND WHEREAS the parties have agreed to the use of automated data to establish the volume of both machine and manual mail to determine RSMC workload at the individual route-level;

AND WHEREAS in offices with a significant portion of machine and manual mail sorted to the office level, the Corporation shall conduct a sampling of this mail so it can be proportioned by delivery mode;

NOW THEREFORE, without prejudice to the position that either party may take in future similar or identical circumstances, the parties agree as follows:

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE :**

Société canadienne des postes
(la « Société »)
– et –
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes – Factrices et facteurs ruraux et
suburbains (STTP-FFRS)
(le « Syndicat »)

**OBJET : ÉCHANTILLONNAGE DU
COURRIER PROPORTIONNÉ**

ATTENDU QUE, conformément à cette ronde de négociations collectives pour la convention collective venant à expiration le 31 janvier 2028, les parties ont convenu de mettre en œuvre un nouveau système de mesure du travail des FFRS;

ET ATTENDU QUE les parties ont convenu d'utiliser des données automatisées pour établir le volume de courrier mécanisable et manuel afin de déterminer la charge de travail des FFRS au niveau de l'itinéraire individuel;

ET ATTENDU QUE, dans les bureaux où une partie importante du courrier mécanisé et manuel est triée au niveau du bureau, la Société doit effectuer un échantillonnage de ce courrier afin qu'il puisse être proportionné par mode de livraison;

EN CONSÉQUENCE, sous toutes réserves quant à la position que l'une ou l'autre des parties pourrait adopter à l'avenir dans des circonstances semblables ou identiques, les parties conviennent de ce qui suit :

A. Proportioned Mail Sampling

1. The parties shall develop a standardized process to sample the proportioned mail, including sampling instructions, forms, and tools. The process shall include all potential proportioned mail volume types and mail streams to be sampled and shall be applicable to all RSMC office types and mail make-up scenarios.
2. The parties shall have ninety (90) days following the signing of the collective agreement to finalize the initial sampling process and data collection forms/ tools. If the parties are unable to agree on the process and forms/ tools, the matter will be referred to the Arbitrator selected by the parties pursuant to Part B of this Agreement who shall determine the process for sampling the mail to be proportioned.
3. The Parties shall randomly select two (2) RSMC offices within 100 kilometres from the City of Ottawa to conduct a dry-run test of the sampling process and data collection forms/ tools. Based on the outcome of the dry-run test, modifications shall be made to the sampling process and/ or data collection forms and tools, as necessary.
4. The dry-run sampling exercises shall take place over a five-day consecutive period, excluding the months of July, August and December.

A. Échantillonnage du courrier proportionné

1. Les parties doivent élaborer un procédé normalisé pour l'échantillonnage du courrier proportionné, y compris les directives, les formulaires et les outils d'échantillonnage. Le procédé doit comprendre tous les types de volumes de courrier proportionnés potentiels et les flots de courrier à échantillonner, et doit être applicable à tous les types de bureaux des FFRS et aux scénarios de composition du courrier.
2. Les parties ont quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective pour terminer l'élaboration du procédé d'échantillonnage initial et des formulaires/outils de collecte de données. Si les parties ne sont pas en mesure de s'entendre sur le procédé ainsi que les formulaires/outils, l'affaire sera renvoyée à l'arbitre choisi(e) par les parties en vertu de la partie B du présent protocole, qui déterminera le procédé d'échantillonnage du courrier à être proportionné.
3. Les parties doivent sélectionner au hasard deux (2) bureaux de FFRS dans un rayon de 100 kilomètres de la ville d'Ottawa pour effectuer un exercice d'essai du procédé d'échantillonnage et des formulaires/outils de collecte de données. En fonction des résultats de l'exercice d'essai, des modifications seront apportées au procédé d'échantillonnage et/ou aux formulaires et outils de collecte de données, le cas échéant.
4. Les exercices d'essai du procédé d'échantillonnage doivent se dérouler sur une période de cinq jours consécutifs, excluant les mois de juillet, août et décembre.

5. The results of the dry-run sampling process test will be provided to both parties at the national level.
6. The automated volume data capture process will be completed twelve (12) to eighteen (18) months prior to the planned restructure date of an office under the new RSMC Workload Measurement System (RSMCWMS). This data will be used to determine if the office qualifies for a five-day proportioned mail sampling exercise.
7. If the average of all RSMC route short and long (SL) and oversize (OS) mail (i.e., mechanized and/or manually pre-sorted to route level) at the office planned for restructure, including child-depot code routes, is less than seventy percent (70%) of the total average of all RSMC SL and OS mail (i.e., mechanized and/or manually pre-sorted to route level plus proportioned SL and OS mail), the office will qualify for a proportioned mail sampling exercise.
8. The parties agree that system data from the activation of individual Point of Call Identifiers (POCi) and the mechanized derivation vector functionality for each RSMC office will be used to establish a SL business to residential pieces per POC ratio. For offices that qualify for a mail sampling exercise pursuant to paragraph 7, a ratio of OS business to residential pieces per POC will be determined at each RSMC office during the proportioned mail sampling exercise. For offices that do not qualify for a mail sampling exercise pursuant to paragraph 7, the OS business to residential pieces

5. Les résultats de l'exercice d'essai du procédé d'échantillonnage doivent être fournies aux deux parties à l'échelle nationale.
6. Le procédé automatisé de saisie des données sur le volume doit être achevé dans les douze (12) à dix-huit (18) mois précédant la date de réorganisation prévue d'un bureau dans le cadre du nouveau système de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCT-FFRS). Ces données serviront à déterminer si le bureau est admissible à un exercice d'échantillonnage du courrier proportionné sur cinq jours.
7. Si la moyenne des articles courts et longs et des articles surdimensionnés de toutes les routes des FFRS (c.-à-d. tri préalable mécanisé et/ou manuel au niveau de l'itinéraire) au bureau dont la réorganisation est prévue est inférieure à soixante-dix pour cent (70 %) de la moyenne totale de tous les articles courts et longs et surdimensionnés des FFRS (c.-à-d. le courrier mécanisé et/ou manuel prétrié au niveau de l'itinéraire plus les articles courts et longs et surdimensionnés proportionnés), le bureau sera admissible à un exercice d'échantillonnage du courrier proportionné.
8. Les parties conviennent que les données du système provenant de l'activation des identifiants de point de remise (PDR) individuels et de la fonction de vecteur de dérivation mécanisée pour chaque bureau de FFRS seront utilisées pour établir un ratio d'articles court et long commerciaux à résidentiels par PDR. Pour les bureaux qui sont admissibles à un exercice d'échantillonnage du courrier en vertu du paragraphe 7, un taux d'articles surdimensionnés par PDR sera déterminé à chaque bureau de FFRS pendant l'exercice d'échantillonnage du courrier proportionné. Pour les bureaux qui ne sont pas admissibles à un

per POC ratio contained in the Time Values report will be used.

9. Proportioned mail sampling exercises shall take place over a five-day consecutive period, excluding the months of July, August and December.
10. The proportioned mail volume sampling results will be adjusted (up or down) based on that RSMC Office's Depot Mail Volume Index (i.e., a daily piece rate by mail type/ stream based on the past 48 weeks of data, excluding the month of December). These annual indexed averaged daily pieces per product type / stream will then be compared to the same 48-week (excluding the month of December) daily averaged piece rate data for machine and manual pre-sorted SL and OS. This comparison will result in ratios of SL and OS proportioned mail to SL and OS pre-sorted machine and manual mail. These ratios will be retained and used for the upcoming and any future restructure for that specific office. Such information shall be shared with the union at the local level.
11. Insofar as practicable, proportioned mail sampling disputes shall be addressed between the Corporation's representative and the local union representative. Disputes shall be documented, including any reference to disputed data. If the local parties are unable to resolve the dispute, the matter will be referred to both parties at the

exercice d'échantillonnage du courrier en vertu du paragraphe 7, le taux d'articles commerciaux et résidentiels par PDR contenu dans le rapport sur les valeurs de temps sera utilisé.

9. Les exercices d'échantillonnage du courrier proportionné doivent se dérouler sur une période de cinq jours consécutifs, excluant les mois de juillet, août et décembre.
10. Les résultats de l'échantillonnage du volume de courrier proportionné seront rajustés (à la hausse ou à la baisse) en fonction de l'indice du volume de courrier du bureau de FFRS en question (c.-à-d. un taux par article quotidien par type de courrier/flot en fonction des données des 48 dernières semaines, excluant le mois de décembre). Cette moyenne de pièces quotidiennes indexée annuelle par type/flot de produit sera ensuite comparée aux mêmes données de taux de pièces moyen quotidien des mêmes 48 dernières semaines (excluant le mois de décembre) pour les articles courts et longs et surdimensionnés mécanisés et manuels pré-triés. Cette comparaison permettra de calculer le taux d'articles courts et longs et surdimensionnés proportionné par rapport aux articles courts et longs et surdimensionnés pré-triés mécaniquement et manuellement au préalable. Ces taux seront conservés et utilisés pour la réorganisation à venir et toute réorganisation future de ce bureau. Ces renseignements doivent être communiqués au syndicat à l'échelle locale.
11. Dans la mesure du possible, les différends concernant l'échantillonnage du courrier proportionné doivent être réglés entre le représentant de la Société et le représentant syndical local. Les différends doivent être documentés, y compris toute référence aux données contestées. Si les parties locales ne sont pas en mesure de résoudre le différend,

National level. In no circumstances will the dispute result in a delay or termination of the sampling exercise or planned restructure.

celui-ci doit être acheminé aux deux parties à l'échelle nationale. En aucun cas, le différend n'entraînera un retard ou la fin de l'exercice d'échantillonnage ou de la réorganisation prévue.

B. Formal Dispute Resolution

12. The parties shall appoint George Bishop as the independent third-party technical arbitrator (the Arbitrator). The Arbitrator shall review the disagreements under dispute. The fees and costs of the Arbitrator shall be shared equally by the parties. Should George Bishop not be available to begin the work as required by the parties, each party may select one (1) nominee who is an expert in the engineering standards systems being used by the Corporation at the time of the selection, from which one (1) candidate will be selected at random. If only one arbitrator nominee is submitted, then that nominee will be selected by default.
13. The Arbitrator's decision shall be rendered, in writing, within thirty (30) days of the matter being referred to the Arbitrator. In the rendering of his or her decision, the Arbitrator's jurisdiction shall be limited to disagreements regarding the proportioned mail sampling process and/ or corresponding forms and tools. The Arbitrator shall have no authority to change or modify the general use of automated data and/ or the criteria provided for in paragraphs 6, 7, 8, 9 and 10 of this Agreement.
14. Any meetings or hearings with the Arbitrator shall be in the presence of both parties and each party shall have the opportunity to present their work studies and/ or observations.
15. In the event the Arbitrator is unable to render a decision within the timeline

B. Règlement officiel des différends

12. Les parties désignent George Bishop à titre d'arbitre technique indépendant (l'Arbitre). L'Arbitre doit examiner les désaccords en litige. Les honoraires et frais de l'Arbitre sont partagés également par les parties. Si George Bishop n'est pas disponible pour commencer le travail comme l'exigent les parties, chaque partie peut sélectionner une (1) personne experte dans les systèmes de normes d'ingénierie utilisés par la Société au moment de la sélection, après quoi une (1) candidature est sélectionnée au hasard. Si une seule candidature d'arbitre est soumise, celle-ci est sélectionnée par défaut.
13. La décision de l'Arbitre doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle la ou les questions en litige lui auront été acheminées. Au moment de rendre sa décision, la compétence de l'Arbitre se limitera aux désaccords concernant le procédé d'échantillonnage du courrier proportionné et/ou les formulaires et outils correspondants. L'Arbitre n'a pas le pouvoir de modifier l'utilisation générale des données automatisées et/ou les critères prévus aux paragraphes 6, 7, 8, 9 et 10 de la présente convention.
14. Toute réunion ou audience avec l'Arbitre doit se tenir en présence des deux parties, et chaque partie doit avoir l'occasion de présenter ses études de travail et/ou ses observations.
15. Si l'Arbitre n'est pas en mesure de rendre sa décision dans la période indiquée au

provided for in paragraph 13, the Arbitrator shall summarily determine a reasonable approach to sampling mail to be proportioned based on the submissions already provided by both parties. This interim approach shall be used until such time as the Arbitrator renders a decision.

- 16.** The parties may agree to no longer conduct proportioned mail sampling provided both parties are satisfied with the proportioning methodology being applied in offices that would have otherwise qualified for a proportioned mail sampling.
- 17.** The processes provided for in this Agreement shall only apply to the initial restructuring of any office, as eligible, under the new RSMCWMS.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

paragraphe 13, il ou elle doit déterminer sommairement une approche raisonnable d'échantillonnage du courrier à être proportionné fondée sur les observations déjà fournies par les deux parties. La norme provisoire doit être utilisée jusqu'à ce que l'Arbitre rende sa décision.

- 16.** Les parties peuvent convenir de ne plus effectuer d'échantillonnage du courrier proportionné, à condition que les deux parties soient satisfaites de la méthode appliquée dans les bureaux qui auraient autrement été admissibles à un échantillonnage du courrier proportionné.
- 17.** Les procédés prévus dans la présente convention ne s'appliquent qu'à la réorganisation initiale d'un bureau, dans la mesure où il est admissible, en vertu du nouveau SMCT-FFRS.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN:**

Canada Post Corporation
(the “Corporation”)
-and-
The Canadian Union of Postal Workers –
Rural and Suburban Mail Carriers
(the “Union”)

**RE: IMPLEMENTATION OF NEW RURAL
AND SUBURBAN MAIL CARRIER
WORKLOAD MEASUREMENT SYSTEM**

WHEREAS pursuant to the Renewal Agreement signed between the parties on September 13, 2021, the parties agreed to transition Rural and Suburban Mail Carriers (“RSMCs”) to an hourly rate of pay system conditional upon the development of an updated approach to the RSMCs’ workload measurement system;

AND WHEREAS the parties have not yet reached agreement on all proposed elements of the new workload measurement system;

AND WHEREAS the parties wish to establish a framework in order to reach an agreement on all proposed elements;

NOW THEREFORE, without prejudice to the position that either party may take in future similar or identical circumstances, the parties agree as follows:

A. TIME VALUES

1. Time values that have been agreed to by the parties, as reflected in the final *Time Values Report*, shall be implemented, and are considered final.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**PROTOCOLE D’ENTENTE
ENTRE :**

Société canadienne des postes
(la « Société »)
– et –
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes – Factrices et facteurs ruraux et
suburbains (STTP-FFRS)
(le « Syndicat »)

**OBJET : MISE EN ŒUVRE DU
NOUVEAU SYSTÈME DE MESURE DE
LA CHARGE DE TRAVAIL DES
FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET
SUBURBAINS**

ATTENDU QUE conformément à la convention de renouvellement signée le 13 septembre 2021, les parties ont convenu de faire passer les factrices et facteurs ruraux et suburbains (« FFRS ») à un système de rémunération à taux horaire, sous réserve de l’élaboration d’une approche actualisée quant au système de mesure de la charge de travail des FFRS;

ET ATTENDU QUE les parties ne sont pas encore parvenues à une entente sur tous les éléments proposés du nouveau système de mesure de la charge de travail;

ET ATTENDU QUE les parties souhaitent établir un cadre afin de conclure un accord sur tous les éléments proposés;

PAR CONSÉQUENT, sous toutes réserves quant à la position que l’une ou l’autre des parties pourrait adopter à l’avenir dans des circonstances semblables ou identiques, les parties conviennent de ce qui suit :

A. VALEURS DE TEMPS

1. Les valeurs de temps convenues par les parties, telles qu’elles sont indiquées dans le *Rapport sur les valeurs de temps*, dans sa

version définitive, doivent être mises en œuvre et considérées comme définitives.

2. The parties shall continue discussions on the proposed time values for which they have not yet achieved agreement. However, such elements, as reflected in Appendix "A" of this Agreement, shall be implemented as interim values (referred to herein as "interim value(s)" or "interim time value(s)") and will not become final until the completion of the validation process and/ or adjudication process as set out in this Agreement.
3. Both the final and interim time values shall be applied in the restructure exercise(s) where the Corporation implements the new RSMC workload measurement system. The interim values shall be subject to the validation process as outlined in Part B of this Agreement.

B. VALIDATION PROCESS

4. Interim time values shall remain subject to a validation process as provided for herein. Insofar as possible, interim time values shall be validated prior to the restructuring of offices under the new RSMC workload measurement system. Completion of the validation process on all interim time values, however, shall not impede the Corporation from restructuring offices under the new RSMC workload measurement system.
5. The Corporation and the Union shall develop a process for joint validation of the interim time values. The parties shall have sixty (60) days following the signing of the collective agreement to finalize development of the process for joint validation of interim time values.
6. If the parties are unable to agree on the terms of the validation process, the matter will be referred to the Arbitrator selected by the parties pursuant to Part C of this Agreement who shall hear the positions of both parties

2. Les parties doivent poursuivre les discussions sur les valeurs de temps proposées pour lesquelles elles ne sont pas encore parvenues à un accord. Toutefois, ces éléments, qui sont énoncés à l'annexe A du présent protocole, sont mis en œuvre comme des valeurs provisoires (ci-après appelées « valeur(s) provisoire(s) » ou « valeur(s) de temps provisoire(s) ») et ne seront pas définitives tant que le procédé de validation et/ou le procédé d'arbitrage ne seront pas terminés, comme l'énoncent le présent protocole.
3. Les valeurs de temps définitives et provisoires seront appliquées dans le processus de réorganisation où la Société met en œuvre le nouveau système de mesure de la charge de travail des FFRS. Les valeurs provisoires seront assujetties au procédé de validation décrit à la partie B du présent protocole.

B. PROCÉDÉ DE VALIDATION

4. Les valeurs de temps provisoires demeureront assujetties à un procédé de validation, comme il est prévu aux présentes. Dans la mesure du possible, les valeurs de temps provisoires doivent être validées avant la réorganisation des bureaux dans le cadre du nouveau système de mesure de la charge de travail des FFRS. Toutefois, l'achèvement du procédé de validation pour toutes les valeurs de temps provisoires ne doit pas empêcher la Société de réorganiser les bureaux dans le cadre du nouveau système de mesure de la charge de travail des FFRS.
5. La Société et le Syndicat élaboreront un procédé conjoint de validation des valeurs de temps provisoires. Les parties ont soixante (60) jours après la signature de la convention collective pour terminer l'élaboration du procédé conjoint de validation des valeurs de temps provisoires.
6. Si les parties ne sont pas en mesure de s'entendre sur les modalités du procédé de validation, l'affaire sera renvoyée à l'Arbitre choisi(e) par les parties en vertu de la partie C du présent protocole, qui

and determine the validation process. The Arbitrator shall adjudicate and render their decision on the validation process within thirty (30) days of the matter being referred to the Arbitrator, unless agreed otherwise by the parties.

7. Through the validation process, the parties will jointly validate and/ or update the interim time values, including operations, method steps, sequence models and frequencies (to be referred herein as "Component Parts of the Time Value").
8. Following the validation process, the interim time values shall become final unless either party disagrees. The party who disagrees with the time value may refer the matter to the Arbitrator appointed under Part C of this Agreement.
9. In all cases, the validation process on any individual time value shall be completed within eighteen (18) months following an agreement under paragraph 5 or as set by the arbitrator under paragraph 6 of this Agreement. If one of the parties is seen by the other party as creating undue delays, the Arbitrator shall have the necessary power to ensure compliance with the above-mentioned timelines and to provide appropriate remedies.
10. Notwithstanding the timeline provided for in paragraph 9, the review of the existing drive time model shall be completed within thirty-six (36) months following an agreement under paragraph 5 or as set by the arbitrator under paragraph 6 of this Agreement. If one of the parties is seen by the other party as creating undue delays, the Arbitrator shall have the necessary power to ensure compliance with the above-mentioned timelines and to provide appropriate remedies. Following the review process, any changes to the existing drive time model shall become final unless either party disagrees. The party who disagrees with the final drive time model may refer the matter to the Arbitrator appointed under Part C of this Agreement.

déterminera le procédé de validation après avoir entendu la position de chacune des parties. L'Arbitre doit statuer et rendre sa décision sur le procédé de validation dans les trente (30) jours suivant le renvoi de l'affaire à l'Arbitre, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

7. Dans le cadre du procédé de validation, les parties valideront et/ou actualiseront conjointement les valeurs de temps provisoires, y compris les opérations, les étapes de la méthode, les modèles de séquence et les fréquences (appelées dans le présent document les « parties constitutives de la valeur de temps »).
8. À la suite du procédé de validation, les valeurs de temps provisoires deviendront définitives, à moins que l'une des parties ne soit en désaccord. La partie qui est en désaccord peut renvoyer l'affaire à l'Arbitre nommé en vertu de la partie C du présent protocole.
9. Dans tous les cas, le procédé de validation d'une valeur de temps individuelle doit être terminé dans les dix-huit (18) mois suivant le procédé de validation convenu au paragraphe 5 ou établi par l'arbitre en vertu du paragraphe 6 du présent protocole. Si l'une des parties est vue par l'autre comme causant des retards injustifiés, l'Arbitre a tous les pouvoirs nécessaires pour assurer le respect des délais ci-dessus et fournir les remèdes appropriés.
10. Nonobstant le délai prévu au paragraphe 9, l'examen du modèle de temps de conduite actuel doit être achevé dans les trente-six (36) mois suivant une entente en vertu du paragraphe 5 ou établi par l'arbitre en vertu du paragraphe 6 du présent protocole. Si une des parties considère que l'autre partie crée des retards indus, l'Arbitre aura le pouvoir nécessaire pour assurer le respect des délais susmentionnés et pour fournir les remèdes appropriés. À la suite du processus d'examen, tout changement apporté au modèle de temps de conduite actuel deviendra définitif, à moins que l'une des parties ne soit en désaccord. La partie qui est en désaccord avec le modèle de temps de conduite définitif peut renvoyer l'affaire à

l'Arbitre nommé en vertu de la partie C du présent protocole.

C. DISPUTE RESOLUTION

11. The parties agree to jointly select and appoint an independent third-party technical arbitrator, Mr. George Bishop (the Arbitrator). The Arbitrator shall review disagreements regarding the time values under dispute. The fees and costs of the Arbitrator shall be shared equally by the parties. If the Arbitrator is unavailable, the parties shall agree on the selection of another technical arbitrator within thirty (30) calendar days. If the parties are unable to agree on an arbitrator, the appointment will be made by the Minister of Labour.
12. The parties shall consolidate the time values under dispute into logical groupings before they are referred to the Arbitrator. The Arbitrator shall hear the concerns of both parties, including those on Component Parts of the Time Value.
13. The Arbitrator's decision under paragraph 8 shall be rendered within six (6) months of the matter being referred to the Arbitrator. In doing so, the Arbitrator shall not have any power to change or modify the work method determined by the Corporation or any applicable manuals.
14. The Arbitrator's decision must be in writing and must include reasons and references to manuals and/ or source documents, as applicable.
15. Any meetings or hearings in front of the Arbitrator shall be in the presence of both parties and each party shall have the opportunity to present their work studies and/ or observations.

C. RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

11. Les parties s'entendent pour sélectionner et nommer conjointement un arbitre technique indépendant, M. George Bishop (l'Arbitre). L'Arbitre examine les désaccords concernant les valeurs de temps en litige. Les honoraires et les frais de l'Arbitre sont partagés également par les parties. Si l'Arbitre est indisponible, les parties s'entendent sur la sélection d'un autre arbitre technique dans les trente (30) jours civils. Si les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre, la décision est prise par la ou le ministre du Travail.
12. Les parties regrouperont les valeurs de temps en litige dans des catégories logiques avant de les soumettre à l'Arbitre. L'Arbitre entendra les préoccupations des deux parties, y compris celles concernant les parties constitutives de la valeur de temps.
13. La décision de l'Arbitre en vertu du paragraphe 8 doit être rendue dans les six (6) mois suivant le renvoi de l'affaire à l'Arbitre. Ce faisant, l'Arbitre n'a pas le pouvoir de modifier la méthode de travail déterminée par la Société ou tout manuel applicable.
14. La décision de l'Arbitre doit être rendue par écrit et contenir les motifs et les références aux manuels et/ou aux documents sources, s'il y a lieu.
15. Toutes les réunions ou audiences devant l'Arbitre doivent se tenir en présence des deux parties et chaque partie doit avoir l'occasion de présenter ses études de travail et/ou ses observations.

16. In the event the Arbitrator is unable to render a decision within the timeline provided for in paragraph 12, the Arbitrator shall summarily determine if the current interim value should be modified, following the submissions already provided by both parties. This interim value shall be used until such time as the Arbitrator renders a decision.

16. Si l'Arbitre n'est pas en mesure de rendre sa décision dans la période indiquée au paragraphe 12, il ou elle détermine sommairement si la norme provisoire actuelle devrait être modifiée en fonction des observations déjà fournies par les deux parties. La norme provisoire est utilisée jusqu'à ce que l'Arbitre rende sa décision.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat
des travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat
des travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

Appendix “A”

Interim time values to be validated

Description

- Technical O/S mail sort (ratio and time value)
- Delivering Lettermail to RMB
- Delivering Packages to RMB
- SLB Clearance
- Vehicle Preparation – Light and Sign
- Vehicle Preparation – RRD and LFT Holder
- Outdoor parcel locker CMB and Kiosk
- Mail based data (OS weight)
- Local-to-local mail
- Routes with less than five days of delivery
- Stop time at RMB
- Existing drive time model, including acceleration and deceleration

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Annexe « A »

Valeurs de temps provisoires à valider

Description

- Tri de courrier surdimensionné technique (ratio et valeur de temps)
- Livraison de la Poste-lettres à une BLR
- Livraison de colis à une BLR
- Levée de BLP
- Préparation du véhicule – Gyrophare et enseigne
- Préparation du véhicule – Outil de préhension et support à CLGOP
- Armoire à colis extérieure BPCOM et Kiosque
- Données fondées sur le courrier (poids du surdimensionné)
- Courrier local à local
- Itinéraires avec moins de cinq jours de livraison
- Arrêt à la BLR
- Modèle de temps de conduite, incluant l'accélération et la décélération

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

**Re: RSMCWMS – Access to Information
During a Restructure**

Mr. Senneville:

During this round of collective bargaining, the parties agreed to the implementation of a new RSMC Workload Measurement System (RSMCWMS).

Once the technical components of the RSMCWMS are developed and data reporting is available, the Corporation shall provide access to the RSMC data, as defined in the existing Access to Information Memorandum of Agreement (ATI MOA) dated October 31, 2018, that is relevant to a planned restructure. For greater clarity, the conversion factors will be shared on a quarterly basis for offices with a planned restructure. Such information will be shared via the ATI committee.

Notwithstanding the above, the Corporation shall continue to conduct Quality Reviews during the structure phase of the Restructure. The information shall be

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : SMCTFFRS – Accès à
l'information lors d'une réorganisation**

M. Senneville,

Au cours de cette ronde de négociation collective, les parties ont convenu de la mise en œuvre d'un nouveau système de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCTFFRS).

Une fois que les composantes techniques du SMCTFFRS auront été élaborées et que les rapports de données seront disponibles, la Société doit donner accès aux données des FFRS, telles qu'elles sont définies dans le protocole d'entente existant relatif à l'accès à l'information (PE AAI) daté du 31 octobre 2018, qui sont pertinentes pour une réorganisation prévue. Pour plus de clarté, les facteurs de conversion seront partagés trimestriellement pour les bureaux dont la réorganisation est prévue. Ces informations seront communiquées par l'intermédiaire du comité d'AAI.

Nonobstant ce qui précède, la Société doit continuer d'effectuer des examens de la qualité pendant la phase structurelle de la réorganisation. Les renseignements doivent être transmis à la représentante ou

shared with the Local Union
Representative and posted in the office.

au représentant local du Syndicat et
affichés au bureau.

Sincerely,

Sincères salutations,

Annie Samson
Chief Negotiator

Annie Samson
Négociatrice en chef

**NOT TO BE INCLUDED IN THE COLLECTIVE
AGREEMENT**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN:**

Canada Post Corporation
(the "Corporation")
-and-
The Canadian Union of Postal Workers – Rural and
Suburban Mail Carriers
(the "Union")

**RE: IMPLEMENTATION OF NEW WORK
MEASUREMENT AND HOURLY RATE OF PAY
SYSTEMS – PAY PROTECTION**

WHEREAS in this round of collective bargaining, the parties have agreed to implement a new RSMC work measurement system and transition RSMCs to an hourly rate of pay;

AND WHEREAS the parties acknowledge the importance of ensuring pay stability for RSMCs during this transition and have committed to providing pay protection for employees under specified circumstances;

NOW THEREFORE, without prejudice to the positions that either party may adopt in future similar or identical circumstances, the parties agree as follows:

1. **Applicability:** This Agreement applies exclusively to employees who obtain routes following the initial restructuring of any office under the new RSMC Work Measurement System (RSMCWMS).
2. **Pay Protection:** If, after the initial restructuring of an office under the new RSMCWMS, an employee obtains a route that is of a lesser value than the route they held prior to the transition, the employee shall retain the value of the route they held prior to the transition for a period of twelve (12) months from the date of the restructure implementation, up to a maximum of eight (8) hours per day and forty (40) hours per week.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE :**

Société canadienne des postes
(la « Société »)
– et –
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des
postes – Factrices et facteurs ruraux et suburbains
(STTP-FFRS)
(le « Syndicat »)

**OBJET : MISE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX
SYSTÈMES DE MESURE DU TRAVAIL ET DE
RÉMUNÉRATION À TAUX HORAIRE –
PROTECTION SALARIALE**

ATTENDU QU'au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont convenu de mettre en œuvre un nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS et de faire passer les FFRS à un taux de rémunération horaire;

ET ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance d'assurer la stabilité salariale des FFRS pendant cette transition et se sont engagées à offrir une protection salariale aux membres du personnel dans des circonstances précises;

EN CONSÉQUENCE, sous toutes réserves quant à la position que l'une ou l'autre des parties pourrait adopter à l'avenir dans des circonstances semblables ou identiques, les parties conviennent de ce qui suit :

1. **Applicabilité :** La présente entente s'applique exclusivement aux membres du personnel qui obtiennent des itinéraires à la suite de la réorganisation initiale d'un bureau en vertu du nouveau système d'organisation de la charge de travail des FFRS (SOCTFFRS).
2. **Protection salariale :** Si, après la réorganisation initiale d'un bureau en vertu du nouveau SOCTFFRS, une employée ou un employé obtient un itinéraire de valeur inférieure à l'itinéraire qu'elle ou il détenait avant la transition, l'employée ou l'employé doit conserver la valeur de l'itinéraire qu'elle ou il détenait avant la transition pour une période de douze (12) mois à partir de la date de mise en œuvre de la réorganisation, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

3. **Definition of Route Value:** Under the current activity-component based compensation model, the route value shall be based on the total activity components of the corresponding 'Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement.

Under the new RSMCWMS, the route value shall be based on the scheduled hours of work of the corresponding 'Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement.

4. **Termination of Pay Protection:** Pay protection will end if the employee obtains a different route or position, other than the route they occupied immediately following the restructure.
5. **Eligibility Conditions:** This Agreement does not apply to employees who refuse to bid on a route or position pursuant to clause 11.06.
6. **Exclusions:** This Agreement does not apply to employees who have been declared surplus.

3. **Définition de la valeur de l'itinéraire :** Selon le modèle de rémunération actuel axé sur les composantes des activités, la valeur de l'itinéraire doit être fondée sur le total des composantes des activités de l'annexe « A » correspondante de la convention de transport et de livraison du courrier.

En vertu du nouveau SOCTFFRS, la valeur de l'itinéraire doit être fondée sur les heures de travail prévues de l'annexe « A » correspondante de la convention de transport et de livraison du courrier.

4. **Cessation de la protection salariale :** La protection salariale prendra fin si l'employée ou l'employé obtient un itinéraire ou un poste différent, autre que celui qui était le sien tout de suite après la réorganisation.
5. **Conditions d'admissibilité :** La présente entente ne s'applique pas aux membres du personnel qui refusent de participer à la mise au choix d'un itinéraire ou d'un poste en vertu de la clause 11.06.
6. **Exclusions :** La présente entente ne s'applique pas aux membres du personnel qui sont déclarés excédentaires.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 13
HOURS OF WORK

13.02 * Delete

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 13
HEURES DE TRAVAIL

13.02 *Supprimer

Canadian Union of Postal Workers/
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

ROUTE VERIFICATION

NEW.01 Route Verification

(new a) The Corporation recognizes that routes are built based on averages. On days when volumes, climatic, driving and walking conditions are extreme, work beyond scheduled hours, including overtime, may be necessary to complete delivery.

* In situations where a route holder is not completing his or her route within their scheduled hours on a regular basis, the RSMC Work Measurement System is to be used solely as a means of establishing whether the source of the problem is related to the workload on a route under normal conditions as opposed to evaluating the employee performing the work.

Further to the above, in situations where a route holder is not completing his or her route within their scheduled hours on a regular

ARTICLE « NOUVEAU »

VÉRIFICATION D'ITINÉRAIRE

NOUVEAU.01 Vérification d'itinéraire

nouveau a) La Société reconnaît que les itinéraires sont établis en fonction de moyennes. Les jours où la charge de travail est très importante et où les conditions météorologiques, de conduite et de marche sont particulièrement difficiles, il peut être nécessaire de dépasser les heures prévues de travail, y compris de faire des heures supplémentaires, afin de terminer la livraison.

* Dans les situations où un ou une titulaire d'itinéraire ne termine pas son itinéraire pendant les heures de travail prévues de façon régulière, le système de mesure de la charge de travail des FFRS doit servir uniquement à établir si le problème est lié à la charge de travail de l'itinéraire en question dans des conditions normales plutôt qu'à évaluer l'employée ou l'employé qui effectue le travail.

De plus, dans les situations où un ou une titulaire d'itinéraire ne termine pas son itinéraire pendant les heures de travail prévues

basis, the Corporation may perform a route verification. Such verification may be requested by the employee or initiated by the Corporation. The Corporation's findings on the above are to be included in any discussions with the employee and the Union steward, if the employee so desires.

de façon régulière, la Société peut effectuer une vérification d'itinéraire. Une telle vérification peut être demandée par l'employée ou l'employé ou amorcée par la Société. Les conclusions auxquelles parviendra la Société à ce sujet devront faire partie de toute discussion avec l'employée ou l'employé et la déléguée ou le délégué syndical, selon le désir de l'employée ou l'employé.

***(new b)** An employee may submit a written request for a route verification provided they have, over a period of four (4) consecutive weeks, excluding the month of December, worked five (5) percent above their structured workload. The Corporation shall perform a route verification within three (3) months of this request. Should a volume sampling be required as part of the route verification, the months of July, August and December shall be excluded from this period.

*** nouveau b)** Une employée ou un employé peut soumettre une demande écrite de vérification d'itinéraire à condition qu'elle ou il ait, au cours d'une période de quatre (4) semaines consécutives, à l'exception du mois de décembre, travaillé cinq (5) pour cent au-dessus de leur charge de travail structurée. La Société procédera à une vérification de l'itinéraire dans les trois (3) mois suivant la demande. Si, dans le cadre de la vérification, un échantillonnage du volume s'avère nécessaire, les mois de juillet, août et décembre sont exclus de cette période.

(new c) At the completion of the route verification, the Corporation shall make appropriate and reasonable adjustment(s), as necessary. The new value of the route shall take effect no more than sixty (60) working

nouveau c) À l'issue de la vérification de l'itinéraire, la Société effectuera les modifications appropriées et raisonnables, au besoin. La nouvelle valeur de

days following the completion of the route verification. Any changes shall not be applied retroactively. It is understood, however, that no route shall be adjusted below the route's previously set scheduled hours following the completion of a route verification under this Article.

It is further understood that any upward adjustments to a route as a result of an individual route verification shall not trigger a bid within the office or postal installation.

(new d) Employees cannot be counselled for work performance or for showing work beyond scheduled hours or overtime until the provisions of this Article have been applied and copies of the Corporation's findings given to the local union representative. The above procedure does not apply to employees recording work beyond scheduled hours or overtime due to misconduct. It is understood that the employee requesting the route verification will provide the Corporation with the information required to perform the route verification.

l'itinéraire entrera en vigueur au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la fin de la vérification de l'itinéraire. Aucun changement ne sera apporté rétroactivement. Il est toutefois entendu qu'aucun itinéraire ne doit être modifié pour revoir à la baisse les heures prévues précédemment pour l'itinéraire après une vérification d'itinéraire selon le présent article.

Il est également entendu que tout rajustement à la hausse d'un itinéraire à la suite d'une vérification d'itinéraire individuelle ne doit pas déclencher de mise au choix au sein du bureau ou de l'installation postale.

nouveau d) Une employée ou un employé ne peut faire l'objet d'une mise en garde à l'égard de son rendement ni de l'exécution de son travail effectué au-delà des heures prévues à l'horaire ou en heures supplémentaires avant que les dispositions de cet article aient été appliquées et que des copies du rapport sur les conclusions de la Société aient été remises à la représentante ou au représentant de la section locale du Syndicat. La marche à suivre ci-dessus ne s'applique pas aux employées et employés qui font du travail effectué au-delà des heures prévues à

l'horaire ou en heures supplémentaires en raison d'inconduite. Il est entendu que l'employée ou l'employé ayant soumis une demande de vérification d'itinéraire fournit à la Société les renseignements nécessaires à la vérification.

(new e) Notwithstanding paragraph (new) (b), a request for route verification will not be accepted within thirty (30) days following the implementation of a restructure or an employee's initial assignment to a route.

nouveau e) Malgré l'alinéa (nouveau b), une demande de vérification d'itinéraire n'est pas acceptée dans les trente (30) jours suivant la mise en œuvre d'une réorganisation ou l'affectation initiale de l'employée ou l'employé à l'itinéraire.

(new f) Notwithstanding paragraph (new) (b), in lieu of individual route verifications, the Corporation may elect to perform a route verification as part of a restructuring exercise if the office is scheduled to start a restructure process within the next six (6) months.

nouveau f) Malgré l'alinéa (nouveau b), la Société peut, au lieu d'effectuer la vérification d'un itinéraire individuel, choisir d'effectuer la vérification dans le cadre d'un exercice de réorganisation si une telle procédure de réorganisation est prévue pour ce bureau dans les six (6) mois suivants.

(new g) Notwithstanding paragraph (new) (b), the Corporation may decline to conduct a route verification if the route's annual volume and route assessment is scheduled to take place within three (3) months of the employee submitting a request for a route verification.

nouveau g) Malgré l'alinéa (nouveau b), la Société peut refuser d'effectuer une vérification d'itinéraire si l'évaluation annuelle du volume et de l'itinéraire doit avoir lieu dans les trois (3) mois suivant la soumission d'une demande de vérification d'itinéraire.

(new h) Notwithstanding any of the above, it is understood that nothing in this Article prevents the Corporation from redistributing or reassigning work in a manner to maximize work paid at straight time.

nouveau h) Malgré ce qui précède, il est entendu que rien dans le présent article n'empêche la Société de redistribuer ou de réattribuer le travail de manière à maximiser le travail rémunéré au taux de salaire normal.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 33

WAGES

33.NEW Bidding Following an Annual Assessment

- (new a)** If the annual assessment of any route in the office results in the route's scheduled hours being adjusted by plus or minus ten (10) percent, the following process shall apply:
- (new i)** All route holders in the office and all permanent flex employees in the postal installation shall bid by seniority on all positions in the office and all permanent flex positions in the postal installation.
- (new ii)** **All annual assessments in the office shall be completed in the same month.** Any such bid shall take place in the month following the completion of all annual assessments in the office.

ARTICLE 33

SALAIRES

33. NOUVEAU Mise au choix après une évaluation annuelle

- nouveau a)** Si, à la suite de l'évaluation annuelle d'un itinéraire d'un bureau, les heures prévues de l'itinéraire sont rajustées de plus ou moins dix (10) pour cent, le processus suivant s'applique :
- nouveau i)** L'ensemble des titulaires d'itinéraire du bureau et des employés et employés permanents flexibles de l'installation postale expriment leur choix de poste selon leur ancienneté parmi tous les postes du bureau et tous les postes permanents flexibles de l'installation postale.
- nouveau ii)** **Toutes les évaluations annuelles du bureau sont effectuées au cours du même mois.** Une telle mise au choix doit avoir lieu dans le mois suivant l'achèvement de toutes les évaluations annuelles d'un bureau.

ARTICLE 33

WAGES

(new iii) If annual assessments are completed in November or December, the bid shall take place in January of the following calendar year.

(new b) In the application of paragraph (a), it is understood the provisions of clauses 11.06 (c), 11.06 (d), and 11.06 (e) shall apply.

(new c) Notwithstanding 33.NEW (new a), a bid shall not be conducted if the office is scheduled to start a restructuring exercise within the next six (6) months.

ARTICLE 33

SALAIRES

nouveau iii) Si les évaluations annuelles sont terminées en novembre ou en décembre, la mise au choix doit avoir lieu en janvier de l'année civile suivante.

nouveau b) Dans l'application de l'alinéa a), il est entendu que les dispositions des alinéas 11.06 c), 11.06 d) et 11.06 e) s'appliquent.

nouveau c) Nonobstant l'article 33.NEW (nouveau a), un appel d'offres n'est pas organisé s'il est prévu que l'office entame un exercice de restructuration dans les six (6) mois à venir.

ARTICLE 33

WAGES

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 33

SALAIRES

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 11

ROUTE CHANGES

*

11.06

Assignment and Bidding Following a Restructure

(a) For the purposes of this clause, "Component" is defined as the RSMC routes in a postal installation with the same restructure implementation date.

(b) Following a restructure, bidding shall occur in compliance with (i) or (ii) below.

(i) Where the restructure involves less than fifty (50) percent of the routes in the Component prior to the restructure, the affected routes are dealt with on an individual basis as follows:

Where fifty (50) percent or more of the points of call are retained on a route, the present holder may elect to retain it. If he or she does not elect to retain it, the route will be opened for

ARTICLE 11

CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES

*

11.06

Affectation et mise au choix après une réorganisation

a) Aux fins de cette clause, « Élément » signifie les itinéraires FFRS dans une installation postale avec la même date de mise en œuvre de réorganisation.

b) Après une réorganisation, la mise au choix est effectuée conformément à i) ou ii) ci-dessous.

i) Lorsque la réorganisation touche moins de cinquante (50) pour cent des itinéraires dans l'Élément avant la réorganisation, les itinéraires touchés sont traités individuellement comme suit :

Lorsque cinquante (50) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire

bidding by seniority among the route holders who have not elected to retain their original route and those who did not qualify to retain their route. Following the completion of bidding, any vacant routes will be filled in accordance with Article 12.

est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.

***(ii)** Where the restructure involves fifty (50) percent or more of the routes in the Component prior to restructure, all route holders in the Component and all permanent **flex** employees in the postal installation shall bid by seniority on all positions in the Component and all permanent **flex** positions in the postal installation.

***ii)** Lorsque la réorganisation touche cinquante (50) pour cent ou plus des itinéraires de l'Élément avant la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires de l'Élément et tous les employées et employés permanents **flexibles** de l'installation postale expriment leur choix de poste selon leur ancienneté parmi tous les postes de l'Élément et tous les postes permanents **flexibles** de l'installation postale.

(new iii) Where the restructure involves the transfer of at least one route to a different postal installation, which

(nouveau iii) Lorsque la réorganisation implique le transfert d'au moins un itinéraire à une installation postale différente, qui fait

is also being restructured with the same implementation date, all route holders and permanent flex employees shall bid by seniority on all routes and permanent flex positions in the affected postal installations.

également l'objet d'une réorganisation avec la même date de mise en œuvre, tous les titulaires d'itinéraire et les employés permanents flexibles doivent exprimer leur choix selon leur ancienneté pour tous les itinéraires et les postes flexibles permanents dans les installations postales concernées.

(c) On the date of implementation of the restructure, all route holders must be in compliance with clause 11.05.

c) À la date de la mise en œuvre de la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires doivent se conformer à la clause 11.05.

*(d) Any route holder or permanent **flex** employee who, following the application of paragraph 11.06 (b), no longer has a route or permanent **flex** position, may elect to displace the most junior route holder or the most junior permanent **flex** employee in the postal installation(s) should his or her seniority allow.

*d) Tout titulaire d'itinéraire ou l'employée ou employé permanent **flexible** qui, après l'application de l'alinéa 11.06 b), n'a plus d'itinéraire ou de poste permanent **flexible**, peut choisir de supplanter tout titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté ou l'employée ou l'employé permanent **flexible** ayant le moins d'ancienneté de l'installation(s) postale si

son ancienneté le lui permet.

The junior route holder or permanent **flex** employee, if displaced, shall be either made surplus, if eligible, or may choose to be laid off.

Si elle ou il est supplanté, tout titulaire d'itinéraire ou l'employée ou employé permanent **flexible** ayant le moins d'ancienneté devient excédentaire, si admissible, ou elle ou il peut choisir d'être mis à pied.

***(e)** In postal installations where there are no permanent **flex** employees, the procedure set out above shall only apply to route holders.

***(e)** Dans les installations postales ne comportant pas d'employées et employés permanents **flexibles**, la procédure énoncée ci-haut ne s'applique qu'aux titulaires d'itinéraires.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “NEW”

RURAL AND SUBURBAN MAIL CARRIERS WORKLOAD MEASUREMENT SYSTEM

1.0 TIME VALUES

1.1 The Manuals of Elemental Time Values and Standards dated October 1, 1984 have been developed in accordance with engineered standards and method study techniques.

1.2 The Tables of Application Values dated October 1, 1984 have been developed in accordance with the Manuals of Elemental Time Values and Standards.

1.3 The Corporation and the Union agree on the Tables of Application Values dated October 1, 1984 as they apply to the Rural and Suburban Mail Carriers Work Measurement System.

1.4 Actual values are agreed to, and the heretofore practice of “rounding off” of both time values and the average daily volumes has been eliminated, in order to assess the proper value to the function.

1.5 Should the introduction of new application time values be required as a result of the introduction of new standards or new procedures,

ANNEXE « NOUVEAU »

SYSTÈME D’EVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES FACTRICES ET DES FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS

1.0 VALEURS DE TEMPS

1.1 Les guides des valeurs de temps élémentaires et des normes de travail du 1er octobre 1984 répondent aux exigences en fonction des techniques de l'étude des micromouvements.

1.2 Les tables des valeurs de temps appliquées du 1er octobre 1984 ont été établies conformément aux exigences des guides des valeurs de temps élémentaires et des normes de travail.

1.3 La Société et le Syndicat conviennent d'appliquer ces tables des valeurs de temps du 1er octobre 1984 au Système d'évaluation de la charge de travail des factrices et des facteurs ruraux et suburbains.

1.4 Afin de permettre l'attribution d'une valeur de temps appropriée aux tâches concernées, les parties conviennent de retenir les valeurs de temps réelles des tâches en question et d'éliminer la pratique répandue jusqu'ici qui consistait à « arrondir » le volume quotidien moyen de courrier et la valeur de temps qui lui était consacrée.

1.5 Le cas échéant, l'introduction de nouvelles valeurs de temps appliquées en raison de l'adoption de nouvelles normes ou de nouvelles

APPENDIX “NEW”

such implementation will be subject to paragraph 2.0 hereafter.

2.0

STANDARDS

2.1 (a)

Prior to the introduction of changes referred to in paragraph 1.5 above, to the established Standards, consultation will be held with the national representatives of the Union who will have received prior to consultation, a copy of the Standards including an elemental breakdown of the job when applicable.

(b)

Should either party at the national level feel that a newly established or an existing standard needs to be revised, the matter will be subject to consultation at the national level.

(c)

In the application of paragraph (b) above, an existing standard shall only be modified when an adjustment of a minimum of plus or minus five percent (5%) is required.

ANNEXE « NOUVEAU »

méthodes de travail est assujettie aux dispositions du paragraphe 2.0 ci-dessous.

2.0

NORMES DE TRAVAIL

2.1 a)

Avant de procéder à la mise en application des changements aux normes décrits au paragraphe 1.5 ci-dessus, la Société tient avec les représentantes et représentants du Syndicat, au niveau national, une consultation à ce sujet et leur communique au préalable une copie des normes ainsi que, le cas échéant, la répartition élémentaire des tâches en question.

b)

Toute norme nouvelle ou ancienne qui, de l'avis des représentantes et des représentants au niveau national de l'une ou l'autre partie, devrait être modifiée, fait l'objet d'une consultation, au niveau national, entre les deux parties.

c)

Pour les fins de l'application de l'alinéa b) ci-dessus, on ne doit proposer la révision d'une ancienne norme que lorsque cette révision entraîne une majoration ou une diminution d'au moins cinq pour cent (5 p. 100).

APPENDIX “NEW”

2.2 In the event that the matter has not been resolved to the satisfaction of the parties after meaningful consultation, a grievance may be filed by either party and submitted directly to the following formal arbitration process. The burden of proof on an error or need for adjustment on a standard shall be on the party that files the grievance.

2.3(a) Within three (3) months of the signing of the collective agreement, the parties agree to jointly select and appoint three (3) technical arbitrators. These arbitrators must be engineers who shall be experts in the engineering standards system being used by the Corporation at the time of the joint selection. Each party is limited to providing a maximum of three (3) nominees. If the parties are unable to agree on the choice of arbitrators within the time period provided above, either party can request that the Minister of Labour appoint the arbitrator(s).

(b) If the parties are unable to agree on the choice of arbitrators within the time period provided for in paragraph 2.3(a) and are waiting for the Minister to

ANNEXE « NOUVEAU »

2.2 Si, au terme d'une consultation constructive, les parties ne parviennent pas à s'entendre, la partie qui s'estime lésée peut soumettre un grief et en référer directement à la procédure d'arbitrage conventionnel suivante. Le fardeau de la preuve concernant le motif du litige - erreur d'évaluation ou nécessité de réviser une norme donnée - est à la charge de la partie qui dépose le grief.

2.3 a) Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, les parties conviennent de sélectionner et de nommer conjointement trois (3) arbitres techniques. Ces arbitres doivent être des ingénieurs possédant une expertise dans le système de normes techniques utilisé par la Société au moment de la sélection conjointe. Chaque partie propose la candidature d'au plus trois (3) ingénieurs. Si les parties ne sont pas en mesure de s'entendre sur le choix des arbitres dans le délai prévu ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut demander à la ou au ministre du Travail de nommer le ou les arbitre(s).

(b) Si les parties ne sont pas en mesure de s'entendre sur le choix des arbitres dans le délai prévu à l'alinéa 2.3 a) et attendent que la ou le ministre

APPENDIX “NEW”

appoint one or more arbitrators and a grievance concerning a proposed standard has been referred to arbitration under this Appendix, the standard proposed by the Corporation shall be applied until such time as an arbitrator is appointed and renders his or her decision.

- (c) The selected arbitrator shall be chosen in rotation from the list established pursuant to paragraph 2.3(a), provided that the arbitrator is available to hear the parties and render a decision within the time limits provided for in this Appendix.
- (d) The fees and expenses of the arbitrator shall be shared equally by the parties.
- (e) The arbitrator shall hear both parties with regard to their disagreements on operation(s), sub-operation(s), method steps, sequence models and frequencies (to be referred herein as “Component Parts of the Standards”) as applied by the relevant engineering standards system.

ANNEXE « NOUVEAU »

nomme un ou des arbitre(s), et si un grief concernant une norme proposée a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de la présente annexe, la norme proposée par la Société est appliquée jusqu'au moment où un arbitre est nommé et rend sa décision.

- c) L'arbitre sélectionné est choisi en rotation dans la liste établie en vertu de l'alinéa 2.3 a), en autant que l'arbitre soit disponible à entendre les parties et à rendre une décision dans les délais prévus à la présente annexe.
- d) Les frais et les déboursés de l'arbitre sont partagés également par les parties.
- e) L'arbitre entend les deux parties quant à leur désaccords concernant les opérations, les sous-opérations, les étapes des méthodes, les modèles de séquence et les fréquences (appelés « éléments de la norme » dans les présentes) tels qu'ils sont appliqués par le système de normes techniques pertinent.

APPENDIX “NEW”

- (f) In rendering his or her decision, the arbitrator's jurisdiction shall be limited to those disagreements referenced in paragraph 2.3(e). The arbitrator shall have no authority to change or modify the work method determined by the Corporation nor any part of the Rural and Suburban Mail Carriers Work Measurement System (RSMCWMS) and applicable manuals.
- (g) The arbitrator shall be seized of the grievance within thirty (30) days of the grievance being filed.
- (h) The arbitrator's decision shall be rendered in writing within six (6) months of the grievance being filed and must include any applicable references to manuals and source documents.
- (i) Should the arbitrator be unable to render his or her decision within the six (6)-month period, referred to in paragraph 2.3(h), the arbitrator shall summarily determine a reasonable interim standard based on the Corporation's proposed standard and the submissions already provided by both parties.

ANNEXE « NOUVEAU »

- f) En rendant sa décision, la compétence de l'arbitre se limite aux désaccords dont il est question à l'alinéa 2.3 e). L'arbitre n'a aucun pouvoir pour changer ou modifier la méthode de travail établie par la Société ni aucune partie du Système d'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SECTFFRS) et les manuels pertinents.
- g) L'arbitre est saisi du grief dans les trente (30) jours du dépôt du grief.
- h) La décision de l'arbitre est rendue par écrit dans les six (6) mois suivant le dépôt du grief, et inclut tous les renvois pertinents aux manuels et aux documents source.
- i) Si l'arbitre n'est pas en mesure de rendre sa décision dans la période de six (6) mois indiquée à l'alinéa 2.3 h), l'arbitre détermine sommairement une norme provisoire raisonnable basée sur la norme proposée par la Société et les soumissions déjà fournies par les deux parties. La norme provisoire est utilisée

APPENDIX “NEW”

ANNEXE « NOUVEAU »

This interim standard shall be used until such time as the arbitrator renders his or her decision.

jusqu'à ce que l'arbitre rende sa décision.

(j) If the arbitrator's decision concerns revisions to an existing standard, the revised standard shall be considered a final standard.

j) Si la décision de l'arbitre concerne des révisions à une norme actuelle, la norme révisée est considérée comme une norme finale.

(k) If the arbitrator's decision concerns a newly established standard, it shall be considered an interim standard that shall be subject to a validation process, as provided in paragraph 2.5.

k) Si la décision de l'arbitre concerne une norme nouvellement établie, elle est considérée comme une norme provisoire assujettie à un processus de validation, tel qu'il est présenté au paragraphe 2.5.

2.4 Within ninety (90) days of the signing of the collective agreement, the parties shall develop a generic process (the “framework process”) for validating the newly established standards.

2.4 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties élaborent un processus générique (le « processus-cadre ») qui sert de méthode de validation des normes nouvellement établies.

If the development of the framework process is not completed within the ninety (90)-day period referred to above, the parties shall choose an arbitrator in rotation from the list established pursuant to paragraph 2.3(a) and refer the issue to him or her for determination.

Si le processus-cadre n'est pas terminé dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours indiquée ci-dessus, les parties sélectionnent en rotation un des arbitres convenus en vertu de l'alinéa 2.3 a) et lui renvoient la question pour fin de décision.

2.5 The joint validation of a newly established standard shall be governed by the framework process referred to in paragraph 2.4. The joint

2.5 La validation conjointe d'une norme nouvellement établie est régie par le processus-cadre prévu au paragraphe 2.4. Le processus de

APPENDIX “NEW”

validation process shall be developed by the parties and shall validate and correct, if necessary, the component parts of the standard. The development and completion of the validation process shall not exceed six (6) months, unless otherwise agreed to by the parties.

2.6 Thirty (30) days after the end of the process referred to in paragraph 2.5, the interim standards shall be deemed to be final standards, unless either party has referred unresolved proposed changes to the interim standards to the arbitrator initially seized of the grievance.

2.7 Notwithstanding that a proposed final standard may be in dispute, the interim standard shall continue to apply until the arbitrator determines the final standard to be applied.

2.8 The introduction of an interim or final standard through agreement of the parties or resulting from an arbitration award will only be used for subsequent route assessments.

2.9 The parties shall have the right to be represented by “professionals” in the field of “worked standards”, either at the consultation or arbitration process.

2.10 Any resultant change in a standard shall be incorporated into the Manuals of Elemental Time Values and Standards and the Tables of Application both dated October 1, 1984.

ANNEXE « NOUVEAU »

validation conjointe est élaboré par les parties et sert à valider et à corriger, si nécessaire, les éléments de la norme. À moins d'une entente entre les parties, l'élaboration et l'achèvement du processus de validation ne doivent pas excéder six (6) mois.

2.6 Trente (30) jours après la fin du processus dont il est question au paragraphe 2.5, les normes provisoires sont réputées être les normes finales, à moins qu'une partie ait renvoyé à l'arbitre saisi initialement du grief les changements proposés non réglés aux normes provisoires.

2.7 Malgré la contestation d'une norme finale proposée, la norme provisoire continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'arbitre détermine la norme finale à appliquer.

2.8 Toute norme provisoire ou finale qui aurait été introduite par voie d'accord entre les parties ou par voie d'arbitrage ne peut être invoquée que pour les évaluations d'itinéraires qui surviendront par la suite.

2.9 Les parties peuvent se faire représenter par des « spécialistes des normes du travail », tant lors des séances de consultation que lors des procédures d'arbitrage.

2.10 Toute modification apportée à une norme doit être incorporée au Guide des valeurs de temps élémentaires et des normes de travail du 1er octobre 1984 ainsi qu'aux tables des valeurs de temps appliquées

APPENDIX “NEW”

2.11 Changes to the Rural and Suburban Mail Carriers Work Measurement System will not be made without national consultation with the Union.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ANNEXE « NOUVEAU »

qui s'y rapportent.

2.11 Aucune modification ne sera apportée au manuel du Système d'évaluation de la charge des itinéraires des factrices et des facteurs ruraux et suburbaine ni au manuel du Système d'organisation de la somme de travail des courriers des services postaux sans qu'il y ait eu une consultation nationale avec le Syndicat.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat
des travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat
des travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

**Re: Understanding on Load-leveling of
Work**

Dear Mr. Senneville,

During this round of collective bargaining,
the parties agreed to the following
language changes in clause 13.01:

**13.01 Notwithstanding an employee's
responsibility to complete the
work, as per the Schedule "A"
of the Mail Transportation and
Delivery Agreement for the
route, it is understood that the
Corporation may:**

**(new i) reallocate any
collection and
delivery activities to
employees to
optimize the use of
scheduled hours;
and**

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Accord sur la répartition de la
charge de travail**

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations
collectives, les parties ont convenu des
modifications suivantes au libellé de la
clause 13.01:

**13.01 Nonobstant la responsabilité
d'un employée ou employé
d'effectuer le travail
conformément à l'annexe « A »
de la convention de transport et
de livraison de l'itinéraire, il est
entendu que la Société peut :**

**(nouveau i) réaffecter toutes
les activités de
collecte et de
livraison aux
employées et
employés afin
d'optimiser
l'utilisation des
heures de travail
prévues; et**

(new ii) assign any collection and delivery activities to employees who have unused scheduled hours.

(nouveau ii) attribuer toutes activités de collecte et de livraison aux employées et employés qui ont des heures de travail prévues non utilisées.

Canada Post's intent with respect to the above noted contractual text is not to arbitrarily reassign work on a daily basis. Canada Post undertakes to only reassign work for reasonable operational needs. Route holders will still maintain predictable work schedules and areas of delivery. In normal circumstances, route holders and employees assigned to a route are responsible to complete the work assigned to them as per the corresponding Schedule "A" of the Mail Transportation and Delivery Agreement.

L'intention de Postes Canada en ce qui a trait au texte contractuel précédent n'est pas de réaffecter le travail de façon arbitraire sur une base quotidienne. Postes Canada s'engage à ne réaffecter le travail que pour des besoins opérationnels raisonnables. Les titulaires d'itinéraire conserveront un horaire de travail prévisible et des secteurs de livraison définis. Dans des circonstances normales, les titulaires d'itinéraire et les employées et employés affectés à un itinéraire sont responsables d'effectuer le travail qui leur est attribué conformément à l'annexe « A » correspondante de la convention de transport et de livraison du courrier.

Canada Post, however, requires the flexibility to manage workload in both low and high-volume situations and in unforeseen circumstances (e.g. unplanned absences) in a manner that maximizes the use of regularly scheduled hours and minimizes work paid at overtime rates.

Toutefois, Postes Canada a besoin de flexibilité pour gérer la charge de travail dans des situations où le volume est faible ou élevé et dans certaines circonstances imprévues (p. ex., absences imprévues) de manière à optimiser l'utilisation des heures normales de travail et à minimiser le travail rémunéré au taux des heures supplémentaires.

Notwithstanding the above, parcels re-assigned for delivery pursuant to clause 13.01 (new i) and/or 13.01 (new ii) that are delivered during the weekday (Monday through Friday, excluding statutory holidays) shall be included in the annual volume assessment of the

Nonobstant ce qui précède, les colis qui ont été réaffectés à la livraison conformément aux clauses 13.01 (nouveau i) et/ou 13.01 (nouveau ii), et qui sont livrés durant la semaine (du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés) sont inclus dans

route that normally performs the delivery.

Accordingly, it is understood that route holders do not own the work associated to a particular route.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

l'évaluation annuelle du volume de la route qui effectue normalement la livraison.

Par conséquent, il est entendu que les titulaires d'itinéraire ne sont pas titulaire du travail associé à un itinéraire particulier.

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “NEW”

RURAL AND SUBURBAN MAIL CARRIER WORKLOAD MEASUREMENT SYSTEM MANUAL

[Date of signature of the collective agreement]

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
OTTAWA ON K2P 1Y3

Mr. Senneville,

The Corporation is prepared to agree to the following with respect to the Rural and Suburban Mail Carriers Workload Measurement System (RSMCWMS) manual:

Part 1 Changes to the RSMCWMS manual

1. Where the Corporation is considering making a change to the RSMCWMS manual and this change may impact on the employees' workload, it shall inform the Union in writing.

2. The Union may propose that changes be made to the RSMCWMS manual where these changes are justified because of:

(a) the introduction by the Corporation of new work methods, or changes in existing work methods, which impact on the employees' workload;

ANNEXE «NOUVEAU»

SYSTÈME D'ÉVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS

[Date de signature de la convention collective]

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank
OTTAWA ON K2P 1Y3

Monsieur,

La Société est prête à accepter ce qui suit en ce qui concerne le manuel du Système d'évaluation de la charge de travail de factrices et facteurs ruraux et suburbains (SECTFFRS).

Partie 1 Modifications le manuel du SECTFFRS

1. Lorsque la Société songe à apporter des modifications au manuel du SECTFFRS et que ces modifications pourraient avoir des répercussions sur la charge de travail d'une employée ou d'un employé, elle informe le syndicat par écrit.

2. Le Syndicat peut proposer que des modifications soient apportées au manuel du SECTFFRS lorsque ces modifications sont justifiées par suite de :

a) l'introduction par la Société de nouvelles méthodes de travail ou de changements aux méthodes de travail existantes qui influent sur la charge de travail des

employées et employés;

- (b) the introduction by the Corporation of a new product or service, which impacts on the employees' workload.

- b) l'introduction par la Société d'un nouveau produit ou service qui influe sur la charge de travail des employées et employés.

In these situations, the Union shall notify the Corporation in writing.

Dans ces cas, le Syndicat informe la Société par écrit.

Paragraphs 12 (a), (b), (c) and (d) shall not apply.

Les alinéas 12 a), b), c) et d) ne s'appliquent pas.

3. The notices referred to in paragraphs 1 and 2 will contain the following information, where appropriate:

3. Les avis désignés aux paragraphes 1 et 2 contiennent, s'il y a lieu, les renseignements suivants :

- (a) a description of the proposed changes to the RSMCWMS manual identifying, as the case may be, the chapters and paragraphs of the manual affected;

- a) une description des modifications proposées au manuel du SECTFFRS en précisant, selon le cas, les chapitres et les paragraphes concernés;

- (b) the reason for the changes.

- b) la raison des modifications.

4. If the parties agree to the changes proposed in the notices under paragraphs 1 and 2, the changes may be implemented immediately.

4. S'il y a entente sur les modifications proposées dans les avis communiqués conformément aux paragraphes 1 et 2, celles-ci sont mises en œuvre.

If there is no agreement following a maximum consultation period of thirty (30) calendar days, the matter may be referred by either party to an arbitrator in accordance with Part 3.

S'il n'y a pas d'entente après une période de consultation maximale de trente (30) jours civils, la question peut être soumise par l'une ou l'autre partie à un arbitre désigné de la manière prévue à la partie 3.

Part 2 New Products or Services

Partie 2 Nouveaux produits ou services

5. The Corporation may introduce a new product or service before the changes to the RSMCWMS manual

5. La Société peut lancer un nouveau produit ou service avant que les modifications au manuel du SECTFFRS

are established permanently, provided that:

- (a) the Union has received a prior notice of a minimum of thirty (30) calendar days;
- (b) reasonable interim changes to the RSMCWMS manual have been agreed upon or determined by the Corporation and are actually used in the implementation of the new product or service.

6. If the new product or service is maintained, a notice under paragraph 1 must be given within six (6) months of the notice described in paragraph 5. The permanent change to the RSMCWMS manual shall be established in accordance with the provisions of Part 1 as applicable.

Part 3 Arbitration

7. If no agreement is reached at the expiry of the time limits mentioned in paragraph 4, the dispute may be referred to arbitration by either party by written notice to the arbitrator and to the other party.

8. Subject to paragraph 13(c), the arbitrator shall be chosen in rotation from the list established pursuant to paragraph 19, provided that the arbitrator is available to hear the parties and render a decision within the time limits provided in this letter.

9. The arbitrator shall hear the parties as soon as possible.

soient établies de manière permanente à condition que :

- a) le Syndicat ait reçu un avis préalable d'au moins trente (30) jours civils;
- b) des normes intérimaires raisonnables au manuel du SECTFFRS aient été acceptées ou établies par la Société et que celles-ci soient effectivement utilisées dans la mise en place du nouveau produit ou service.

6. Si le nouveau produit ou service est maintenu, l'avis mentionné au paragraphe 1 doit être donné dans les six (6) mois suivant l'avis prévu au paragraphe 5. La modification permanente au manuel du SECTFFRS est établie de manière appropriée conformément aux dispositions de la partie 1.

Partie 3 Arbitrage

7. À défaut d'entente aux termes des délais mentionnés au paragraphe 4 le litige peut être renvoyé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en transmettant un avis écrit à l'arbitre et à l'autre partie.

8. Sous réserve de l'alinéa 13 c), l'arbitre est choisi à tour de rôle dans la liste établie conformément au paragraphe 19 pourvu qu'elle ou il soit disponible pour entendre les parties et rendre une décision dans les délais prescrits dans la présente lettre.

9. L'arbitre entend les parties dans les plus brefs délais.

In order to assist the arbitrator in rendering his or her decision as soon as possible, the parties and their counsel or representatives shall make themselves available at any time the arbitrator deems necessary.

10. The arbitrator must hear the case thoroughly before rendering a decision on a preliminary objection unless he or she can dispose of this objection at once.

11. The burden of proof shall rest with the party proposing the change.

12. An arbitrator seized of a dispute pertaining to the issues covered by Part 1 shall determine if the proposed changes are justified. If the change is for one or more of the reasons set out in (a) to (d) below, it shall be deemed justified:

(a) When a new work method is introduced or when a change in work methods has occurred or is being considered;

(b) when an error or omission has been made in regards to the RSMCWMS manual;

(c) when a new product or service is introduced;

(d) when another more accurate or equally accurate and more efficient means of measuring the workload is introduced and it is fair and

Dans le but de permettre à l'arbitre de rendre sa décision le plus rapidement possible, les parties de même que leurs procureures ou procureurs, ou leurs représentantes ou représentants doivent se rendre disponibles à tout moment jugé nécessaire par l'arbitre.

10. L'arbitre doit entendre l'affaire dans sa totalité avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse disposer de celle-ci sur-le-champ.

11. La partie qui propose un changement doit assumer le fardeau de la preuve.

12. L'arbitre saisi d'un litige concernant les questions visées à la partie 1 détermine si les changements proposés sont justifiés. Si le changement résulte d'une ou plusieurs des raisons énumérées aux alinéas a) à d) ci-dessous, il est réputé être justifié :

a) lorsqu'une nouvelle méthode de travail est introduite ou lorsqu'un changement dans les méthodes de travail est intervenu ou est envisagé,

b) lorsqu'une erreur ou une omission a été commise au sujet du manuel SECTFFRS,

c) lors de l'introduction d'un nouveau produit ou d'un nouveau service, ou

d) lors de l'introduction d'un moyen plus précis, ou aussi précis, et plus efficace de mesurer le travail en tenant compte de façon juste et

equitable based on the average experienced employee actually performing the work in the manner prescribed by the Corporation.

équitable de la capacité de l'employée ou de l'employé d'expérience moyenne à exécuter réellement le travail de la manière prescrite par la Société.

Where the proposed change is for reasons other than those set out in points (a) to (d) above, the arbitrator will determine if the change is justified.

Lorsque le changement proposé est motivé par d'autres raisons que celles énumérées aux alinéas a) à d) ci-dessus, l'arbitre détermine si le changement est justifié.

13. (a) The arbitrator shall then, in accordance with generally accepted industrial engineering practices for work study and production planning, determine if the proposed changes to the manuals will allow the workload of an average experienced employee working at a normal pace and actually performing the work, in the manner prescribed by the Corporation, to be correctly established.

13. a) L'arbitre détermine alors, conformément aux pratiques d'ingénierie industrielle généralement acceptées en matière d'étude du travail et de planification de la production, si les modifications proposées aux manuels permettent d'établir correctement la charge de travail de l'employée ou l'employé d'expérience moyenne travaillant à un rythme normal et effectuant réellement le travail de la manière prescrite par la Société.

(b) If the arbitrator determines that the proposed changes will not allow the workload to be correctly established, he or she shall determine the appropriate changes to be made to the manuals. The arbitrator shall make such determination in accordance with generally accepted industrial engineering practices for work study and production planning.

b) Si l'arbitre juge que les modifications proposées ne permettront pas d'établir correctement la charge de travail de l'employée ou de l'employé, elle ou il détermine les modifications qu'elle ou il juge appropriées aux manuels. Pour ce faire, l'arbitre se réfère aux pratiques d'ingénierie industrielle généralement acceptées en matière d'étude du travail et de

(c)

The Corporation may, prior to or immediately following a decision of the arbitrator:

- withdraw or modify a Corporation proposed change to the manuals;
- withdraw the new work method or the change to an existing work method;
- modify the new work method or the change to an existing work method;
- withdraw the introduction of a new product or service or modify such product or service.

In case of a withdrawal by the Corporation, resulting in a situation in which there is no longer an impact on the employees' workload, the arbitrator shall be without jurisdiction to continue. If, however, a decision has already been rendered it shall be advisory only, the Corporation shall be under no obligation to implement it and the Union shall take no steps to enforce it.

c)

planification de la production.

La Société peut, avant ou immédiatement après que l'arbitre a rendu sa décision :

- retirer ou modifier une proposition de la Société concernant la modification des manuels;
- retirer une nouvelle méthode de travail ou le changement à une méthode de travail existante;
- modifier la nouvelle méthode de travail ou le changement à une méthode de travail existante;
- retirer le nouveau produit ou service ou modifier le nouveau produit ou service.

Dans le cas d'un retrait de la part de la Société qui fait en sorte qu'il n'existe plus de répercussions sur la charge de travail des employées et employés, l'arbitre est privé de toute compétence à poursuivre. Si, cependant, la décision a déjà été rendue, elle ne constitue qu'une opinion, la Société n'est pas tenue de l'appliquer et le Syndicat ne doit pas chercher à la faire exécuter.

In the case of a modification by the Corporation, that results in a situation where there are still impacts on the employees' workload, the arbitrator shall continue to hear the case on the basis of the new situation resulting from the Corporation's decision. If a decision has already been reached, any dispute concerning a change to the manuals resulting from the decision of the Corporation, shall be referred to the same arbitrator.

The Union may also, prior to the decision of the arbitrator, withdraw or modify a Union's proposed change to the manuals. In the event of the Union's withdrawal, the arbitrator shall be without jurisdiction to continue.

14. The arbitrator shall decide the questions under paragraphs 12 and 13 at the same time.

15. In the case of a new product or service, the arbitrator may remain seized of the dispute and postpone his or her decision to a subsequent date. This will permit the arbitrator to obtain additional evidence, if he or she believes that he or she does not have enough information to decide on a change to the RSMCWMS manual.

16. An arbitrator seized of a dispute under this letter does not have the

Si une modification de la part de la Société engendre une situation qui continue d'influer sur la charge de travail de l'employée ou de l'employé, l'arbitre poursuit l'audition du litige en se référant à la nouvelle situation qui a résulté de la décision de la Société. Si une décision a déjà été rendue, tout conflit concernant une modification aux manuels résultant de la décision de la Société sera référé à la ou au même arbitre.

Le Syndicat peut également, avant que l'arbitre ne rende une décision, retirer ou modifier sa proposition de modification aux manuels. S'il la retire, l'arbitre est privé de toute compétence à poursuivre.

14. L'arbitre tranche en même temps les questions dont elle ou il est saisi conformément aux paragraphes 12 et 13.

15. Dans le cas d'un nouveau service ou d'un nouveau produit, l'arbitre peut demeurer saisi du litige et reporter sa décision à une date ultérieure. Cela lui permettra d'obtenir la preuve complémentaire nécessaire si elle ou il pense ne pas disposer d'une information suffisante pour rendre une décision au sujet d'une modification proposée au manuel du SECTFFRS.

16. Un arbitre saisi d'un litige aux termes de la présente lettre n'a pas

jurisdiction to render a decision on the deletion, addition or modification of duties or how the duties are performed.

17. The arbitrator shall render a final decision within ninety (90) calendar days of the referral to arbitration. To this end, the arbitrator has full liberty to order the parties to proceed with arbitration hearings at any time he or she deems necessary.

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

Part 4 General

19. Within thirty (30) calendar days of the signing of the collective agreement, the parties shall consult to establish a list of three (3) arbitrators who shall be knowledgeable and qualified in the field of work study and production planning techniques. If the parties are unable to agree, the arbitrators shall be selected by the Chairperson of the Canada Industrial Relations Board.

20. This letter shall not prevent the Corporation from implementing route restructures.

21. This letter will remain in effect from the date of signing of the collective agreement to January 31, 2028.



Annie Samson

compétence pour se prononcer sur une modification, l'élimination ou l'ajout de tâches, ou sur la façon d'accomplir ces tâches.

17. L'arbitre doit rendre une décision finale dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant le renvoi à l'arbitrage. À cette fin, l'arbitre peut ordonner aux parties de procéder à des séances d'arbitrage à tout moment qu'elle ou il juge nécessaire.

18. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Société et le Syndicat.

Partie 4 Généralités

19. Dans les trente (30) jours civils de la signature de la convention collective, les parties se consultent pour établir une liste de trois (3) arbitres possédant les connaissances et qualifications nécessaires dans les domaines de l'étude du travail et de la planification de la production. Si elles ne parviennent pas à s'entendre, les arbitres sont choisis par la présidente ou le président du Conseil canadien des relations industrielles.

20. La présente lettre n'empêche pas la Société de procéder à la mise en œuvre de réorganisations d'itinéraires.

21. La présente lettre est en vigueur de la date de signature de la convention collective jusqu'au 31 janvier 2028.



Annie Samson

Chief Negotiator

Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 10
Onglet 10

APPENDIX “F”

* PERMANENT FLEX EMPLOYEES

1. GENERAL

* The Corporation agrees to create and implement the position of permanent **flex** employee **to replace the position of permanent relief employee**. As of [date of signing of the collective agreement], permanent relief employees shall be known as permanent flex employees.

* **Permanent flex employee positions shall be established** in postal installations with twelve (12) or more RSMC routes.

Permanent flex employees may be assigned to cover absences, including vacation leave, perform weekend collection and delivery activities and additional work as deemed appropriate by the Corporation. With the exception of full route coverage, any such work may be unstructured.

***(a) Delete**

***(b) Delete**

ANNEXE « F »

* EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS

1. GÉNÉRALITÉS

* La Société accepte de créer et de mettre en œuvre le poste d'employée ou employé permanent **flexible pour remplacer le poste d'employée ou employé de relève permanent**. À compter du [date de signature de la convention collective], les employées et employés de relève permanents deviendront des employées et employés permanents flexibles.

* **Des postes d'employées et employés permanents flexibles seront mis en place** dans les installations postales comptant douze (12) itinéraires de FFRS ou plus.

Les employées et employés permanents flexibles peuvent être affectés à la couverture des absences, y compris les congés annuels, aux activités de collecte et de livraison la fin de semaine et à du travail supplémentaire que la Société juge approprié. À l'exception du remplacement d'un itinéraire complet, ce travail peut être non structuré.

***a) Supprimer**

***b) Supprimer**

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

***2. SCHEDULES OF WORK**

Permanent flex employees will be assigned a minimum schedule of twenty (20) hours per week.

***(a) Delete**

***(b) Delete**

The workweek extends from Sunday to Saturday inclusively and shall include at least two (2) consecutive days of rest. It is understood that the other five (5) days can either be scheduled or unscheduled days.

Permanent flex employees shall not be forced to work on an unscheduled day, but if the Corporation deems it necessary and the employee elects to work, the employee shall be paid at the applicable rate as per paragraph 3, for up to eight (8) hours per day and forty (40) hours per week.

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS**

***2. HORAIRES DE TRAVAIL**

Les employées ou employés permanents flexibles se voient attribuer un horaire minimal de vingt (20) heures par semaine.

***a) Supprimer**

***b) Supprimer**

La semaine de travail s'étend du dimanche au samedi inclusivement et doit comprendre au moins deux (2) jours de repos consécutifs. Il est entendu que les autres cinq (5) jours peuvent être prévus à l'horaire comme jour de travail, ou non.

Les employées et employés permanents flexibles ne sont pas tenus de travailler lors d'une journée non prévue à l'horaire, mais si la Société le juge nécessaire et que l'employée ou l'employé accepte de le faire, la rémunération est effectuée au taux applicable en fonction du paragraphe 3, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

The Corporation may change the schedules provided it has, within a reasonable time before the change, meaningful consultation with representatives of the Union. For greater clarity, assignment of additional work as per the above does not constitute a change in schedule.

NEW. VACATION LEAVE COVERAGE

* Once the vacation leave schedule is established under clause 15.02 (b), **unassigned** permanent **flex** employees in the installation **without a scheduled day on a Sunday or Saturday** shall be offered vacation leave coverage assignments by seniority.

NEW. NO WORK AVAILABLE

When there is no work available in their own postal installation, a permanent flex employee can be assigned, on a daily basis, outside their own postal installation.

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS**

La Société peut modifier les horaires à la condition qu'elle ait, dans un délai raisonnable avant le changement, consulté de manière significative les représentantes et représentants du Syndicat. Pour plus de clarté, l'attribution de travail supplémentaire conformément à ce qui précède ne constitue pas un changement d'horaire.

NOUVEAU. COUVERTURE LORS DES CONGÉS ANNUELS

* Après la mise en place du calendrier de congés annuels prévu à l'alinéa 15.02 b), **les employées et employés permanents flexibles non affectés dans l'installation qui n'ont pas de jour de travail prévu un dimanche ou un samedi se verront offrir des affectations de couverture lors des congés annuels par ordre d'ancienneté.**

NOUVEAU. AUCUN TRAVAIL DISPONIBLE

Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible dans sa propre installation postale, une employée ou un employé permanent flexible peut être affecté, sur une base quotidienne, à l'extérieur de sa propre installation postale.

APPENDIX “F”

* PERMANENT FLEX EMPLOYEES

The postal installation where the permanent flex employee is assigned must be located within a fifty (50) kilometre radius of their own postal installation unless the parties have agreed otherwise.

The travelling time relative to the distance between postal installations is deemed to be time worked for pay purposes.

Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.

For the purpose of this paragraph, the employee is deemed to have the appropriate vehicle to complete the assigned work.

3. RATE OF PAY

- *(a)** Permanent **flex** employees shall be paid the Appendix “A” activity values and variable allowance of the route being replaced. Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.
- *(b)** When a permanent **flex** employee is not assigned to a route and being compensated in

ANNEXE « F »

* EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS

L’installation postale où l’employée ou l’employé permanent flexible est affecté doit être située à l’intérieur d’un rayon de cinquante (50) kilomètres de son installation postale d’attache à moins que les parties ne se soient déjà entendues autrement.

Le temps de déplacement relatif à la distance entre les installations postales est réputé être du temps travaillé aux fins de la rémunération.

Sauf si un véhicule de la Société est fourni, les dépenses d’utilisation d’un véhicule appropriées s’appliquent.

Aux fins du présent paragraphe, l’employée ou l’employé est réputé avoir un véhicule approprié pour effectuer le travail assigné.

3. RÉMUNÉRATION

- *a)** Les employées ou employés permanents **flexibles** sont rémunérés selon les valeurs d’activité prévues à l’annexe « A » et l’allocation variable pour l’itinéraire faisant l’objet du remplacement. À moins qu’un si un véhicule de la Société est fourni, les dépenses d’utilisation d’un véhicule appropriées s’appliquent.
- *b)** Lorsqu’une employée ou un employé permanent **flexible** n’est pas affecté à un itinéraire et n’est pas indemnisé

APPENDIX “F”

* PERMANENT FLEX EMPLOYEES

accordance with paragraph 3 (a), he or she shall receive **thirty (\$30)** dollars per **hour** in compensation and be required to perform other duties assigned by the Corporation for a minimum of **four (4)** hours per day.

***(new c) A permanent flex employee whose regular schedule includes a Sunday or Saturday shall be paid at the rate mentioned in sub-paragraph 3 (b) when performing work on a Sunday or Saturday.**

A permanent flex employee whose regular schedule does not include a Sunday or Saturday shall be paid at the rate mentioned in paragraph 10 of Appendix A when performing work on a Sunday or Saturday.

ANNEXE « F »

* EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS

conformément à l’alinéa 3 a), elle ou il reçoit **trente (30 \$)** dollars par heure **de travail** à titre d’indemnité et est tenu d’exécuter les autres tâches que lui confie la Société durant un minimum de **quatre (4)** heures par jour.

***nouveau c) Une employée ou un employé permanent flexible dont l’horaire régulier comprend un dimanche ou un samedi est rémunéré au taux indiqué au sous-paragraphe 3 b) lorsqu’elle ou il travaille un dimanche ou un samedi.**

Une employée ou un employé permanent flexible dont l’horaire régulier ne comprend pas un dimanche ou un samedi est rémunéré au taux indiqué au paragraphe 10 de l’annexe « A » lorsqu’elle ou il travaille un dimanche ou un samedi.

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES
PERMANENTS**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “F”

* PERMANENT FLEX EMPLOYEES

1. GENERAL

* The Corporation agrees to create and implement the position of permanent **flex** employee **to replace the position of permanent relief employee. As of [date of signing the collective agreement], permanent relief employees shall be known as permanent flex employees.**

* **Permanent flex employee positions shall be established** in postal installations with twelve (12) or more RSMC routes.

Permanent flex employees may be assigned to cover absences, including vacation leave, perform weekend collection and delivery activities and additional work as deemed appropriate by the Corporation. With the exception of full route coverage, any such work may be unstructured.

***(a) Delete**

***(b) Delete**

ANNEXE « F »

* EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS

1. GÉNÉRALITÉS

La Société accepte de créer et de mettre en œuvre le poste d'employée ou employé permanent **flexible pour remplacer le poste d'employée ou employé de relève permanent. À compter du [date de signature de la convention collective], les employées et employés de relève permanents deviendront des employées et employés permanents flexibles.**

* **Des postes d'employées et employés permanents flexibles seront mis en place** dans les installations postales comptant douze (12) itinéraires de FFRS ou plus.

Les employées et employés permanents flexibles peuvent être affectés à la couverture des absences, y compris les congés annuels, aux activités de collecte et de livraison la fin de semaine et à du travail supplémentaire que la Société juge approprié. À l'exception du remplacement d'un itinéraire complet, ce travail peut être non structuré.

***a) Supprimer**

***b) Supprimer**

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

***2. SCHEDULES OF WORK**

Permanent flex employees will be assigned a minimum work schedule of twenty (20) hours per week.

***(a) Delete**

***(b) Delete**

When additional work is required, as determined by the Corporation, permanent flex employees can be assigned work to a maximum of forty (40) hours per week.

The workweek extends from Sunday to Saturday inclusively and shall include at least two (2) consecutive days of rest. It is understood that the other five (5) days can either be scheduled or unscheduled days.

Permanent flex employees shall not be forced to work on an unscheduled day, but if the Corporation deems it necessary and the employee elects to work, the employee shall be paid at the regular rate for up to eight (8) hours per day and forty (40) hours per week.

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS**

***2. HORAIRES DE TRAVAIL**

Les employées ou employés permanents flexibles se voient attribuer un horaire minimal de vingt (20) heures par semaine.

***a) Supprimer**

***b) Supprimer**

Lorsque du travail supplémentaire est nécessaire, tel que déterminé par la Société, les employées et employés permanents flexibles peuvent se voir attribuer du travail jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.

La semaine de travail s'étend du dimanche au samedi inclusivement et doit comprendre au moins deux (2) jours de repos consécutifs. Il est entendu que les autres cinq (5) jours peuvent être prévus à l'horaire comme jour de travail, ou non.

Les employées et employés permanents flexibles ne sont pas tenus de travailler lors d'une journée non prévue à l'horaire, mais si la Société le juge nécessaire et que l'employée ou l'employé accepte de le faire, la rémunération est effectuée à taux simple jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

The Corporation may change the schedules provided it has, within a reasonable time before the change, meaningful consultation with representatives of the Union. For greater clarity, the assignment of additional work as per the above does not constitute a change in schedule.

NEW. VACATION LEAVE COVERAGE

* Once the vacation leave schedule is established under clause 15.02 (b), **unassigned permanent flex employees** in the installation **without a scheduled day on a Sunday or Saturday** shall be offered vacation leave coverage assignments by seniority.

NEW. NO WORK AVAILABLE

When there is no work available in their own postal installation, a permanent flex employee can be assigned, on a daily basis, outside their own postal installation.

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS**

La Société peut modifier les horaires à la condition qu'elle ait, dans un délai raisonnable avant le changement, consulté de manière significative les représentantes et représentants du Syndicat. Pour plus de clarté, l'attribution de travail supplémentaire conformément à ce qui précède ne constitue pas un changement d'horaire.

NOUVEAU. COUVERTURE LORS DES CONGÉS ANNUELS

* Après la mise en place du calendrier de congés annuels prévu à l'alinéa 15.02 b), **les employées et employés permanents flexibles non affectés dans l'installation qui n'ont pas de jour de travail prévu un dimanche ou un samedi se verront offrir des affectations de couverture lors des congés annuels par ordre d'ancienneté.**

NOUVEAU. AUCUN TRAVAIL DISPONIBLE

Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible dans sa propre installation postale, une employée ou un employé permanent flexible peut être affecté, sur une base quotidienne, à l'extérieur de sa propre installation postale.

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

The postal installation where the permanent flex employee is assigned must be located within a fifty (50) kilometre radius of their own postal installation unless the parties have agreed otherwise.

The travelling time relative to the distance between postal installations is deemed to be time worked for pay purposes.

Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.

For the purpose of this paragraph, the employee is deemed to have the appropriate vehicle to complete the assigned work.

NEW. RATE OF PAY

Permanent flex employees shall be paid at the applicable hourly rate and any allowances as set out in Appendix “A”.

When performing structured work, permanent flex employees are paid according to the Schedule “A” of the Mail Transportation and Delivery Agreement of the route being replaced.

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS**

L'installation postale où l'employée ou l'employé permanent flexible est affecté doit être située à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son installation postale d'attache à moins que les parties ne se soient déjà entendues autrement.

Le temps de déplacement relative à la distance entre les installations postales est réputé être du temps travaillé aux fins de la rémunération.

Sauf si un véhicule de la Société est fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

Aux fins du présent paragraphe, l'employée ou l'employé est réputé avoir un véhicule approprié pour effectuer le travail assigné.

NOUVEAU. RÉMUNÉRATION

Les employées et employés permanents flexibles sont rémunérés au taux horaire applicable et en fonction des allocations prévues à l'annexe « A ».

Lorsqu'elles ou ils effectuent du travail structuré, les employées ou employés permanents flexibles sont rémunérés conformément à l'Annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l'itinéraire faisant l'objet du remplacement.

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

When performing unstructured work, permanent flex employees are paid according to their assigned scheduled hours of work.

Article 13 and Article [NEW Overtime] may apply with respect to any additional hours worked, as appropriate.

Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.

***(a)** Delete

***(b)** Delete

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES PERMANENTS**

Lorsqu’elles ou ils effectuent du travail non structuré, les employées ou employés permanents flexibles sont rémunérés en fonction des heures de travail prévues à l’horaire.

L’article 13 et l’article [Nouveau Heures Supplémentaires] peut s’appliquer aux heures supplémentaires travaillées, le cas échéant.

Sauf si un véhicule de la Société est fourni, les dépenses d’utilisation d’un véhicule appropriées s’appliquent.

***a)** Supprimer

***b)** Supprimer

APPENDIX “F”

*** PERMANENT FLEX EMPLOYEES**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ANNEXE « F »

*** EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS FLEXIBLES
PERMANENTS**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

* FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS

***12.01** Vacant Route or Permanent Flex Position

* A route or permanent **flex** position shall be considered vacant when the incumbent ceases to be an employee, becomes the incumbent of another route or position, or when an additional route or permanent **flex** position is created.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

* DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS

***12.01** Itinéraires ou postes permanents flexibles vacants

* Un itinéraire ou un poste permanent **flexible** est considéré comme vacant si sa ou son titulaire a cessé d'être une employée ou un employé ou est devenu titulaire d'un autre itinéraire ou d'un autre poste ou si un itinéraire ou un poste permanent **flexible** additionnel est créé.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

*** FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS**

12.02 Merging Routes

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

*** DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS**

12.02 Regroupement d'itinéraires

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

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

* FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS

*

***12.03 Filling of Vacant Routes and Permanent Flex Positions**

* When a route or permanent **flex** position becomes vacant and the Corporation decides to fill it, the route or position shall be offered on the basis of seniority to route holders and permanent **flex** employees who are qualified and who have submitted applications in accordance with clause 12.07.

* In those situations where a recall list has been established for the installation in accordance with clause 23.14, a vacant route or permanent **flex** position shall be offered, on the basis of seniority, to the qualified rural and suburban mail carriers (including permanent **flex**) in the installation, including those employees whose names are on the recall list.

ARTICLE 12

* DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS

*

***12.03 Dotation des itinéraires et postes permanents flexibles vacants**

* Lorsqu'un itinéraire ou un poste permanent **flexible** devient vacant et que la Société décide de le doter, l'itinéraire ou le poste est offert par ordre d'ancienneté aux titulaires d'itinéraire et aux employées et employés permanents **flexibles** qui sont qualifiés et qui ont soumis une demande conformément à la clause 12.07.

* Lorsqu'une liste de rappel a été établie pour l'installation conformément à la clause 23.14, l'itinéraire ou le poste permanent **flexible** vacant est offert par ordre d'ancienneté aux factrices et facteurs ruraux et suburbains qualifiés (y compris les employées et employés permanents **flexibles**) de l'installation, y compris aux employées et employés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel.

ARTICLE 12

*** FILLING OF VACANT ROUTES
AND PERMANENT FLEX POSITIONS**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

*** DOTATION DES ITINÉRAIRES ET
DES POSTES PERMANENTS
FLEXIBLES VACANTS**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

*** FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS**

12.05 Move to a new installation

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

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

ARTICLE 12

*** DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS**

12.05 Affectation à une autre installation

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

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

available to report no later than four (4) weeks after the date on which the employee accepts the position.

être en mesure de se présenter à son nouveau poste au plus tard quatre (4) semaines après la date à laquelle elle ou il accepte le poste.

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

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

* FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS

***12.06 Notice of Vacant Route and Permanent Flex Position**

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

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

ARTICLE 12

* DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS

***12.06 Avis d'itinéraire et de poste permanent flexible vacant**

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

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

ARTICLE 12

*** FILLING OF VACANT ROUTES AND
PERMANENT FLEX POSITIONS**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

*** DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES
POSTES PERMANENTS FLEXIBLES
VACANTS**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

* FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS

12.07 Application

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

* It shall be the responsibility of any employee wishing to obtain a vacant route or permanent **flex** position to submit an application within the notice period identified in clause 12.06.

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

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

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

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

ARTICLE 12

* DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS

12.07 Demande

* L'employée ou l'employé qui désire obtenir un itinéraire ou un poste permanent **flexible** vacant doit en faire la demande conformément à la clause 12.03 ou à la clause 12.04.

* Il incombe aux employées et employés qui désirent obtenir un itinéraire ou un poste permanent **flexible** vacant de présenter une demande durant le délai d'affichage établi à la clause 12.06.

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

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

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

a) son ancienneté lui permette d'obtenir un itinéraire vacant dont le salaire proprement dit est plus élevé; ou

ARTICLE 12

*** FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS**

- (b)** their seniority allows them to obtain a vacant route and the employee's spouse is permanently relocated; or
- (c)** the restriction is waived by the employer.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

*** DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS**

- b)** son ancienneté lui permette d'obtenir un itinéraire vacant et que sa conjointe ou son conjoint soit déménagé en permanence; ou
- c)** l'employeur renonce à l'exigence.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

*** FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS**

12.08 External Hiring Process

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

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

*** DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS**

12.08 Procédure d'embauche externe

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

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

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

* **FILLING OF VACANT ROUTES
AND PERMANENT FLEX POSITIONS**

ARTICLE 12

* **DOTATION DES ITINÉRAIRES ET
DES POSTES PERMANENTS
FLEXIBLES VACANTS**

ARTICLE 20

INJURY-ON-DUTY LEAVE

***20.02 Permanent Flex Employees – Injury-on-Duty Leave**

* Subject to the approval of the relevant workers' compensation board, the Corporation will calculate the earnings of permanent **flex** employees on injury-on-duty leave on the following basis:

- (a) Where the employee has worked for the Corporation for fifty-two (52) weeks or more prior to going on injury-on-duty leave, seventy-five percent (75%) of his or her average weekly earnings for the fifty-two (52) week period will be used; or
- (b) Where the employee has worked for the Corporation for less than fifty-two (52) weeks prior to going on injury-on-duty leave, his or her average weekly earnings for his or her period of employment will be used.

ARTICLE 20

CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

***20.02 Employées et employés permanents flexibles - Congé pour accident du travail**

* Sous réserve de l'approbation d'une commission des accidents du travail compétente, la Société calculera le taux de rémunération des employées et employés permanents **flexibles** en congé pour accident du travail en fonction des critères suivants :

- a) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis cinquante-deux (52) semaines ou plus avant de se retrouver en congé pour accident du travail, soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire moyen au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines sert de base de calcul; ou
- b) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis moins de cinquante-deux (52) semaines avant de se retrouver en congé pour accident du travail, son salaire hebdomadaire moyen pendant la durée de sa période d'emploi sert de base de calcul.

ARTICLE 20

INJURY-ON-DUTY LEAVE

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 20

CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

- *23.02** When there are more employees than routes or permanent **flex** positions in an installation, the Corporation shall declare surplus the regular employee with the least seniority in that installation. The employees being declared surplus (hereafter “surplus employee(s)”) shall receive a written notice at least ten (10) working days before the date at which he or she becomes surplus.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- *23.02** Lorsque le nombre d'employées et employés excède le nombre d'itinéraires ou de postes permanents **flexibles** dans une installation postale donnée, la Société déclare excédentaire l'employée ou l'employé possédant le moins d'ancienneté dans l'installation en question. L'employée ou l'employé déclaré excédentaire (« employée ou employé excédentaire ») doit avoir reçu de la Société, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle elle ou il deviendra excédentaire, un avis écrit l'en informant.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 23

JOB SECURITY

- *23.09** A surplus employee may request and obtain a vacant route or permanent **flex** position outside the zone. In such a case, the corporate relocation policy, as amended from time to time, shall apply. Such employee shall no longer be surplus.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- *23.09** Une employée ou un employé excédentaire peut demander et obtenir un itinéraire vacant ou un poste **flexible** permanent à l'extérieur de la zone. Dans un tel cas, la politique de la Société en matière de déménagement, telle qu'elle peut être modifiée de temps à autre, s'applique. L'employée ou l'employé ainsi affecté cesse d'être excédentaire.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE COLLECTIVE
AGREEMENT**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN:**

Canada Post Corporation
(the "Corporation")
-and-

The Canadian Union of Postal Workers – Rural and
Suburban Mail Carriers
(the "Union")

RE: CENTRALIZED DELIVERY HUBS

WHEREAS in this round of collective bargaining, the parties have agreed to the integration of regular work schedules that may include a Saturday and/ or Sunday;

AND WHEREAS to optimize weekend parcel delivery, the Corporation may utilize centralized delivery hubs that consolidate parcels from multiple postal installations;

AND WHEREAS employees whose regular schedules of work include a Saturday and/ or Sunday may be assigned to a centralized delivery hub (their secondary work location) to perform parcel delivery and/ or other collection and delivery activities;

AND WHEREAS such employees may be required to report to a postal installation other than the one they are assigned to Monday through Friday (their primary work location).

NOW THEREFORE, without prejudice to the position that either party may take in future similar or identical circumstances, the parties agree as follows:

1. For the purpose of this Agreement, "parcels" include packets.
2. Once a centralized delivery hub is identified, the Corporation shall notify the Union at least sixty (60) days prior to the implementation of the new

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE :**

Société canadienne des postes
(la « Société »)
– et –

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des
postes – Factrices et facteurs ruraux et suburbains
(STTP-FFRS)
(le « Syndicat »)

OBJET : CENTRES DE LIVRAISON ENTRALISÉE

ATTENDU QUE, au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont convenu d'intégrer des horaires de travail réguliers qui peuvent comprendre un samedi et/ou un dimanche;

ET ATTENDU QUE, pour optimiser la livraison des colis la fin de semaine, la Société peut utiliser des centres de livraison centralisée qui regroupent les colis provenant de plusieurs installations postales;

ET ATTENDU QUE le personnel dont l'horaire de travail régulier comprend un samedi et/ou un dimanche peut être affecté à un centre de livraison centralisée (son lieu de travail secondaire) pour effectuer la livraison des colis et d'autres activités de levée et de livraison;

ET ATTENDU QUE ce personnel peut être tenu de se présenter à une installation postale autre que celle à laquelle il est affecté du lundi au vendredi (son lieu de travail principal);

EN CONSÉQUENCE, sous toutes réserves quant à la position que l'une ou l'autre des parties pourrait adopter à l'avenir dans des circonstances semblables ou identiques, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Aux fins de la présente convention, les colis comprennent les paquets.
2. Une fois qu'un centre de livraison centralisée est désigné, la Société en informe le Syndicat au moins soixante (60) jours avant la mise en

work schedules. Where notice under this paragraph is given, the parties shall meet within the next fifteen (15) days to hold constructive and meaningful consultations. Such consultations may also consider possible adjustments to permanent flex and/ or on call relief staffing, as necessary.

3. Schedules of work shall indicate the employee's primary and secondary work locations, should such locations differ between the weekday and weekend.
4. Work schedules shall only include one (1) primary work location and one (1) secondary work location from which an employee may regularly be scheduled to work.
5. Employees shall report directly to the designated work location as scheduled. In such cases, travel time shall not constitute time worked.
6. The distance between primary and the secondary work location from which an employee may be scheduled to work shall not exceed a radius of thirty (30) kilometres.
7. The Corporation may change a schedule's secondary work location provided it has given the employee a minimum of fourteen (14) days' notice. Other changes to a schedule require forty-eight (48) hours notice. Before any changes occur, there shall be meaningful consultation with representatives of the union.
8. Employees will be paid for a minimum of six (6) hours when reporting to a secondary work location that is different from their primary work location.
9. The Corporation agrees to maximize the use of corporate vehicles with respect to weekend delivery operations.
10. Except as provided for herein, the provisions of Appendix "F" (Permanent Flex Employees) apply.

œuvre des nouveaux horaires de travail.

Lorsqu'un avis est donné aux termes du présent alinéa, les parties se rencontrent dans les quinze (15) jours suivants pour tenir des consultations constructives. Ces consultations peuvent également envisager des ajustements à la dotation des employées et employés permanent flexibles et/ou de remplacement sur appel, le cas échéant.

3. Les horaires de travail doivent indiquer les lieux de travail principal et secondaire du personnel, si ces lieux sont différents entre les jours de semaine et la fin de semaine.
4. Les horaires de travail ne doivent comprendre qu'un (1) lieu de travail principal et un (1) lieu de travail secondaire à partir desquels il est prévu qu'une employée ou qu'un employé travaille régulièrement.
5. Le personnel doit se présenter directement au lieu de travail désigné selon son horaire de travail. Dans un tel cas, le temps de déplacement ne constitue pas du temps de travail.
6. La distance entre le lieu de travail principal et le lieu de travail secondaire à partir duquel il est prévu qu'une employée ou qu'un employé travaille ne doit pas dépasser un rayon de trente (30) kilomètres.
7. La Société peut modifier un lieu de travail secondaire d'un horaire à condition d'avoir donné à l'employée ou l'employé un préavis d'au moins 14 jours. Tout autre changement apporté à un horaire nécessite un préavis de quarante-huit (48) heures. Avant tout changement, une consultation constructive doit se tenir avec les représentantes et représentants du Syndicat.
8. Le personnel est rémunéré pour un minimum de six (6) heures lorsqu'il se présente à un lieu de travail secondaire différent de son lieu de travail principal.
9. La Société convient de maximiser l'utilisation des véhicules de la Société pour les opérations de livraison la fin de semaine.
10. Sauf dans les cas prévus aux présentes, les dispositions de l'annexe F (Employées et employés permanents flexibles) s'appliquent.

11. This Agreement may be implemented under both the current Route Management System (RMS) and the new RSMC Work Measurement System (RSMCWMS).

11. La présente entente peut être mise en œuvre dans le cadre du Système de gestion des itinéraires (SGI) actuel et du nouveau système d'organisation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SOCTFFRS).

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat
des travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

COVERAGE OF ABSENCES

NEW.01 Selection of Assignments for Coverage of Absences

- (a)** In postal installations with three (3) or more RSMC routes, the process for coverage of absence assignments shall be in accordance with the terms set out in this Article.
- (b)** Notwithstanding the order prescribed by clauses NEW.02 and NEW.03, permanent flex employees will be given preference to cover vacation leave assignments as per [Appendix F, new - Vacation Leave Coverage].
- (c)** In order to receive an assignment under this Article, an employee must be fully qualified and trained to perform all relevant duties of such assignment.

ARTICLE « NOUVEAU »

REMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE

NOUVEAU.01 Sélection des affectations de remplacement en cas d'absence

- a)** Dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus, la procédure à suivre pour les affectations de remplacement en cas d'absence doit être conforme aux modalités énoncées dans le présent article.
- b)** Nonobstant l'ordre prescrit par les clauses NOUVEAU.02 et NOUVEAU.03, les employées et employés permanents flexibles auront la priorité pour couvrir les affectations de remplacement pour congés annuels conformément à [l'annexe F, nouveau - Couverture lors des congés annuels].
- c)** Pour recevoir une affectation en vertu du présent article, une employée ou un employé doit être pleinement qualifié et formé pour effectuer toutes les tâches pertinentes de cette affectation.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

COVERAGE OF ABSENCES

NEW.02 Coverage of Uncovered Routes

An uncovered route may be assigned per the following order:

- (a)** Permanent flex employees in the postal installation who are unassigned and present on site when the coverage is required, by seniority. In any event, the most junior permanent flex employee who is unassigned and present on site when the coverage is required must accept the assignment.
- *(b)** If there are no permanent flex employees following the application of paragraph [NEW.02 (a) - Coverage of Uncovered Routes], the assignment may be covered by permanent flex employees outside the postal installation as per Appendix “F” **[NEW - No Work Available]**.
- (c)** If there are no permanent flex employees following the application of paragraph [NEW.02 (b) - Coverage of Uncovered Routes], the assignment may be covered by an on call relief employee who is unassigned, by ranking order.
- (d)** If there are no on call relief employees following the

ARTICLE « NOUVEAU »

REMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE

NOUVEAU.02 Exécution des itinéraires non attribués

Un itinéraire non attribué peut être assigné selon l'ordre suivant :

- a)** Les employées et employés permanents flexibles de l'installation postale qui n'ont pas d'affectation et qui sont présent sur le site lorsque le remplacement est requis, par ancienneté. Dans tous les cas, l'employée ou l'employé permanent flexible ayant le moins d'ancienneté qui n'est pas affecté et qui est sur place lorsque le remplacement est requis doit accepter l'affectation.
- *b)** S'il n'y a pas d'employées et employés permanents flexibles suivant l'application de l'alinéa [NOUVEAU.02 a) - Exécution des itinéraires non attribués], l'affectation peut être attribuée aux employées et employés permanents flexibles à l'extérieur de l'installation postale, conformément au **[NOUVEAU - Aucun travail disponible]** de l'annexe F.
- c)** S'il n'y a pas d'employées et employés permanents flexibles suivant l'application de l'alinéa [NOUVEAU.02 b) - Exécution des itinéraires non attribués], l'affectation peut être attribuée à une employée ou un employé de relève sur appel qui n'est pas affecté, par ordre de classement.
- d)** S'il n'y a pas d'employées ou d'employés de relève sur appel

ARTICLE “NEW”

COVERAGE OF ABSENCES

application of paragraph [NEW.02 (c) - Coverage of Uncovered Routes], the assignment may be covered by route holders in the postal installation by seniority, provided such assignment does not result in overtime after the completion of their own route.

- (e) If the assignment remains uncovered following the application of [NEW.02 (d) - Coverage of Uncovered Routes], overtime may be offered to employees in the postal installation by seniority in order to cover all or a part of the assignment.
- (f) If the assignment or part of the assignment remains uncovered following the application of [NEW.02 (e) - Coverage of Uncovered Routes], the assignment or part of the assignment may be covered by other means as deemed appropriate by the Corporation.

ARTICLE « NOUVEAU »

REMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE

suivant l'application de l'alinéa [NOUVEAU.02 c) - Exécution des itinéraires non attribués], l'affectation peut être attribuée aux titulaires d'itinéraires de l'installation postale par ancienneté, à condition qu'une telle affectation n'entraîne pas d'heures supplémentaires après l'achèvement de leur propre itinéraire.

- e) Si l'affectation demeure non attribuée après l'application de l'alinéa [NOUVEAU.02 d) - Exécution des itinéraires non attribués], des heures supplémentaires peuvent être offertes aux employées et employés de l'installation postale par ancienneté afin de couvrir la totalité ou une partie de l'affectation.
- f) Si l'affectation ou une partie de l'affectation demeure non attribuée après l'application de l'alinéa [NOUVEAU.02 e) - Exécution des itinéraires non attribués], l'affectation ou une partie de l'affectation peut être attribuée par d'autres moyens jugés appropriés par la Société.

ARTICLE “NEW”
COVERAGE OF ABSENCES

ARTICLE « NOUVEAU »
REMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

NEW.03 Coverage of Known Absences – Ten (10) Working Days or More

***(a)** If an employee is off on a known absence of ten (10) working days or more, inclusive of designated holidays under clause 16.01, the absence **shall** be assigned as per the following order:

***(i) Volunteer** route holders in the postal installation, by seniority.

***(ii)** The remaining or resulting absence from the application of sub-paragraph [NEW.03 (a)(i) - Coverage of Known Absences – Ten (10) Working Days or More] **shall** be covered by permanent flex employees in the postal installation, by seniority.

(iii) Any remaining or resulting absence following the application of sub-paragraph [NEW.03 (a)(ii) - Coverage of Known Absences – Ten (10) Working Days or More] may be covered by on call relief employees, by ranking order.

NOUVEAU.03 Remplacement d'absences connues – Dix (10) jours ouvrables ou plus

***a)** Si une employée ou un employé est en absence connue de dix (10) jours ouvrables ou plus, y compris les jours fériés prévus à la clause 16.01, le remplacement de l'absence **doit** se faire selon l'ordre suivant :

***i) Des bénévoles** des titulaires d'itinéraire dans l'installation postale, par ancienneté.

***ii)** L'absence restante ou résultant de l'application du sous-alinéa [NOUVEAU.03 a)i) - Remplacement d'absences connues – Dix (10) jours ouvrables ou plus] **doit** être attribuée à des employées et employés permanents flexibles de l'installation postale, par ancienneté.

iii) Toute absence restante ou résultant de l'application du sous-alinéa [NOUVEAU.03 a)ii) Remplacement d'absences connues – Dix (10) jours ouvrables ou plus] peut être attribuée à des employées et employés de relève sur appel, par ordre de classement.

(b) For as long as the assignment is ongoing, the employee is required to remain on the assignment for the duration of the absence of the employee being replaced. Notwithstanding the above, the Corporation reserves the right to reassign an employee based on operational needs.	b) Tant que l'affectation est en cours, l'employée ou l'employé doit conserver l'affectation pendant toute la durée de l'absence de la personne à remplacer. Nonobstant ce qui précède, la Société se réserve le droit de réaffecter une employée ou un employé en fonction des besoins opérationnels.
(c) Under the circumstances where an employee has not been given a choice of the assignment, he or she can bid onto another assignment from the first full day where a choice of assignments is made available.	c) Dans les cas où un employé ou employée ne s'est pas vu accorder le choix d'une affectation, elle ou il peut porter son choix sur une autre affectation disponible à partir du premier jour complet lorsqu'un choix d'affectations est disponible.
(d) In the application of NEW.03(a) [Coverage of Known Absences – Ten (10) Working Days or More] and notwithstanding the provisions of clause 31.05, for coverage of schedules with a scheduled day on a Sunday or Saturday, "working days" shall include all scheduled days of work.	d) Dans l'application de l'alinéa NOUVEAU.03(a) [remplacement des absences connues – Dix (10) jours ouvrables ou plus] et nonobstant les dispositions de la clause 31.05, pour la couverture des horaires ayant un jour prévu un dimanche ou un samedi, les « jours ouvrables » comprennent tous les jours de travail prévus.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

COVERAGE OF ABSENCES

NEW.04 Termination of Coverage

- (a) The Corporation may terminate the coverage of an absence by an on call relief employee under clause [NEW.03 - Coverage of Known Absences – Ten (10) Working Days or More] and replace them by a permanent flex employee, should one become available, provided that:
- (i) the coverage under clause [NEW.03 - Coverage of Known Absences – Ten (10) Working Days or More] continued for at least five (5) working days, and
 - (ii) all affected employees have been given forty-eight (48) hours of advance notice.
- (b) In the application of paragraph [NEW.04 (a) - Termination of Coverage], where there is more than one (1) absence being covered by an on call relief employee in a postal installation, and where the Corporation decides to terminate coverage for less than the total number of absences in the postal installation, the assignment on which the coverage is terminated will be chosen in reverse order of ranking

ARTICLE « NOUVEAU »

REMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE

NOUVEAU.04 Fin du remplacement

- a) La Société peut mettre fin à la couverture d'une absence par une employée ou un employé de relève sur appel en vertu de la clause [NOUVEAU.03 - Remplacement d'absences connues – Dix (10) jours ouvrables ou plus] et la ou le remplacer par une employée ou un employé permanent flexible, si une telle personne devient disponible, à condition que :
- i) le remplacement effectué conformément à la clause [NOUVEAU.03 - Remplacement d'absences connues – Dix (10) jours ouvrables ou plus] a été maintenu pendant au moins cinq (5) jours ouvrables, et
 - ii) tous les employés et employées touchés aient reçu un préavis de quarante-huit (48) heures.
- b) Dans le cadre de l'application de l'alinéa [NOUVEAU.04 a) - Fin du remplacement], lorsque plus d'une (1) absence fait l'objet d'un remplacement par une employée ou un employé de relève sur appel dans une installation postale et que la Société décide de mettre fin au remplacement pour un nombre d'absences inférieur au nombre total d'absences dans l'installation postale, l'affectation dont le

ARTICLE “NEW”

COVERAGE OF ABSENCES

of the on call relief employees covering the original or resulting assignment under clause [NEW.03 - Coverage of Known Absences – Ten (10) Working Days or More].

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE « NOUVEAU »

REMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE

remplacement prend fin sera choisie en ordre inverse du classement des employées et employés de relève sur appel effectuant l'affectation initiale ou résultant de l'application de la clause [NOUVEAU.03 - Remplacement d'absences connues – Dix (10) jours ouvrables ou plus].

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

* FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS

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

* When the provisions of clause 12.03 have been complied with and a vacant route or permanent **flex** position remains, it shall be filled on the basis of ranking by qualified on call relief employees who have submitted applications in accordance with clause 12.07.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

* DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS

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

* Lorsque les dispositions de la clause 12.03 ont été appliquées et qu'un itinéraire ou un poste permanent **flexible** demeure vacant, il est offert en fonction de la date d'attribution du rang aux employées et employés de relève sur appel qualifiés qui ont soumis une demande conformément à la clause 12.07.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 11
Onglet 11

ARTICLE 15

VACATION LEAVE

*

***15.01 Definition and Entitlement**

(new) For the purposes of Article 15, “*vacation year*” shall be that of the vacation leave schedule starting either the last Sunday in March or the first Sunday in April, as the case may be, and ending fifty-two (52) weeks later.

(new) For the transition period between January 1, 20XX and either the last Sunday in March or the first Sunday in April 20XX, employees shall refer to the terms and conditions as set out in Appendix [NEW - Vacation Leave Transition Period].

*(a) Employees shall be entitled to three (3) weeks’ vacation per **vacation** year without a reduction in actual wages.

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

*

***15.01 Définition et droit**

nouveau) Pour les fins de l’article 15, « *l’année de congés annuels* » coïncide avec le calendrier de congés annuels et débute soit le dernier dimanche de mars, soit le premier dimanche d’avril, selon le cas, et compte cinquante-deux (52) semaines.

nouveau) Pour la période de transition du 1^{er} janvier 20XX au dernier dimanche de mars ou au premier dimanche d’avril 20XX, les employées et employés doivent consulter les modalités établies à l’annexe [NOUVEAU - Période de transition des congés annuels]

*a) Les employées et employés ont droit à trois (3) semaines de congés par année de **congés annuels** sans réduction de leur salaire proprement dit.

ARTICLE 15

(i) Vacation leave shall be earned at a rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days for each calendar month in which an employee receives pay.

***(b)** Employees who have completed seven (7) years of continuous employment shall be entitled to four (4) weeks' vacation per **vacation** year without a reduction in actual wages.

(i) Vacation leave shall be earned at a rate of one and two-thirds ($1\frac{2}{3}$) days for each calendar month in which an employee receives pay.

***(c)** Employees who have completed fourteen (14) years of continuous employment shall be entitled to five (5) weeks' vacation per **vacation** year without a reduction in actual wages.

(i) Vacation leave shall be earned at a rate of two and one twelfth ($2\frac{1}{12}$) days for each calendar month in which an employee receives pay.

ARTICLE 15

i) Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et **un** quart ($1\frac{1}{4}$) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

***b)** Les employées et employés qui comptent sept (7) années d'emploi continu ont droit à quatre (4) semaines de congés par année **de congés annuels** sans réduction de leur salaire proprement dit.

i) Les congés annuels s'acquièrent au taux d'une journée et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

***c)** Les employées et employés qui comptent quatorze (14) années d'emploi continu ont droit à cinq (5) semaines de congés par année **de congés annuels** sans réduction de leur salaire proprement dit.

i) Les congés annuels s'acquièrent au taux de deux journées et un douzième ($2\frac{1}{12}$) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

ARTICLE 15

***(d)** Employees who have completed twenty-one (21) years of continuous employment shall be entitled to six (6) weeks' vacation per **vacation** year without a reduction in actual wages.

(i) Vacation leave shall be earned at a rate of two and a half (2 ½) days for each calendar month in which an employee receives pay.

***(e)** Employees who have completed twenty-eight (28) years of continuous employment shall be entitled to seven (7) weeks' vacation per **vacation** year without a reduction in actual wages.

(i) Vacation leave shall be earned at a rate of two and eleven twelfths (2 11/12) days for each calendar month in which an employee receives pay.

ARTICLE 15

***d)** Les employées et employés qui comptent vingt-~~et~~-une (21) années d'emploi continu ont droit à six (6) semaines de congés par année **de congés annuels** sans réduction de leur salaire proprement dit.

i) Les congés annuels s'acquièrent au taux de deux journées et demie (2 ½) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire.

***e)** Les employées et employés qui comptent vingt-huit (28) années d'emploi continu ont droit à sept (7) semaines de congés par année **de congés annuels** sans réduction de leur salaire proprement dit.

i) Les congés annuels **s'acquièrent** au taux de deux journées et onze douzièmes (2 11/12) par mois civil au cours duquel l'employée ou l'employé reçoit un salaire

ARTICLE 15

ARTICLE 15

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “NEW”

VACATION LEAVE TRANSITION PERIOD

The following terms shall apply for the period between January 1, 20XX and the last Sunday in March 20XX or the first Sunday in April 20XX (the "Transition Period"):

1. During the Transition Period, eligible employees shall earn vacation leave at the appropriate rate under clause 15.01.
2. All earned and unused vacation leave during the Transition Period will be paid out to employees who end their employment during the Transition Period.
3. If, at the end of the transition period, an employee's entitlement to vacation leave includes a fractional entitlement, the entitlement shall be increased to the nearest full day.
4. Effective the last Sunday in March 20XX or the first Sunday in April 20XX, the terms set out in Article 15 will apply.

ANNEXE « NOUVEAU »

PÉRIODE DE TRANSITION DES CONGÉS ANNUELS

Les modalités suivantes s'appliquent pour la période allant du 1^{er} janvier 20XX au dernier dimanche de mars 20XX ou le premier dimanche d'avril 20XX (la « période de transition ») :

1. Au cours de la période de transition, les employées et employés admissibles acquièrent des congés annuels au taux approprié en vertu de la clause 15.01.
2. Tous les congés annuels accumulés et non utilisés pendant la période de transition seront payés aux employées et employés qui mettent fin à leur emploi pendant la période de transition.
3. Si, à la fin de la période de transition, les droits aux congés annuels d'une employée ou d'un employé comprennent une fraction de journée, ce droit est augmenté au jour entier supérieur le plus proche.
4. À compter du dernier dimanche de mars 20XX ou du premier dimanche d'avril 20XX, les modalités énoncées à l'article 15 s'appliqueront.

APPENDIX “NEW”

ANNEXE « NOUVEAU »

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 15

VACATION LEAVE

15.NEW Accumulation of Vacation Leave

Where, in any vacation year, an employee has not been granted all of the vacation leave credited to them, the unused portion of their vacation leave shall be carried over into the next vacation year. Carry-over beyond one vacation year shall be by mutual consent.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS

15.NOUVEAU Accumulation des congés annuels

Lorsque, durant l'année de congés annuels, une employée ou un employé n'a pas bénéficié de tous les congés annuels qui étaient à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congés annuels suivante. Tout report au-delà d'une année de congés annuels se fait par accord mutuel.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 15
VACATION LEAVE

15.NEW Displacement of Vacation Leave

Where, in respect of any period of vacation leave, an employee is:

- (a) granted bereavement leave;
- (b) granted special leave with pay because of illness in the immediate family when the requirements of clause 19.03 are met;
- (c) granted leave under clause 19.04 of this agreement;
- (d) granted leave for the birth or adoption of a child;
- (e) granted injury-on-duty leave;
- (f) granted short term disability benefits under Part C of Article 36; or
- (g) granted quarantine leave under clause 19.09 of this agreement,

the period of vacation leave so displaced shall either be added to the vacation period, if requested by the employee and approved by the Corporation, or reinstated for use at a later date.

ARTICLE 15
CONGÉS ANNUELS

15.NOUVEAU Déplacement des congés annuels

Dans le cas où, au cours d'une période de congé annuel quelconque, une employée ou un employé :

- a) bénéficie d'un congé de décès;
- b) bénéficie d'un congé spécial payé pour cause de maladie dans la proche famille lorsque les exigences de la clause 19.03 sont respectées;
- c) bénéficie d'un congé selon la clause 19.04 de la présente convention;
- d) bénéficie d'un congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;
- e) bénéficie d'un congé d'accident du travail;
- f) bénéficie de prestations de l'assurance invalidité de courte durée en vertu de la partie C de l'article 36; ou
- g) bénéficie d'un congé pour mise en quarantaine selon la clause 19.09 de la présente convention,

la période de congé annuel ainsi déplacée doit soit s'ajouter à la période de congé annuel si l'employée ou l'employé en fait la demande et si la Société accorde son approbation, soit être portée à son crédit pour qu'elle ou il l'utilise plus tard.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 12
Onglet 12

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

NEW

Education Leave

- (a) 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 and may be renewed by mutual agreement.
- (i) At the Corporation's discretion, an employee on education leave without pay under this article may receive an allowance in lieu of salary of up to one hundred percent (100%) of his or her annual rate of pay as provided for in Appendix “A” of this agreement, **excluding variable allowances and vehicle expense, as applicable**, depending on the degree to which the education leave is deemed, by the Corporation, to be relevant to organizational requirements. Where the employee

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

NOUVEAU

Congé d'éducation

- a) À la demande d'une employée ou d'un employé, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) ans peut être accordé à des fins d'éducation. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable et peut être renouvelé par entente mutuelle.
- i) À la discrétion de la Société, l'employée ou l'employé qui bénéficie d'un congé d'éducation non payé aux termes du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement pouvant représenter jusqu'à cent pour cent (100 p. 100) de son taux annuel de rémunération, tel qu'il est indiqué à l'annexe « A » de la présente convention, **à l'exception des allocations variables et des dépenses d'utilisation d'un véhicule, le cas échéant**, dans la mesure où la Société estime que ces études

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

receives a grant, bursary or scholarship, the education leave allowance may be reduced. In such cases, the amount of the reduction shall not exceed the amount of the grant, bursary or scholarship.

- (ii) Allowances already being received by the employee may, at the discretion of the Corporation be continued during the period of the education leave. The employee shall be notified when the leave is approved whether such allowances are to be continued in whole or in part.
- (iii) As a condition of the granting of education leave without pay, an

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

correspondent aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employée ou l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité peut être réduite, mais le montant de cette réduction ne peut toutefois dépasser celui de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

- ii) Dans le cas d'une employée ou d'un employé qui touche déjà des indemnités, celles-ci peuvent, à la discrétion de la Société, continuer à lui être versées pendant la durée du congé d'éducation. Lorsque le congé est approuvé, l'employée ou l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.
- iii) La Société peut demander, comme condition préalable à

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

employee shall, if required, give a written undertaking prior to the commencement of the leave to return to the service of the Corporation for a period of not less than the period of the leave granted.

If the employee:

- (1) fails to complete the course;
- (2) does not resume employment with the Corporation on completion of the course; **or**
- (3) ceases to be employed before termination of the period he or she has undertaken to serve after completion

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

l'octroi d'un congé d'éducation non payé, que l'employée ou l'employé s'engage par écrit à réintégrer ses fonctions pendant une période au moins équivalente à celle du congé accordé.

Lorsque l'employée ou l'employé :

- 1) ne termine pas les études entreprises;
- 2) ne réintègre pas ses fonctions auprès de la Société une fois ses études terminées; **ou**
- 3) cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle elle ou il s'est engagé à fournir ses services après

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

of the
course;

he or she shall
repay the
Corporation all
allowances paid to
him or her under
this article during
the education leave
or such lesser sum
as shall be
determined by the
Corporation.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

la fin de ses
études;

elle ou il doit
rembourser à la
Société toutes les
indemnités qui lui ont
été versées aux
termes du présent
article pendant la
durée du congé
d'éducation, ou une
somme moindre
fixée par la Société.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

NEW

**Leave by Request and
Military Leave**

- (a) The Corporation may grant leave of absence without pay to a maximum of three (3) months to an employee requesting in writing such leave of absence for good and sufficient cause. Such leave shall not be unreasonably withheld.
- (b) Upon written request, leave of absence without pay shall be granted to an employee for the purpose of military or civil defence training.
- (c) The Corporation may grant leave of absence with pay to an employee who is required to attend to emergencies affecting the community.

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

NOUVEAU

**Congé sur demande et
congé militaire**

- a) La Société peut accorder un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois à une employée ou un employé qui demande par écrit ce congé pour des motifs valables et suffisants. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.
- b) Sur demande écrite, un congé non payé sera accordé à une employée ou un employé pour suivre une formation militaire ou un cours de protection civile.
- c) La Société peut accorder un congé payé à une employée ou à un employé requis de vaquer à des cas d'urgence touchant la communauté.

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

NEW	<u>Leave Without Pay for Relocation of Spouse</u>
(a)	At the request of an employee, leave without pay for a period of up to one (1) year shall be granted to an employee whose spouse is permanently relocated and up to five (5) years to an employee whose spouse is temporarily relocated.
(b)	Leave without pay granted under this clause shall be deducted from the calculation of continuous employment for the purpose of calculating vacation leave for the employee involved, except where the period of such leave is less than three (3) months. Time spent on such leave which is for a period of more than three (3) months shall not be counted for pay increment purposes.

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

NOUVEAU	<u>Congé non payé en cas de réinstallation de la conjointe ou du conjoint</u>
a)	À la demande de l'employée ou l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employée ou l'employé dont la conjointe ou le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employée ou l'employé dont la conjointe ou le conjoint est déménagé temporairement.
b)	Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du congé annuel auxquels a droit l'employée ou l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

ARTICLE “NEW”
OTHER LEAVES OF ABSENCE

ARTICLE « NOUVEAU »
AUTRES CONGÉS

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

NEW

Sabbatical Leave

The Corporation shall make available to employees Self-Funded Leave as per the Work Options Program, as may be amended from time to time.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

NOUVEAU Congé sabbatique

La Société mettra à la disposition des employées et employés un congé auto-financé, tel qu'indiqué dans son Programme d'options de travail, sous réserve d'éventuelles modifications.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

NEW

**Leave Without Pay for
Long-Term Elder Care**

- (a) Subject to operational needs, leave without pay in one (1) month or more periods of not less than one (1) month duration to a maximum of five (5) years during an employee's total period of employment in the Corporation shall be provided for the long-term personal care of the employee's parents, including spouse's parents or foster parents.
- (b) Leave without pay which is for a period of more than three (3) months, granted under this clause, shall be deducted from the calculation of continuous employment for the purpose of calculating vacation leave for the employee involved. Time spent on such leave which is for a period of more than three (3) months shall not be counted for pay increment purposes.

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

NOUVEAU

**Congé non payé pour les
soins à long terme d'une
personne âgée**

- a) Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'une durée d'au moins un (1) mois chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) années au total, est accordé à l'employée ou l'employé pendant la durée totale de son emploi à la Société pour dispenser des soins personnels à long terme à ses parents, y compris à ses beaux-parents ou à ses parents nourriciers.
- b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé aux termes de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du congé annuel auquel l'employée ou l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé qui est d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

ARTICLE “NEW”
OTHER LEAVES OF ABSENCE

ARTICLE « NOUVEAU »
AUTRES CONGÉS

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

NEW	<u>Compassionate Care Leave</u>
(a)	For the purpose of this clause, family member means: • a spouse of the employee; • a child of the employee; • a child of the employee’s spouse; • a parent of the employee; • a spouse of a parent of the employee; or • any other person who is defined as a “family member” in the regulations made under the <i>Employment Insurance Act</i>.
(b)	The employee shall be granted leave without pay for a period up to twenty-eight (28) weeks to provide care or support to a family

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

NOUVEAU	<u>Congé de soignant</u>
a)	Aux fins de l’application de la présente clause, la famille inclut : • la conjointe ou le conjoint de l’employée ou l’employé; • l’enfant de l’employée ou l’employé; • l’enfant de la conjointe ou du conjoint de l’employée ou l’employé; • le parent de l’employée ou l’employé; • la conjointe ou le conjoint d’un parent de l’employée ou l’employé; ou • toute autre personne faisant partie de la définition de « membre de la famille » au sens des règlements pris en vertu de la <i>Loi sur l’assurance-emploi</i>.
b)	L’employée ou l’employé a droit à un congé non payé d’une durée maximale de vingt-huit (28) semaines pour offrir des soins ou du soutien

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

member if a qualified medical practitioner issues a certificate stating that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within twenty-six (26) weeks.

- (c) A leave of absence under this clause may only be taken in periods of not less than one week's duration.
- (d) The entitlement to leave without pay may be shared by two (2) or more employees of the same family, however, the total amount of leave without pay that may be taken in regard to the same family member is twenty-eight (28) weeks.
- (e) The medical certificate referred to in clause (b) above shall be provided to the Corporation within fifteen (15) days of an employee's return to work.

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

à un membre de sa famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que le membre de la famille est gravement malade et qu'il existe un risque important qu'il décède dans les vingt-six (26) semaines.

- c) Le congé obtenu aux termes de la présente clause doit être pris en périodes d'une durée minimale d'une semaine.
- d) Le congé non payé peut être partagé par deux (2) employés ou employées de la même famille ou plus; toutefois, la durée maximale du congé non payé qui peut être accordé à l'égard d'un même membre de la famille est de vingt-huit (28) semaines.
- e) Le certificat médical indiqué à l'alinéa b) ci-dessus doit être fourni à la Société dans les quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employée ou de l'employé.

ARTICLE “NEW”

OTHER LEAVES OF ABSENCE

ARTICLE « NOUVEAU »

AUTRES CONGÉS

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

PARENTAL RIGHTS

18.NEW Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children

(a) Subject to operational needs, 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 in the Corporation shall be provided for the care and nurturing of pre-school age children.

(b) Leave without pay which is for a period of more than three (3) months, granted under this clause, shall be deducted from the calculation of continuous employment for the purpose of calculating vacation leave for the employee involved. Time spent on such leave which is for a period of more than three (3) months shall not be counted for pay increment purposes.

DROITS PARENTAUX

18.NOUVEAU Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

a) Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'une durée d'au moins un (1) mois chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) années au total, est accordé à l'employée ou l'employé pendant la durée totale de son emploi à la Société pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.

b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du congé annuel auquel l'employée ou l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé qui est d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

PARENTAL RIGHTS

DROITS PARENTAUX

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

**19.NEW Leave for Traditional
Indigenous Practices**

(a) For the purpose of this clause, “Indigenous” has the same meaning as “Aboriginal” under subsection 206.8(4) of the *Canada Labour Code*.

(b) An employee who is an Indigenous person and who has completed three (3) consecutive months of continuous employment shall be granted leave without pay of up to five (5) days in every calendar year, to enable the employee to engage in traditional Indigenous practices, including:

- (i)** Hunting;
- (ii)** Fishing;
- (iii)** Harvesting; and
- (iv)** Any practice prescribed by regulation to the *Canada Labour Code*.

(c) The leave of absence may be taken in one or more periods. The Corporation may require that each period of leave be not less than one day’s duration.

(d) The Corporation may, in writing and no later than fifteen (15) days after an employee’s return to work, request the employee to provide documentation that shows the employee as an Indigenous person. The employee shall provide that documentation only if it is reasonably practicable for him or her to obtain and provide it.

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

**19.NOUVEAU Congé pour pratiques
autochtones
traditionnelles**

a) Aux fins de la présente clause, « autochtone » a le même sens qu’au paragraphe 206.8(4) du *Code canadien du travail*.

b) Une employée ou un employé qui est un autochtone et qui travaille pour la Société sans interruption depuis au moins trois (3) mois a droit, par année civile, à un congé non payé d’au plus cinq (5) jours pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment :

- i)** la chasse;
- ii)** la pêche;
- iii)** la récolte ou la cueillette; et
- iv)** toute pratique prévue par règlement au *Code canadien du travail*.

c) Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes. La Société peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d’une durée minimale d’une journée.

d) La Société peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail d’une employée ou un employé, demander à celui-ci qu’elle ou il fournisse des documents qui démontrent qu’il est un autochtone. L’employée ou l’employé n’est tenu de fournir à la Société de tels documents que s’il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

***(e)** Delete

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

***(e)** Supprimer

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

19.NEW Leave for Victims of Family Violence

(a) For the purposes of this clause, “child” and “parent” have the same meaning as in subsection 206.7(1) of the *Canada Labour Code*.

(b) An employee who is a victim of family violence or who is the parent of a child who is a victim of family violence shall be granted special leave without pay of up to a maximum of ten (10) days in every calendar year, in order to enable the employee, in respect of such violence:

- (i)** To seek medical attention for themselves or their child in respect of a physical or psychological injury or disability;
- (ii)** To obtain services from an organization which provides services to victims of family violence;
- (iii)** To obtain psychological or other professional counselling;
- (iv)** To relocate temporarily or permanently;
- (v)** To seek legal or law enforcement assistance or to prepare for or participate in any civil or criminal legal proceeding; or

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

19.NOUVEAU Congé pour les victimes de violence familiale

a) Aux fins de la présente clause, « enfant » et « parent » ont le même sens qu’au paragraphe 206.7(1) du *Code canadien du travail*.

b) Une employée ou un employé qui est victime de violence familiale ou est le parent d’un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé non payé d’au plus dix (10) jours pour lui permettre, en lien avec la violence familiale subie :

- i)** d’obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l’enfant à l’égard d’une blessure ou d’une incapacité physique, ou encore d’un dommage ou d’une déficience psychologique;
- ii)** d’obtenir les services d’un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
- iii)** d’obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d’autre nature;
- iv)** de déménager de façon temporaire ou permanente;
- v)** d’obtenir des services juridiques ou le soutien d’organismes chargés de l’application de la loi, de se préparer en vue d’instances judiciaires civiles ou criminelles ou de participer à de telles instances; ou

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

(vi) To take any measures prescribed by regulation to the *Canada Labour Code*.

(c) If the employee has completed three (3) consecutive months of continuous employment, the employee is entitled to the first five (5) days of the leave with pay.

(d) An employee is not entitled to leave under this clause if the employee is charged with an offence related to the act of family violence or if it is probable, considering the circumstances, that the employee committed that act.

(e) The leave of absence may be taken in one or more periods. The Corporation may require that each period of leave be of not less than one day's duration.

(f) The Corporation may, in writing and no later than fifteen (15) days after an employee's return to work, request the employee to provide documentation to support the reasons for the leave. The employee shall provide that documentation only if it is reasonably practicable for them to obtain and provide it.

***(g)** Delete

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

vi) de prendre toute mesure prévue par règlement au *Code canadien du travail*.

c) Si l'employée ou l'employé travaille pour la Société sans interruption depuis au moins trois (3) mois, les cinq (5) premiers jours du congé sont payés.

d) Une employée ou un employé n'a pas droit au congé aux termes de cette clause si elle ou il est accusé d'une infraction en lien avec l'acte de violence familiale ou si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle ou il l'a commis.

e) Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes. La Société peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

f) La Société peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail d'une employée ou d'un employé, demander à celui-ci qu'elle ou il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employée ou l'employé n'est tenu de fournir à la Société de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

***g)** Supprimer

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 13
Onglet 13

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

1. UTILIZATION

* On call relief employees will be utilized in postal installations with three (3) or more RSMC routes.

* Should the Corporation encounter staffing difficulties in the postal installations referred to above, the parties agree to consult locally on solutions to the staffing difficulties.

*

3. RATE OF PAY

On call relief employees shall be paid at the minimum progression level of the Appendix “A” activity values and variable allowance of the route being replaced, or the applicable Appendix “A” paragraph 8 **and 10** compensation.

Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

1. UTILISATION

* La Société fait appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus.

* Si la Société éprouve des difficultés liées à la dotation dans les installations postales définies ci-dessus, les parties acceptent de tenir des consultations au niveau local sur les solutions aux problèmes de dotation.

*

3. RÉMUNÉRATION

Les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés au niveau de progression minimum des valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement ou de la rémunération applicable en vertu du paragraphe 8 **et 10** de l'annexe « A ».

À moins qu'un véhicule de la Société ne soit fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

4. QUARTERLY PAYMENT

Every active on call relief employee shall receive a payment of two hundred and fifty dollars (\$250.00) for each quarter in which they work at least fifteen (15) days and remain an on call relief employee at the completion of the quarter. This entitlement opportunity commences in the first full quarter following the signing of the collective agreement. The quarters are measured in accordance with the relevant calendar year (March 31, June 30, September 30 and December 31).

5. SELECTION OF ASSIGNMENTS

* In postal installations with more than one on call relief employee, **when assignments are available**, they shall be offered to on call relief employees in the order of their ranking dates, **provided the on call relief employee is fully qualified and trained to perform all relevant duties of the assignment.**

NEW. RANKING DATES

The ranking date of on call relief employees shall be determined by their last hiring date. If more than one employee has the same hiring date, the

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

4. PAIEMENT TRIMESTRIEL

Chaque employée ou employé de relève sur appel actif reçoit un paiement de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour chaque trimestre au cours duquel elle ou il travaille au moins quinze (15) jours et demeure employée ou employé de relève sur appel à la fin du trimestre. Cette possibilité de versement commence le premier trimestre complet après la signature de la convention collective. Les trimestres correspondent à l'année civile pertinente (le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre).

5. CHOIX DES AFFECTATIONS

* Dans les installations postales ayant plus d'une employée ou employé de relève sur appel, **lorsque des affectations sont disponibles, elles** sont offertes aux employées ou employés de relève sur appel dans l'ordre des dates d'attribution du rang, **à condition que l'employée ou l'employé de relève sur appel soit pleinement qualifié et formé pour effectuer toutes les tâches pertinentes de l'affectation.**

NOUVEAU. DATES D'ATTRIBUTION DU RANG

La date d'attribution du rang des employées ou employés de relève sur appel est établi en fonction de leur dernière date d'embauche. Si plus d'une employée ou

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

random number system will be used to determine the rank.

NEW. WORKWEEK

The workweek extends from Sunday to Saturday inclusively. On call relief employees shall not work more than five (5) days in the workweek, barring exceptional circumstances.

6. VACATION PAY

For on call relief employees with less than five (5) years of continuous employment, vacation pay will accumulate at four (4) percent of actual wages earned between the period of April 1 to March 31.

For on call relief employees with five (5) or more years of continuous employment, vacation pay will accumulate at six (6) percent of actual wages earned between the period of April 1 to March 31.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

d'un employé a la même date d'embauche, le système de numéros aléatoires est utilisé pour déterminer le rang.

NOUVEAU. SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail s'étend du dimanche au samedi inclusivement. Les employées et employés de relève sur appel ne doivent pas travailler plus de cinq (5) jours dans la semaine de travail, à moins de circonstances exceptionnelles.

6. INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

Pour les employées ou employés de relève sur appel comptant moins de cinq (5) années d'emploi continu, l'indemnité de congé annuel s'accumule à un taux de quatre (4) pour cent du salaire proprement dit gagné entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

Pour les employées ou employés de relève sur appel comptant cinq (5) années ou plus d'emploi continu, l'indemnité de congé annuel s'accumule à un taux de six (6) pour cent du salaire proprement dit gagné entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

* For on call relief employees with ten (10) or more years of continuous employment, vacation pay will accumulate at eight (8) percent of actual wages earned between the period of April 1 to March 31.

* On call relief employees shall receive their vacation pay prior to the last Friday of June of the following vacation year.

7. BOOT ALLOWANCE

* On call relief employees shall receive a boot allowance in the amount of sixty dollars (\$60) in each quarter that they receive the payment under paragraph **[Quarterly Payments]**.

8. PAID HOLIDAYS

* On call relief employees shall be entitled to leave on the designated general holidays if the holiday falls on an assigned working day. Each month, in respect to the payment of general holidays, on call relief employees shall receive pay equal to four point **eight (4.8)** percent of their actual wages as defined in Appendix “A”.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

* Pour les employées ou employés de relève sur appel comptant dix (10) années ou plus d'emploi continu, l'indemnité de congé annuel s'accumule à un taux de huit (8) pour cent du salaire proprement dit gagné entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

* Les employées et employés de relève sur appel reçoivent leur indemnité de congé annuel avant le dernier vendredi de juin de l'année de congés annuels suivante.

7. INDEMNITÉ DE CHAUSSURES

* Les employées et employés de relève sur appel reçoivent une indemnité de chaussure d'un montant de soixante dollars (60 \$) pour chaque trimestre au cours duquel elles ou ils reçoivent le paiement prévu au paragraphe **[Paiement trimestriel]**

8. JOURS FÉRIÉS

* Les employées et employés de relève sur appel ont droit à un congé les jours fériés désignés si le jour férié est un jour de travail prévu. Tous les mois, relativement au paiement de jours fériés, les employées ou employés de relève sur appel reçoivent une paie égale à quatre virgule **huit (4,8)** pour cent de leur salaire

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

***NEW. Delete**

*

9. PROVISIONS OF THE COLLECTIVE AGREEMENT APPLICABLE TO ON CALL RELIEF EMPLOYEES

* The collective agreement shall apply to on call relief employees, except for the following provisions: Articles 8, 11, 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, 13.02, **13.new [Compensatory Time]**, 14.01, 14.02, 14.04, 15, 16, 17, **18.new [Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children]**, 19, 22, 23, 24.03, 24.04, 36, **Article.NEW [Other Leaves of Absences]**, Appendices “F”, “I”.

10. VEHICLES AND EXTRA TRIPS

The Corporation may authorize the use of a type of vehicle other than the one specified on the route being replaced for on call relief employees. However, no payment will be made for additional trips on the route unless the on call relief

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

proprement dit, tel qu'il est défini à l'annexe « A ».

***NOUVEAU. Supprimer**

*

9. DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLES AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

* La convention collective s'applique aux employées ou employés de relève sur appel, à l'exclusion des dispositions suivantes : articles 8, 11, 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, 13.02, **13.new [Compensatory Time]**, 14.01, 14.02, 14.04, 15, 16, 17, **18.new [Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire]**, 19, 22, 23, 24.03, 24.04, 36, **Article.NEW [Autres Congés]**, annexes, « F », « I ».

10. VÉHICULES ET TRAJETS SUPPLÉMENTAIRES

La Société peut autoriser l'utilisation, par les employées ou employés de relève sur appel, d'un type de véhicule autre que celui spécifié pour l'itinéraire faisant l'objet d'un remplacement. Toutefois, aucun paiement n'est versé pour des trajets

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

employee has provided at least the minimum size vehicle required for the route as indicated in the Schedule “A” of the Mail Transportation and Delivery Agreement for the route, and the additional trip has been authorized by the Corporation.

NEW. MATERNITY, PARENTAL AND ADOPTION LEAVE WITHOUT PAY

On call relief employees will be entitled to take maternity, parental and adoption leave without pay for the period specified in clauses 18.01 and 18.04 respectively.

11. PRIOR AGREEMENTS

This Appendix renders all other national memoranda of agreements regarding on call relief null and void, including the memoranda signed on December 20, 2006, June 19, 2007, June 20, 2007 and December 12, 2007.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

supplémentaires à l'itinéraire sauf si l'employée ou l'employé de relève sur appel a fourni au moins le véhicule de taille minimale nécessaire pour l'itinéraire, tel qu'indiqué à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison de l'itinéraire, et que la Société a autorisé le trajet supplémentaire.

NOUVEAU. CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION NON PAYÉ

Les employées et employés de relève sur appel ont droit à des congés de maternité, parental et d'adoption non payés pour les périodes prévues aux clauses 18.01 et 18.04 respectivement.

11. CONVENTIONS PRÉCÉDENTES

La présente annexe annule tous les autres protocoles d'entente nationaux concernant le personnel de relève sur appel, y compris les protocoles d'entente signés le 20 décembre 2006, le 19 juin 2007, le 20 juin 2007 et le 12 décembre 2007.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ANNEXE « E »

**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
RELÈVE SUR APPEL**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

1. UTILIZATION

* On call relief employees will be utilized in postal installations with three (3) or more RSMC routes.

* Should the Corporation encounter staffing difficulties in the postal installations referred to above, the parties agree to consult locally on solutions to the staffing difficulties.

*

3. RATE OF PAY

* On call relief employees shall be paid at the minimum **wage progression level in addition to any applicable allowances as set out in Appendix “A”**.

When performing structured work, on call relief employees are paid according to the Schedule “A” of the Mail Transportation and Delivery Agreement of the route being replaced.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

1. UTILISATION

* La Société fait appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus.

* Si la Société éprouve des difficultés liées à la dotation dans les installations postales définies ci-dessus, les parties acceptent de tenir des consultations au niveau local sur les solutions aux problèmes de dotation.

*

3. RÉMUNÉRATION

* Les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés au niveau de progression minimum **et en fonction des allocations applicables prévues à l'annexe « A »**.

Lorsqu'elles ou ils effectuent du travail structuré, les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés conformément à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l'itinéraire faisant l'objet du remplacement.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

When performing unstructured work, on call relief employees are paid according to their assigned scheduled hours of work.

Article 13 and Article [NEW Overtime] may apply with respect to any additional hours worked as appropriate.

Unless a corporate vehicle is provided, the appropriate vehicle expense will apply.

4. QUARTERLY PAYMENT

Every active on call relief employee shall receive a payment of two hundred and fifty dollars (\$250.00) for each quarter in which they work at least fifteen (15) days and remain an on call relief employee at the completion of the quarter. This entitlement opportunity commences in the first full quarter following the signing of the collective agreement. The quarters are measured in accordance with the relevant calendar year (March 31, June 30, September 30 and December 31).

5. SELECTION OF ASSIGNMENTS

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

Lorsqu’elles ou ils effectuent du travail non structuré, les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés en fonction des heures de travail prévues à l’horaire.

L’article 13 et l’article [Nouveau Heures Supplémentaires] peut s’appliquer aux heures supplémentaires travaillées, le cas échéant.

À moins qu’un véhicule de la Société ne soit fourni, les dépenses d’utilisation d’un véhicule appropriées s’appliquent.

4. PAIEMENT TRIMESTRIEL

Chaque employée ou employé de relève sur appel actif reçoit un paiement de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour chaque trimestre au cours duquel elle ou il travaille au moins quinze (15) jours et demeure employée ou employé de relève sur appel à la fin du trimestre. Cette possibilité de versement commence le premier trimestre complet après la signature de la convention collective. Les trimestres correspondent à l’année civile pertinente (le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre).

5. CHOIX DES AFFECTATIONS

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

* In postal installations with more than one on call relief employee, **when assignments are available**, they shall be offered to on call relief employees in the order of their ranking dates, **provided the on call relief employee is fully qualified and trained to perform all relevant duties of the assignment.**

NEW. RANKING DATES

The ranking date of on call relief employees shall be determined by their last hiring date. If more than one employee has the same hiring date, the random number system will be used to determine the rank.

NEW. WORKWEEK

The workweek extends from Sunday to Saturday inclusively. On call relief employees shall not work more than five (5) days in the workweek, barring exceptional circumstances.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

* Dans les installations postales ayant plus d'une employée ou employé de relève sur appel, **lorsque des affectations sont disponibles, elles** sont offertes aux employées ou employés de relève sur appel dans l'ordre des dates d'attribution du rang, **à condition que l'employée ou l'employé de relève sur appel soit pleinement qualifié et formé pour effectuer toutes les tâches pertinentes de l'affectation.**

NOUVEAU. DATES D'ATTRIBUTION DU RANG

La date d'attribution du rang des employées ou employés de relève sur appel est établi en fonction de leur dernière date d'embauche. Si plus d'une employée ou d'un employé a la même date d'embauche, le système de numéros aléatoires est utilisé pour déterminer le rang.

NOUVEAU. SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail s'étend du dimanche au samedi inclusivement. Les employées et employés de relève sur appel ne doivent pas travailler plus de cinq (5) jours dans la semaine de travail, à moins de circonstances exceptionnelles.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

6. VACATION PAY

For on call relief employees with less than five (5) years of continuous employment, vacation pay will accumulate at four (4) percent of actual wages earned between the period of April 1 to March 31.

For on call relief employees with five (5) or more years of continuous employment, vacation pay will accumulate at six (6) percent of actual wages earned between the period of April 1 to March 31.

For on call relief employees with ten (10) or more years of continuous employment, vacation pay will accumulate at eight (8) percent of actual wages earned between the period of April 1 to March 31.

* Delete

* On call relief employees shall receive their vacation pay prior to the last Friday of June of the following vacation year.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

6. INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

Pour les employées ou employés de relève sur appel comptant moins de cinq (5) années d'emploi continu, l'indemnité de congé annuel s'accumule à un taux de quatre (4) pour cent du salaire proprement dit gagné entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

Pour les employées ou employés de relève sur appel comptant cinq (5) années ou plus d'emploi continu, l'indemnité de congé annuel s'accumule à un taux de six (6) pour cent du salaire proprement dit gagné entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

Pour les employées ou employés de relève sur appel comptant dix (10) années ou plus d'emploi continu, l'indemnité de congé annuel s'accumule à un taux de huit (8) pour cent du salaire proprement dit gagné entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

* Supprimer

* Les employées et employés de relève sur appel reçoivent leur indemnité de congé annuel avant le dernier vendredi de juin de l'année de congés annuels suivante.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

7. BOOT ALLOWANCE

* On call relief employees shall receive a boot allowance in the amount of sixty dollars (\$60) in each quarter that they receive the payment under paragraph **[Quarterly Payments]**.

8. PAID HOLIDAYS

* On call relief employees shall be entitled to **receive payment for a designated holiday specified in clause 16.01 on which they do not work. Such payment will be calculated on the basis of 1/20th of the regular wages earned during the two (2) complete pay periods immediately preceding the designated holiday.**

***NEW. Delete**

*

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

7. INDEMNITÉ DE CHAUSSURES

* Les employées et employés de relève sur appel reçoivent une indemnité de chaussure d'un montant de soixante dollars (60 \$) pour chaque trimestre au cours duquel elles ou ils reçoivent le paiement prévu au paragraphe **[Paiement trimestriel]**.

8. JOURS FÉRIÉS

* Les employées et employés de relève sur appel ont droit à **un paiement pour un jour férié mentionné à la clause 16.01 au cours duquel elles ou ils ne travaillent pas. Ce paiement correspond à un vingtième (1/20^e) de leur salaire proprement dit gagné au cours des deux (2) périodes de paie complètes précédant immédiatement le jour férié.**

***NOUVEAU. Supprimer**

*

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

9. PROVISIONS OF THE COLLECTIVE AGREEMENT APPLICABLE TO ON CALL RELIEF EMPLOYEES

* The collective agreement shall apply to on call relief employees, except for the following provisions: Articles 8, 11, 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, **13.new [Compensatory Time]**, 14.01, 14.02, 14.04, 15, 16, 17, **18.new [Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children]**, 19, 22, 23, 24.03, 24.04, 36, **Article.NEW [Other Leaves of Absences]**, Appendices “F”, “I”, **[NEW Route Verification]**.

10. VEHICLES AND EXTRA TRIPS

The Corporation may authorize the use of a type of vehicle other than the one specified on the route being replaced for on call relief employees. However, no payment will be made for additional trips on the route unless the on call relief employee has provided at least the minimum size vehicle required for the route as indicated in the Schedule “A” of the Mail Transportation and Delivery Agreement for the route, and the

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

9. DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLES AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

* La convention collective s'applique aux employées ou employés de relève sur appel, à l'exclusion des dispositions suivantes : articles 8, 11, 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, **13.new [Compensatory Time]**, 14.01, 14.02, 14.04, 15, 16, 17, **18.new [Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire]**, 19, 22, 23, 24.03, 24.04, 36, **Article.NEW [Autres Congés]**, annexes « F », « I », **[NOUVEAU vérification de l'itinéraire]**.

10. VÉHICULES ET TRAJETS SUPPLÉMENTAIRES

La Société peut autoriser l'utilisation, par les employées ou employés de relève sur appel, d'un type de véhicule autre que celui spécifié pour l'itinéraire faisant l'objet d'un remplacement. Toutefois, aucun paiement n'est versé pour des trajets supplémentaires à l'itinéraire sauf si l'employée ou l'employé de relève sur appel a fourni au moins le véhicule de taille minimale nécessaire pour l'itinéraire, tel qu'indiqué à l'annexe « A » de la convention de transport et de livraison de

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

additional trip has been authorized by the Corporation.

NEW. MATERNITY, PARENTAL AND ADOPTION LEAVE WITHOUT PAY

On call relief employees will be entitled to take maternity, parental and adoption leave without pay for the period specified in clauses 18.01 and 18.04 respectively.

11. PRIOR AGREEMENTS

This Appendix renders all other national memoranda of agreements regarding on call relief null and void, including the memoranda signed on December 20, 2006, June 19, 2007, June 20, 2007 and December 12, 2007.

ANNEXE « E »

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

l'itinéraire, et que la Société a autorisé le trajet supplémentaire.

NOUVEAU. CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION NON PAYÉ

Les employées et employés de relève sur appel ont droit à des congés de maternité, parental et d'adoption non payés pour les périodes prévues aux clauses 18.01 et 18.04 respectivement.

11. CONVENTIONS PRÉCÉDENTES

La présente annexe annule tous les autres protocoles d'entente nationaux concernant le personnel de relève sur appel, y compris les protocoles d'entente signés le 20 décembre 2006, le 19 juin 2007, le 20 juin 2007 et le 12 décembre 2007.

APPENDIX “E”

ON CALL RELIEF EMPLOYEES

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ANNEXE « E »

**EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
RELÈVE SUR APPEL**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Letter (NEW)

[DATE]

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street OTTAWA ON K2P 1Y3

**Re: On Call Relief Employee
Groupings**

Dear Mr. Senneville,

This letter confirms that the parties agree to the grouping of on call relief employees ("OCREs") and that the following conditions apply:

1. The parties may, through consultation at the local level, create additional OCRE positions. Any decision(s) in this regard must be approved by an authorized national representative of the Corporation. The total number of OCRE positions in an OCRE grouping at any one time during the life of the collective agreement shall not exceed one hundred (100).
2. A grouping of OCRE can only occur within a radius of thirty (30) kilometres or less from the office that the OCRE is based in.
3. A grouping of OCRE can only include offices that report to the same local area manager.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Lettre (NOUVEAU)

[DATE]

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
377, rue Bank OTTAWA (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Regroupement pour les employées
et employés de relève sur appel**

Monsieur Senneville,

La présente lettre vise à confirmer l'entente entre les parties sur le regroupement d'installations pour les employées et employés de relève sur appel (ERSA) et que les conditions suivantes s'appliquent :

1. Dans le cadre de consultations au palier local, les parties peuvent créer de nouveaux postes ERSA. Toute entente conclue par les parties doit être approuvée par une représentante ou un représentant national autorisé de la Société. Le nombre total de postes ERSA dans un regroupement d'installations ne peut excéder cent (100) pendant la durée de la convention collective.
2. Un regroupement d'ERSA ne peut inclure que des installations situées à l'intérieur d'un rayon de trente (30) kilomètres de l'installation d'origine de l'ERSA.
3. Un regroupement d'ERSA ne peut inclure que des installations relevant du même gestionnaire de zone locale.

Bien à vous,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Letter 4

Re: On Call Relief Employee Groupings

* Delete

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Lettre 4

Objet : Regroupement pour les employées et employés de relève sur appel

* Supprimer

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 14
Onglet 14

ARTICLE 34

DURATION AND REVISION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

34.01 Term of the Collective Agreement

* Except where otherwise specified, the terms of this collective agreement are effective and binding on the Corporation and the Union from **January 1, 2024** until **January 31, 2028**.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 34

DURÉE ET RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

34.01 Durée de la convention collective

* Sauf dispositions contraires, les dispositions de la convention collective lient la Société et le Syndicat à partir du **1 janvier 2024** jusqu'au **31 janvier 2028**.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “NEW”

COLLECTION AND DELIVERY OPERATING MODEL

PART I OBJECTIVES

1. The parties agree to work together, in accordance with the terms and conditions set out in this appendix, to identify, conduct and evaluate collection and delivery related projects that may be proposed by either party from time to time, in an effort to address the needs of the Corporation, its employees and its customers.

2. The parties will work together promptly, reasonably and in good faith, in order to achieve the objectives of this appendix.

3. Nothing in this appendix prevents the Corporation from making Collection and Delivery related changes that are not otherwise contrary to the collective agreement, or from otherwise exercising its rights and responsibilities as management.

PART II COLLECTION AND DELIVERY PROJECTS COMMITTEE

4. The parties shall establish a Collection and Delivery Projects Committee (the “Committee”).

5. The Committee shall:

(a) be composed of two (2) Ottawa-based representatives appointed

ANNEXE « NOUVEAU »

MODÈLE DES OPÉRATIONS DE COLLECTE ET DE LIVRAISON

PARTIE I OBJECTIFS

1. Les parties conviennent de travailler conjointement, suivant les dispositions de la présente annexe, à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de projets concernant la collecte et la livraison qui, le cas échéant, sont proposés par l'une ou l'autre des parties et visent à répondre aux besoins de la Société, de son personnel et de sa clientèle.

2. Les parties collaborent avec diligence, de bonne foi et déploient tous les efforts raisonnables pour atteindre les objectifs de la présente annexe.

3. Aucune disposition de la présente annexe n'interdit à la Société de faire des changements concernant la collecte et la livraison qui ne contreviennent pas par ailleurs à la convention collective ou, autrement, d'exercer ses prérogatives et responsabilités en matière de gestion.

PARTIE II COMITÉ DES PROJETS DE COLLECTE ET DE LIVRAISON

4. Les parties établissent un Comité des projets de collecte et de livraison (le « Comité »).

5. Le Comité :

a) est constitué de deux (2) représentantes ou représentants de chacune

APPENDIX “NEW”

by each party. At least one representative of each party shall be a member of senior management and a senior union representative, respectively;

- (b)** be a national committee based in Ottawa;
- (c)** meet on an as-required basis;
- (d)** determine its own processes and procedures;
- (e)** carry out the mandates given to it by the parties, in accordance with this appendix.

6. Each party can replace at any time a person that it appointed to the Committee.

7. All decisions of the Committee shall be taken on the basis of a consensus between the representatives of both parties.

- 8. (a)** The Committee shall meet virtually, unless otherwise agreed to by the parties. When there is a requirement for meetings to be conducted in-person, such meetings shall be held at the Corporation's offices, or such other

ANNEXE « NOUVEAU »

des parties travaillant à Ottawa. Au moins une représentante ou un représentant de chacune des parties est un haut dirigeant ou dirigeante de l'employeur ou un haut dirigeant ou dirigeante du Syndicat, respectivement;

- b)** est un comité national dont le siège est à Ottawa;
- c)** tient des réunions au besoin;
- d)** établit ses propres règles et procédures;
- e)** s'acquitte du mandat que lui ont confié les parties conformément aux dispositions de la présente annexe.

6. Chaque partie peut remplacer à tout moment une représentante ou un représentant qu'elle a nommé pour siéger au Comité.

7. Le Comité prend toutes ses décisions par voie de consensus entre les représentantes et représentants des deux parties.

- 8. a)** Le Comité tient des réunions virtuellement, sauf si les parties en conviennent autrement. Lorsqu'il est nécessaire que les réunions se déroulent en personne, ces réunions ont lieu dans les locaux de la Société ou à tout autre

APPENDIX “NEW”

premises as may be provided by the Corporation. The Corporation shall be responsible for the expenses of the Committee, including the fees and expenses of any technical advisors or other experts or assistants recommended by the Committee and approved by the Corporation. Notwithstanding, each party shall be responsible for the salaries, benefits and all expenses of its own representatives to the Committee.

- (b) The Committee may establish national joint work groups for the purpose of carrying out work on projects approved by the Committee at the national level. The Corporation shall be responsible for the expenses, benefits, and salary of members of joint work groups for time spent working on the projects.

9. The Corporation and the Union shall each bear the expenses of their own experts and assistants.

PART III COLLECTION AND DELIVERY PROJECTS

10. Either party may, at any time, propose a Collection and Delivery

ANNEXE « NOUVEAU »

endroit fourni par elle. La Société assume les dépenses du Comité, y compris les frais et dépenses des éventuels conseillères ou conseillers techniques ou autres expertes ou experts et assistantes ou assistants dont, sur recommandation du Comité, elle approuve la participation. Malgré ce qui précède, chaque partie prend à sa charge les salaires, avantages sociaux et dépenses diverses de ses représentantes et représentants au sein du Comité.

- b) Le Comité peut établir des groupes de travail nationaux afin d'effectuer du travail lié aux projets approuvés par le Comité au palier national. La Société paie les dépenses, les avantages sociaux et le salaire des membres des groupes de travail mixtes pendant toute la période consacrée à travailler à ces projets.

9. La Société et le Syndicat assument les dépenses de leurs propres expertes ou experts et assistantes ou assistants.

PARTIE III PROJETS DE COLLECTE ET DE LIVRAISON

10. L'une ou l'autre des parties peut en tout temps soumettre au Comité

APPENDIX “NEW”

related initiative to the Committee. All proposals shall be accompanied by sufficient information to allow the Committee to determine whether a proposed initiative should be considered. The Committee may request further information if it determines that the information provided is insufficient.

11. Where the Committee determines that a proposed initiative should be considered, it shall proceed as soon as possible. To the extent that a project will be commenced, the Committee shall determine the details of the project, including its parameters, duration and evaluation.

12. The Committee may, if needed, establish site work groups and direct their activities. The members of site work groups shall not suffer any loss of salary and benefits as a result of their participation in site work groups.

13. When requested by either party, and prior to the disclosure of any information, the representatives of the other party shall enter into an undertaking to keep confidential and not to disclose any information or proposal of the first party. Failure to provide such an undertaking shall relieve the first party of any obligation to provide information.

14. To the extent that a project may involve the adaptation, change or suspension of collective agreement provisions, the Committee shall identify the provisions of the collective

ANNEXE « NOUVEAU »

un projet concernant la collecte et la livraison. Toute proposition comporte suffisamment d'information pour permettre au Comité de déterminer s'il y a lieu ou non de l'examiner. Le Comité peut demander un complément d'information s'il juge que l'information concernant une demande n'est pas suffisante.

11. Lorsque le Comité détermine qu'une proposition de projet doit être examinée, il entame cet examen le plus tôt possible. S'il juge qu'un projet doit être mis en branle, il en définit les grandes lignes, notamment en ce qui concerne les paramètres, la durée et l'évaluation.

12. Le Comité peut, au besoin, créer des groupes locaux dont il encadre le travail. Les membres des groupes de travail locaux ne subissent aucune perte de salaire ni d'avantages sociaux lorsqu'ils participent aux travaux du groupe.

13. Sur demande, et avant toute divulgation de toute information, quelle qu'elle soit, les représentantes et représentants de l'autre partie signent une entente de confidentialité par laquelle ils s'engagent à ne divulguer aucune information ni aucun projet émanant de l'autre partie. En l'absence d'un tel engagement, l'autre partie est dégagée de toute obligation de fournir l'information concernée.

14. Si un projet exige l'adaptation, la modification ou la suspension de certaines dispositions de la convention collective, le Comité détermine quelles sont les dispositions

APPENDIX “NEW”

agreement which require adaptation, change or suspension. The parties may then agree to adapt, change or suspend provisions of the collective agreement, as may be necessary to give full effect to the project or the testing phase, and such an agreement is valid only for the duration of the project or of the testing phase; this agreement shall form an integral part of the collective agreement for the duration of the project or the testing phase.

15. Once the results of a project have been reviewed by the Committee, the Committee may make recommendations to the parties. The parties may agree to make permanent changes to the provisions of the collective agreement to ensure the final implementation of the initiative.

PART IV GENERAL

16. The Union may unilaterally submit to the Committee, expenses to a maximum amount of one hundred thousand dollars (\$100,000) if needed, over the term of this collective agreement, provided such expenses are directly related to activities under this appendix. The maximum amount may be revised with the agreement of the Corporation.

ANNEXE « NOUVEAU »

ainsi visées. Les parties peuvent alors s'entendre sur la manière d'adapter, de modifier ou de suspendre les dispositions concernées pour la seule durée du projet, ou de sa phase d'essai, afin de ne pas en limiter l'ampleur ou la portée; cette entente, le cas échéant, fait partie intégrante de la convention collective pour la durée du projet ou de sa phase d'essai.

15. Une fois qu'il a examiné le résultat d'un projet, le Comité peut faire des recommandations aux parties qui peuvent alors s'entendre pour apporter à la convention collective des changements permanents destinés à assurer la mise en œuvre définitive du projet.

PARTIE IV GÉNÉRALITÉS

16. Le Syndicat peut soumettre au Comité, de façon unilatérale, des dépenses d'un montant maximum de cent mille dollars (100 000 \$), au besoin, pendant la durée de la présente convention collective, pourvu que ces dépenses soient directement liées aux activités prévues aux termes de la présente annexe. Ce montant maximum peut être modifié avec l'accord de la Société.

APPENDIX “NEW”

ANNEXE « NOUVEAU »

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 16

DESIGNATED HOLIDAYS

16.01

Designated Holidays

The following are the designated paid holidays:

- New Year's Day;
- Good Friday;
- * ▪ Easter **Sunday**;
- The day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for celebration of the Sovereign's Birthday;
- Canada Day;
- Labour Day;
- **National Day for Truth and Reconciliation**;
- Thanksgiving Day;
- Remembrance Day;
- Christmas Day;
- Boxing Day;
- One additional day in each year that in the opinion of the Corporation, is recognized to be a provincial or civic holiday

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS

16.01

Jours fériés

Les jours suivants sont des jours fériés :

- le 1^{er} janvier
- le Vendredi saint
- * ▪ le **dimanche** de Pâques
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- **La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**
- le Jour d'Action de grâces
- le jour du Souvenir
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- un autre jour dans l'année qui, de l'avis de la Société, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employée

in the area in
which the
employee is
employed.

ou l'employé
travaille.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa ON K2P 1Y3

Re: Pay Statements

Dear Mr. Senneville,

During this round of collective bargaining, the parties discussed manners in which employee pay statements could be improved to enhance transparency, ease of understanding and the employee experience.

Accordingly, the Corporation proposes the following:

- (a) The Corporation will update the Wage Type for *Damages* on the pay statements, indicating, where applicable, that no statutory deductions were taken, and that full amount was paid;
- (b) Employees will be able to view in *Employee Self-Serve* (ESS) the date(s) on which top-up credits were used. Their remaining balance will continue to be available on ESS.

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

Objet : Bulletins de paie

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont discuté des façons dont les bulletins de paie des employées et employés pourraient être améliorés afin d'accroître la transparence, la facilité de compréhension et l'expérience des employées et employés.

Par conséquent, la Société propose ce qui suit :

- a) La Société mettra à jour le type de rémunération pour *dommages – intérêts* sur les bulletins de paie en indiquant, s'il y a lieu, qu'aucune retenue statutaire n'a été effectuée et que le plein montant a été payé;
- b) Les employées et employés pourront voir dans le *Libre-service aux employés* (LSE) la date à laquelle les crédits complémentaires ont été utilisés. Leur solde restant continuera d'être disponible dans le LSE.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS

6.03

New Employees

***(a)**

The Corporation agrees to acquaint new employees with the fact that a collective agreement is in effect. As soon as possible, the Corporation shall provide the employee with **access to** the collective agreement, **as provided under clause 31.02**, and introduce him or her to his or her Union steward and his or her alternate, when he or she is available in the postal installation.

(b)

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

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS

6.03

Nouveaux employés et employées

***a)**

La Société s'engage à informer les nouveaux employés et employées qu'une convention collective est en vigueur. Aussitôt que possible, la Société **donne** à l'employée ou l'employé **accès à** la convention collective **tel que prévu à la clause 31.02** et présente l'employée ou l'employé à sa déléguée ou à son délégué syndical et à la déléguée ou au délégué suppléant, lorsqu'elle ou il est disponible à l'installation postale.

b)

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

ARTICLE 6
COMMUNICATIONS

ARTICLE 6
COMMUNICATIONS

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 31

GENERAL

***31.02 Access to the Collective Agreement**

- (a) The Corporation agrees that the Union will be given the opportunity to review the make-up of the collective agreement as it pertains to the proposed format, colour, size and style of type and the index prior to printing.
- (b) The Corporation shall reproduce this collective agreement in both the French and the English languages. Both texts shall be regarded as official.
- *(c) The Corporation shall provide each employee with **an electronic access to a print-ready PDF format of the collective agreement within sixty (60) calendar days** of its signature.
- (d) The Corporation shall provide a sufficient number, **as determined by the Union, of printed copies of the collective agreement available to the Union and its locals, within ninety (90) calendar days of the signature of the**

ARTICLE 31

GÉNÉRALITÉS

***31.02 Accès à la convention collective**

- a) La Société convient que le Syndicat aura l'occasion de réviser l'exemplaire de la convention collective en ce qui a trait au format, à la couleur, aux dimensions, au genre de caractères à utiliser ainsi qu'à l'index avant son impression.
- *b) La Société **doit reproduire** la convention collective dans les langues française et anglaise. Les deux versions sont officielles.
- *c) La Société fournit à chaque employée et employé **un accès électronique en format PDF prêt à imprimer de la convention collective dans les soixante (60) jours civils** suivant sa signature.
- d) La Société doit mettre à la disposition du Syndicat et de ses sections locales, **dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la signature de la convention collective**, un nombre suffisant, **tel que déterminé par le Syndicat**,

ARTICLE 31

GENERAL

collective agreement.

(new e) The Corporation shall ensure access to a printed copy in all Canada Post facilities.

(new f) The Corporation shall provide a printed copy to employees who have made a request to their Team Leader.

(new g) The Corporation shall print, under paragraph [31.02 (new f)], a number of collective agreements up to but not exceeding forty percent (40%) of the total number of CUPW-RSMC represented employees in each local.

ARTICLE 31

GÉNÉRALITÉS

d'exemplaires imprimés de la convention collective.

nouveau e) La Société doit assurer l'accès à un exemplaire imprimé dans toutes les installations de Postes Canada.

nouveau f) La Société doit fournir un exemplaire imprimé aux employées et employés qui en ont fait la demande à sa ou son chef d'équipe.

nouveau g) La Société doit imprimer, au maximum, en vertu de l'alinéa [31.02 (nouveau f)], un nombre de conventions collectives équivalent à quarante pour cent (40 %) du nombre total d'employées et employés représentés par le STTP-FFRS dans chaque locale.

ARTICLE 31

GENERAL

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 31

GÉNÉRALITÉS

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 12

* FILLING OF VACANT ROUTES AND PERMANENT FLEX POSITIONS

12.09 Definition of Qualified

* To be deemed “*qualified*”, the employee must be able to fulfill the operational requirements of the route as outlined in the specifications identified in the Schedule “A” of the Mail Transportation and Delivery Agreement for the vacant route or permanent **flex** position, including the ability to supply the specified vehicle and the appropriate driver’s license on the day the assignment begins.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 12

* DOTATION DES ITINÉRAIRES ET DES POSTES PERMANENTS FLEXIBLES VACANTS

12.09 Définition de « *qualifié* »

* Pour être considéré comme « *qualifié* », l’employée ou l’employé doit être capable de remplir les exigences opérationnelles de l’itinéraire telles que décrites dans les spécifications identifiées à l’annexe « A » de la convention de transport et de livraison du courrier de l’itinéraire vacant ou du poste permanent **flexible**, incluant la capacité de fournir le véhicule spécifié et le permis de conduire approprié le jour où débute son affectation.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 29

STATUS OF EMPLOYEES

- 29.02 Probation**
- (new a)** There shall be a probation period of three (3) months starting with the first (1st) day of work for any employee hired into an indeterminate position by the Corporation.
- *(new b)** There shall be a probation period of **four hundred and eighty (480) hours worked or twelve (12) months, whichever comes first**, starting with the first day of work for employees newly hired **into an on call relief position** by the Corporation.
- (new c)** An on call relief employee will not be subject to the terms of [29.02 (new a)] when they are appointed to a regular position if they have already completed their probation period as per paragraph [29.02 (new b)].

ARTICLE 29

STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

- 29.02 Période d'essai**
- nouveau a)** Toute employée ou tout employé embauché par la Société dans un poste à durée indéterminée est soumis à une période d'essai d'une durée de trois (3) mois débutant lors du premier jour de travail de l'employée ou l'employé.
- *nouveau b)** Toute employée ou tout employé **de relève sur appel** embauché par la Société est soumis à une période d'essai d'une durée de **quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées ou douze (12) mois, selon la première éventualité**, débutant lors du premier jour de travail de l'employée ou l'employé.
- nouveau c)** Une employée ou un employé de relève sur appel ne sera pas assujetti aux conditions de l'alinéa [29.02 nouveau a)] lorsqu'elle ou il est nommé à un poste régulier si elle ou il a déjà terminé sa période d'essai

ARTICLE 29

STATUS OF EMPLOYEES

If the on call relief employee has not yet completed the probation period as per paragraph [29.02 (new b)], any portion of their probation period already completed as an on call relief employee shall be counted towards the completion of the probation period mentioned in paragraph [29.02 (new a)].

(new d) During the probation period, the employer may end an employee's employment if it deems that the employee does not meet the requirements of the job.

The decision of the Corporation shall be final unless it is grieved that it was made without just cause. In any arbitration relating to such a grievance, the burden of

ARTICLE 29

STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

conformément à l'alinéa [29.02 nouveau b)].

Si l'employée ou l'employé de relève sur appel n'a pas encore terminé la période d'essai conformément à l'alinéa [29.02 nouveau b)], toute partie de sa période d'essai déjà terminée en tant qu'employée ou employé de relève sur appel sera comptée dans la période d'essai mentionnée à l'alinéa [29.02 nouveau a)].

nouveau d) Pendant la période d'essai, l'employeur peut mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé s'il est d'avis que la personne ne répond pas aux exigences de l'emploi.

La décision de la Société est définitive à moins qu'un grief ne soit déposé alléguant que le congédiement a été fait sans cause juste. En cas d'arbitrage concernant un tel grief, le fardeau de la

ARTICLE 29

STATUS OF EMPLOYEES

**proof shall rest with the
Corporation.**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 29

STATUT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

**preuve incombe à la
Société.**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 16

DESIGNATED HOLIDAYS

16.02 Replacement of a Designated Holiday

* When a designated holiday **under clause 16.01 coincides with an employee's rest day**, the **rest day** shall be moved to the first day following the designated holiday **on which the employee is entitled to pay or is scheduled to work.**

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS

16.02 Remplacement du congé férié

* Lorsqu'un jour férié **en vertu de la clause 16.01** coïncide avec **le jour de repos d'une employée ou d'un employé**, le **jour de repos** est reporté au premier jour qui suit le jour férié **où l'employée ou l'employé a droit à un salaire ou est en service selon l'horaire.**

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

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

APPENDIX “P”

CLOTHING ENTITLEMENT

* **Delete**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ANNEXE « P »

DOTATION VESTIMENTAIRE

* **Supprimer**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Entitlement

(a) The Corporation requires that all employees who have completed the probation period, and are qualified under the collective agreement, wear the uniform that is provided to employees by the Corporation through the allocation of points as set out in paragraph 25.new (entitlement) (c).

(b)

i) The Corporation shall provide eligible employees with uniforms and protective clothing in accordance with the table reproduced below and in accordance with the conditions as set out in this Article.

ii) An employee who has officially notified the Corporation that he or she will be retiring or resigning, will no longer be able to order uniform garments through the points system, ninety (90) calendar days prior to his or her identified retirement or resignation date.

However, if, within the ninety (90) day period, a garment is required to

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.NOUVEAU Droit

a) La Société exige que tous les employées et employés qui ont complété la période d'essai, et qui sont qualifiés aux termes de la convention collective, portent l'uniforme fourni aux employées et employés par la Société au moyen de l'attribution de points établis selon l'alinéa 25.nouveau (droit) c).

b)

i) La Société fournit aux employées et employés des pièces d'uniforme et des vêtements de protection conformément au tableau reproduit ci-après et aux autres conditions énoncées au présent article.

ii) Les employées et employés qui ont officiellement informé la Société de leur intention de prendre leur retraite ou de démissionner ne seront plus en mesure de commander des uniformes au moyen du système de points, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils précédant la date de départ à la retraite ou de démission.

Cependant, si au cours de cette période de quatre-vingt-dix (90) jours,

replace a damaged garment already in the employee's possession, a replacement garment will be provided on exchange.

l'employée ou l'employé demande que le vêtement qu'il a en sa possession soit remplacé parce qu'il a été endommagé, un vêtement de remplacement lui sera alors remis en échange de l'ancien.

(c) A credit, in the form of points, is allocated to each eligible employee in the month of October of each year in accordance with the table.

c) Un crédit sous forme de points est accordé à chaque employée et employé admissible au mois d'octobre de chaque année conformément au tableau.

(d) Employees will be allowed to carry over points, to a maximum carry-over of three (3) times the employees' yearly points allocation. Points in excess of the maximum carry-over will be forfeited.

d) Les employées et employés ont la possibilité de reporter les points à leur crédit, jusqu'à un maximum de points reportés de trois (3) fois l'allocation de points annuelle. Les points en sus de ce nombre maximum deviennent périmés.

(e) An eligible employee may obtain, as per the order cycle, an article of clothing or uniform of his or her choice described in the table if he or she has accumulated the required number of points necessary for such article of clothing.

e) L'employée ou l'employé admissible peut, à son choix, et sous réserve de l'application du cycle, obtenir une pièce d'uniforme ou un vêtement correspondant à son poste décrit dans le tableau si elle ou il possède le nombre de points accumulé requis pour le type d'article concerné.

(f) An employee who ceases to occupy a position that is entitled to a uniform shall cease to accumulate points.

f) L'employée ou l'employé qui cesse d'occuper un poste qui donne droit à un uniforme cesse d'accumuler des points.

(g) New employees who are entitled to receive uniforms will receive their points entitlement in accordance with paragraph 25.new (entitlement) (c).

g) Les nouveaux employés et employées qui ont droit à un uniforme accumulent des points de la manière prévue à l'alinéa 25.nouveau (droit) c).

- (h) An employee is required to wear a corporate supplied vest for identification purposes unless he or she is eligible for and has received his or her corporate provided uniform.
- (i) Employees required to wear the corporate provided uniform must comply with the Corporation's Dress Code for Uniformed Employees Policy and the Dress Code, as may be amended.

- h) L'employée ou l'employé est requis de porter une veste fournie par la Société aux fins d'identification, à moins qu'elle ou il soit admissible à l'uniforme fourni par la Société et l'ait reçu.
- i) Les employées et employés qui doivent porter l'uniforme fourni par la Société doivent se conformer à la politique sur le Code vestimentaire pour le personnel en uniforme et au Code vestimentaire de la Société, qui peuvent être modifiés à l'occasion.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujetti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Clothing Entitlement

Garment	Point Value	Time Frame	Conditions
Pants/ walking shorts	40	(5 initial for 2-year period) 3 per year	Employee's choice of long pants or walking shorts or combination of both. Male or female.
Baseball caps	8	1 per year	
Tie	8	1 per year	Issued at employee's request.
Borg hat	15	on exchange (3 years)	
Wide brim hat	36	1 every 3 years	
Parka and hood	180	1 every 3 years	
Outer shell	325	on exchange (5 years)	Long or short. Made of breathable, waterproof fabric.
Liner jacket or sleeveless vest	95	1 every 3 years	Liner jacket with long outer shell. Sleeveless vest with short outer shell.
Rain cape	75	on exchange (3 years)	
Scarf/ neckwarmer/ dickie	9	1 every 3 years	
Weather pants	150	on exchange (5 years)	Made of breathable, waterproof fabric.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.NOUVEAU Dotation vestimentaire

Vêtement	Points requis	Période de temps	Conditions
Pantalon/short de marche	40	(5 au départ pendant 2 ans) 3 par an	Pantalon long ou short de marche ou une combinaison des deux, au choix de l'employée ou l'employé. Pour femme ou homme.
Casquette de base-ball	8	1 par an	
Cravate	8	1 par an	Sur demande de l'employée ou l'employé.
Chapeau en peluche Borg	15	échange (3 ans)	
Chapeau à large bord	36	1 tous les 3 ans	
Parka et capuchon	180	1 tous les 3 ans	
Survêtement (imperméabilisé)	325	échange (5 ans)	Long ou court. Fabriqué en tissu respirant, imperméable.
Veste-doublure ou veste sans manche	95	1 tous les 3 ans	Veste-doublure avec le survêtement long et veste sans manche avec le survêtement court.
Pèlerine	75	échange (3 ans)	

Oxford/golf shirts	25	(6 initial for 2-year period) 3 per year	Employee's choice of long or short sleeve oxford or golf shirt or combination of garments. Male or female.
Balaclava/ toque/ headband	15	1 every 3 years	
Cardigan	45	1 every 3 years	A cardigan may be used as an outer garment.
Belt/ suspenders	18	on exchange (3 years)	Suspenders are optional to belt issue at employee's request.
Footwear (rubber)	30	on exchange (3 years)	
Aprons	0	on exchange	Available for use to vehicle drivers on request.

Number of points allocated each year to employees: 479

Number of points allocated to new employees:

1st year:	1,359
2nd year:	16
Each subsequent year:	479

Maximum number of points that may be carried-over to the next year: 1,437

Note 1: Pregnant employees who are entitled to maternity wear will have the following options:

- 1) Pregnant employees who are entitled to maternity wear will be allowed to order maternity wear garments from the Canada Post catalogue to a maximum value of two hundred and fifty dollars (\$250); or,
- 2) Pregnant employees who are entitled to receive uniforms shall be reimbursed to a maximum of two hundred and fifty dollars (\$250) for the purchase of maternity wear in approved colours, upon receipt of the bill of sale.

Echarpe/cagoule-bol/faux plastron	9	1 tous les 3 ans	
Pantalon (imperméabilisé)	150	échange (5 ans)	Fabrique en tissu respirant, imperméable.
Chemise oxford/polo	25	(6 au départ pendant 2 ans) 3 par an	Chemise oxford ou polo à manches longues ou courtes ou une combinaison de ces articles, au choix de l'employée ou l'employé. Pour femme ou homme.
Passe-montagne/ toque/ bandeau d'hiver	15	1 tous les 3 ans	
Gilet de laine	45	1 tous les 3 ans	Un gilet de laine peut être utilisé comme vêtement d'extérieur.
Ceinture/ Bretelles	18	échange (3 ans)	Bretelles : en remplacement de la ceinture sur demande de l'employée ou de l'employé.
Bottes (caoutchouc)	30	échange (3 ans)	
Tablier	0	échange	Mis à la disposition des conductrices et conducteurs de véhicules sur demande.

Nombre de points attribués chaque année aux employées et employés: 479

Nombre de points attribués aux nouvelles employées et nouveaux employés:

1 ^{re} année:	1,359
2 ^e année:	16
année subséquente:	479

Nombre de points maximum qui peut être reporté à l'année suivante: 1,437

Nota 1: Les employées enceintes qui ont droit à des vêtements de maternité peuvent exercer les choix suivants :

- (1) Les employées enceintes qui ont droit à des vêtements de maternité peuvent commander ceux-ci dans le catalogue de Postes Canada; le montant maximum autorisé est de deux cent cinquante dollars (250\$); ou
- (2) Les employées enceintes qui ont droit à des uniformes recevront deux cent cinquante dollars (250\$) au maximum en remboursement de vêtements de maternité (couleurs approuvées), sur présentation de la facture.

Note 2: The parties agree that any employee who, for medical reasons, cannot wear any of the above issues that have been supplied to him or her, will be provided, upon receipt of a medical certificate, suitable replacement garments by the Corporation. The Corporation reserves the right to have the employee undergo a specialist's examination of the medical problem.

Nota 2: Les parties conviennent que toute employée et tout employé qui, pour des raisons médicales, ne peut porter un des articles susmentionnés qui lui a été fourni reçoit, sur présentation d'un certificat médical, un autre vêtement convenable fourni par la Société. La Société se réserve le droit de soumettre l'employée ou l'employé à l'examen d'un spécialiste.

Note 3: At any time during the life of this collective agreement the parties may agree to amendments to Article 25.

Any agreements reached between the parties to amend Article 25 shall receive written approval of the authorized national representatives of the parties.

Nota 3: À tout moment au cours de la présente convention collective, les parties peuvent convenir de modifier l'article 25.

Tout accord des parties pour modifier l'article 25 doit recevoir l'approbation écrite des représentantes et représentants des parties à l'échelle nationale.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Using Up Inventory

Where an issue of clothing or uniforms is being substituted by another item, old stocks will be used up before new items are issued. An employee will become entitled to the new issue on his or her next entitlement date. Where it has been determined the items of old issue are unsuitable from a health and/or safety viewpoint for a particular area, new items will be issued.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25. NOUVEAU Épuisement des anciens stocks

Lorsqu'un vêtement ou un uniforme est remplacé par un nouvel article, les stocks anciens seront épuisés dans tous les cas avant que de nouveaux articles ne soient attribués. Une employée ou un employé a droit aux nouveaux articles à la date de dotation suivante. Lorsqu'il est établi que les stocks anciens sont inutilisables pour des raisons d'hygiène ou de sécurité dans une région donnée, de nouveaux articles sont fournis.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW New Employees' Issue

- (a) New employees who are entitled to receive uniforms will be provided with appropriate uniform entitlements as soon as possible. Future issues will be made in accordance with paragraph 25.new (uniforms and protective clothing orders).
- (b) When sufficient clothing is not available, the Corporation will be responsible for purchasing sufficient equivalent clothing for the new employee to use for the temporary period until his or her proper issue is supplied.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.NOUVEAU Dotation aux nouveaux employés et employées

- a) Les nouveaux employés et employées qui ont le droit de recevoir des uniformes se voient fournir les uniformes appropriés aussitôt que possible. Les dotations futures se feront selon les termes de l'alinéa 25.nouveau (commandes des uniformes et des vêtements de protection).
- b) Lorsque la Société ne dispose pas d'un stock suffisant de vêtements, la Société doit acheter en attendant une quantité suffisante de vêtements équivalents pour la nouvelle employée ou le nouvel employé visé.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Uniforms and Protective Clothing Orders

The uniform entitlements and protective clothing can be ordered at any time during the year. The supplier must normally send the uniform entitlements and protective clothing thirty (30) working days after the supplier receives the order. The word “normally” in this paragraph means that the deadlines will be met except for reasons beyond the control of the Corporation.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.NOUVEAU Commandes des uniformes et des vêtements de protection

Les uniformes et les vêtements de protection peuvent être commandés à tout moment pendant l'année. Le fournisseur doit normalement envoyer les uniformes et les vêtements de protection dans un délai de trente (30) jours ouvrables après la date de réception de la commande. Le mot « normalement » dans ce paragraphe signifie que les dates limites seront respectées sauf pour des raisons indépendantes de la volonté de la Société.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Early Replacement

Replacements will only be issued for garments from the current issue, which have been used a lesser period of time than indicated in the entitlement schedules, provided it is evident to the employee's immediate supervisor that defective material or workmanship, or accelerated wear which occurred through no fault of the employee, has rendered the garment unsatisfactory for the expected duration period. In certain cases, the Corporation may have the garment repaired in lieu of replacement. The replacement garment will be issued on loan, pending the issue of the next regularly scheduled entitlement.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25. NOUVEAU Remplacement hâtif

Des vêtements de remplacement pour la saison en cours sont attribués dans le cas où les vêtements ont servi durant une période inférieure à celle indiquée dans les calendriers d'approvisionnement, à condition qu'il soit évident, de l'avis de la superviseuse ou du superviseur immédiat de l'employée ou l'employé, qu'une main-d'œuvre ou des matières défectueuses ou encore une usure accélérée, survenue sans que l'employée ou l'employé soit fautif, aient rendu les vêtements insatisfaisants pour la période de port prévue. Dans certains cas, la Société peut faire réparer les vêtements au lieu de les remplacer. Les vêtements de remplacement doivent être fournis en tant que prêts, en attendant le prochain approvisionnement prévu à l'horaire.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Corporation's Property

* All items of clothing issued to employees remain the property of the Corporation throughout the designated duration period of the garment. On leaving the service or when no longer entitled to the clothing issue, an employee must return all articles of clothing on which the duration period has not expired, **except** in the event of death.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.NOUVEAU Propriété de la Société

Tous les articles de vêtements attribués aux employées et employés demeurent la propriété de la Société tout au long de la période d'usage désignée. À son départ du service ou à partir du moment où l'employée ou l'employé cesse d'avoir droit à des dotations de vêtements, cette dernière ou ce dernier doit remettre tous les articles de vêtements dont la période d'usage n'est pas expirée sauf dans le cas de décès.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Uniform Standards

An employee who receives any item of uniform and/or protective clothing on an individual basis shall:

- (a)** maintain it in a clean, pressed and repaired condition;
- (b)** wear his or her uniform and/or protective clothing only while he or she is on duty or travelling between his or her residence and place of duty or when he or she has received permission to wear his or her uniform in a parade;
- (c)** not substitute any articles of clothing in lieu of the articles issued by the Corporation.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.NOUVEAU Normes applicables aux uniformes

Une employée ou un employé qui reçoit un article quelconque de vêtement et(ou) de vêtement de protection pour son usage personnel doit :

- a)** le tenir propre, bien pressé et en bon état;
- b)** porter son uniforme et(ou) ses vêtements de protection seulement lorsqu'elle ou il est en fonction ou lorsqu'elle ou il voyage entre son domicile et son lieu de travail ou lorsqu'elle ou il a reçu la permission de porter son uniforme dans un défilé;
- c)** s'abstenir de substituer un article quelconque de vêtement à un article attribué par la Société.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

ARTICLE 25

UNIFORMS

25.NEW Exchange Items

All items of clothing for which replacement on exchange is specified, do not have a definite duration period. Replacements will be issued when the garment becomes unserviceable through normal duty wear.

Where such items are lost or stolen and the Corporation has not supplied lockers or afforded facilities to protect the employee's clothing while on the Corporation's premises, the Corporation will replace the items at no cost to the employee.

Where an article is lost or stolen and the employee has not properly utilized the facilities (including lockers) provided by the Corporation, or has not given an explanation acceptable to management for the loss (including theft) of the item, he or she will be held responsible and will pay for the articles on a pro rata of cost basis.

The employee is solely responsible for such items when away from the Corporation's premises.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.NOUVEAU Articles d'échange

Tous les articles de vêtements qui s'échangent, tel qu'indiqué ci-dessus, n'ont pas de durée d'usage définie. Les articles de remplacement sont attribués lorsque le vêtement n'est plus en état de servir par suite de l'usure subie dans l'exécution des fonctions normales.

Dans le cas de perte ou de vol de vêtements, la Société les remplace gratuitement si elle n'a pas fourni aux employées et employés des armoires à verrou ou des moyens de protection de leurs vêtements pendant qu'elles ou ils se trouvent dans ses locaux.

Lorsqu'un article est perdu ou volé et qu'une employée ou qu'un employé n'a pas utilisé convenablement les installations (y compris les armoires à verrou) fournies par la Société ou qu'elle ou il n'a pas donné une explication acceptable à la direction justifiant la perte (y compris le vol), elle ou il est tenu responsable et doit acquitter le prix de cet article qui est calculé au prorata du coût.

L'employée ou l'employé est la seule ou le seul responsable de ces articles lorsqu'elle ou il est en dehors des locaux de la Société.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 15
Onglet 15

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN:**

Canada Post Corporation
(the "Corporation")
-and-
The Canadian Union of Postal Workers –
Rural and Suburban Mail Carriers
(the "Union")

RE: RESOLUTION OF GRIEVANCES

WHEREAS during this round of collective bargaining, the Corporation has addressed various concerns raised by the Union.

AND WHEREAS the parties have, in some cases, agreed to modifications of the collective agreement.

NOW THEREFORE, the Parties agree to the following:

1. The following matters are resolved and the Union undertakes not to advance the same or similar issues and/or arguments in the future with respect to identical and/or substantially identical circumstances:

Personal Days

- N00-22-R00006

Accumulation of Vacation Leave

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE :**

Société canadienne des postes
(la « Société »)
– et –
Le Syndicat des travailleurs et
travailleuses des postes – Factrices et
facteurs ruraux et suburbains
(le « Syndicat »)

**OBJET : RÉOLUTION DES GRIEFS
DU STTP-FFRS**

ATTENDU QU'au cours de la présente ronde de négociations collective, la Société a réglé diverses préoccupations soulevées par le syndicat.

ET ATTENDU que les parties ont convenu d'apporter certaines modifications à la convention collective.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les dossiers suivants sont résolus et le syndicat s'engage à ne pas présenter à l'avenir des questions et/ou des arguments identiques ou similaires dans des circonstances identiques et/ou substantiellement identiques :

**Jours de congé pour raisons
personnelles**

- N00-22-R00006

**Congés annuels pris en trop au
moment du décès**

- R05-20-R0001

2. Any other grievances, or parts thereof, relating to the above-mentioned issues are also considered resolved.

ALL OF WHICH IS AGREED TO BY THE PARTIES:

Canada Post Corporation / La Société canadienne des postes

Canada Post Corporation / La Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is conditionally agreed to subject to the terms set out in the letter from Annie Samson dated February 13, 2024, regarding the conditional signing of texts during negotiations.

- R05-20-R0001

2. Tout autre grief, ou partie de grief, portant sur les sujets susmentionnés est également réputé résolu.

LES PARTIES CONVIENNENT DE TOUT CE QUI EST ÉNONCÉ CI-DESSUS :

Canadian Union of Postal Workers / Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers / Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est convenu de façon conditionnelle et est assujéti aux modalités énoncées dans la lettre datée du 13 février 2024 par Annie Samson concernant la signature conditionnelle des documents contractuels durant les négociations.

Tab 16
Onglet 16

**NOT TO BE INCLUDED IN THE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**[Date of signature of the collective
agreement]**

François Senneville
Chief Negotiator
Canadian Union of Postal Workers
377 Bank Street
Ottawa ON K2P 1Y3

Re: Housekeeping language

Dear Mr. Senneville,

In this round of collective bargaining, the Corporation has proposed minor changes to the collective agreement for housekeeping purposes only.

This will confirm that the Corporation's intention in proposing these changes is to correct – for example – minor typographical, grammatical, syntactical and punctuation errors in order to adopt and/or improve consistency throughout the collective agreement for administrative purposes only.

Unless expressly stated, the housekeeping changes do not alter, in any way, the intention, interpretation and application of the collective agreement.

Sincerely,

Annie Samson
Chief Negotiator

**NE DOIT PAS ÊTRE INCLUS DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE**

**[Date de signature de la convention
collective]**

François Senneville
Négociateur en chef
Syndicat des travailleurs et travailleuses
des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

**Objet : Langage à des fins
administratives**

Monsieur Senneville,

Au cours de cette ronde de négociations collectives, la Société a proposé un certain nombre de modifications mineures à la convention collective uniquement dans le but du détail administratif.

La présente confirme qu'en proposant ces changements, l'intention de la Société est de corriger – à titre d'exemple – des erreurs de typographie, de grammaire, de syntaxe et de ponctuation mineures afin d'adopter et/ou d'améliorer la cohérence dans l'ensemble de la convention collective uniquement à des fins administratives.

Sauf indication contraire, ces changements d'ordre administratif ne modifient en rien l'intention, l'interprétation et l'application de la convention collective.

Sincères salutations,

Annie Samson
Négociatrice en chef

ARTICLE 9

GRIEVANCE AND ARBITRATION

9.13 Sole Arbitrator

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

ATLANTIC PROVINCES

Susan Ashley
James Oakley

*PROVINCE OF QUEBEC AND NUNAVUT

Denis Nadeau
François Hamelin
Serge Brault

PROVINCE OF ONTARIO

Kathleen O'Neil
Barry Stephens
Susan Stewart
Jules Bloch

*PROVINCES OF ALBERTA, MANITOBA AND SASKATCHEWAN AND NORTHWEST TERRITORIES

Sheila Denysiuk
Colin Robinson
Arne Peltz

ARTICLE 9

RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9.13 Arbitre unique

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

PROVINCES DE L'ATLANTIQUE

Susan Ashley
James Oakley

*PROVINCE DE QUÉBEC ET NUNAVUT

Denis Nadeau
François Hamelin
Serge Brault

PROVINCE DE L'ONTARIO

Kathleen O'Neil
Barry Stephens
Susan Stewart
Jules Bloch

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

Sheila Denysiuk
Colin Robinson
Arne Peltz

*PROVINCE OF BRITISH
COLUMBIA, AND THE YUKON

James Dorsey
Corinne Bell
Arne Peltz

*PROVINCE DE LA COLOMBIE-
BRITANNIQUE ET LE YUKON

James Dorsey
Corinne Bell
Arne Peltz

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

ARTICLE 15

VACATION LEAVE

(15.04)

Pre-retirement Leave

*

(a)

In addition to vacation leave provided for under this agreement, a route holder or permanent relief employee who attains fifty (50) years of age and completes twenty (20) years of continuous employment or, attains sixty (60) years of age and completes five (5) years of continuous employment, shall be entitled to be paid a pre-retirement leave of one (1) week without a reduction in actual wages in the calendar year in which he or she becomes eligible for such leave and in every calendar year thereafter until the employee's retirement up to a maximum of six (6) weeks pre-retirement leave from the time of eligibility until the time of retirement.

(b)

An employee may elect to take his or her fifth (5th) and sixth (6th) weeks of pre-retirement leave during the same year.

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

(15.04)

Congé de préretraite

*

***a)**

En plus des congés annuels prévus à la présente convention, une **ou un** titulaire d'itinéraire ou une employée ou un employé de relève permanent qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq (5) années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine sans réduction de son salaire proprement dit durant l'année civile au cours de laquelle elle ou il devient admissible au congé et dans chaque année civile subséquente jusqu'à la date de sa retraite sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à la retraite.

b)

Une employée ou un employé peut choisir de prendre ses cinquième (5e) et sixième (6e) semaines de congé de préretraite pendant la même année.

(c)	Pre-retirement leave with pay shall be scheduled in one (1) week blocks separate from the scheduling of vacation leave at a time to be determined by the Corporation, taking into consideration the employee's wishes, seniority and operational requirements.	c)	Le calendrier des congés de préretraite est établi par la Société de façon distincte des congés annuels et selon des périodes d'une (1) semaine. La Société tient compte des désirs des employées et employés, de l'ancienneté et des contraintes opérationnelles.
(d)	It is understood that there shall be no payment made to or on behalf of any employee in lieu of unused pre-retirement leave.	d)	Il est entendu qu'aucune somme d'argent n'est versée pour tenir lieu d'un congé de préretraite.
(e)	No employee shall be required or authorized to work during his or her pre-retirement leave.	e)	Aucune employée ni aucun employé n'est requis ou autorisé de travailler pendant son congé de préretraite.
(f)	When any day scheduled as pre-retirement leave falls on a designated paid holiday, the employee shall be entitled to an alternate day at the end of his or her pre-retirement leave.	f)	Lorsqu'une journée prévue pour un congé de préretraite survient un jour férié, l'employée ou l'employé a droit à une journée de remplacement à la fin de son congé de préretraite.
(g)	In the event of termination of employment, for reasons other than death or lay-off, the Corporation shall recover from any monies owed to the employee an amount equivalent to pre-retirement leave taken by the employee after the beginning of the calendar year and prior to his or her birthday or anniversary	g)	En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employée ou l'employé un montant équivalent au congé de préretraite dont elle ou il a bénéficié après le début de l'année civile, mais avant sa date anniversaire de naissance ou de service,

date, whichever is later.

selon la dernière
éventualité.

(h) In the event that an employee exercises his or her right under paragraph (b), the Corporation shall not recover the fifth (5th) or the sixth (6th) week of pre-retirement leave if the Corporation would not otherwise be able to recover the fifth week pursuant to paragraph (g).

h) Si une employée ou un employé exerce le droit qui lui est conféré par l'alinéa b), la Société s'abstient de recouvrer la cinquième (5e) ou la sixième (6e) semaine de congé de préretraite si elle n'est pas par ailleurs en mesure de recouvrer la cinquième (5e) semaine en vertu de l'alinéa g).

*(i) Notwithstanding anything to the contrary above, in postal installations where permanent relief employees or on call relief employees have not been established, an eligible employee pursuant to paragraph (a), may elect to be paid out and receive their actual wages instead of pre-retirement leave (the "Election").

i) Nonobstant toute disposition contraire ci-dessus, une employée ou un employé admissible en vertu de l'alinéa a) dans les installations postales où il n'y a pas d'employées ou employés de relève permanents ou sur appel déjà en place peut choisir de recevoir son salaire proprement dit au lieu d'un congé de préretraite (le « Choix »).

The Election shall be made between December 1 and January 14 (the "Election Period"), until all pre-retirement leave has either been utilized, paid out, or any combination thereof. This Election may only be made in respect of pre-retirement leave which the employee was otherwise entitled to take and use on the first day of the Election Period.

Ce Choix doit être fait entre le 1er décembre et le 14 janvier (la « Période de choix »), jusqu'à ce que tous les congés de préretraite aient été utilisés, payés, ou une combinaison des deux éléments qui précèdent. Ce Choix ne peut être fait que pour les congés de préretraite auxquels l'employée ou l'employé aurait eu droit au premier jour de la Période de choix.

Generally, each Election can only result in one (1) week of pre-retirement leave being paid out. However, if the employee would otherwise be eligible, pursuant to paragraph (b), to take two (2) weeks of pre-retirement leave, the employee may elect to be paid out for two (2) weeks of pre-retirement leave.

En général, chaque Choix ne peut représenter qu'une (1) semaine de congé de préretraite payé. Toutefois, si l'employée ou l'employé est autrement admissible à prendre deux (2) semaines de congé de préretraite conformément à l'alinéa b), elle ou il peut choisir de se faire payer les deux (2) semaines de congé de préretraite.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives uniquement.

ARTICLE 17
DISABILITY PROGRAMS

*

17.01 **Extended Leave of
Absence due to Illness or
Injury**

- (a)** Once the thirty (30) weeks of short term disability benefits have elapsed, an employee shall be granted leave without pay for a period of up to five (5) calendar years to cover his or her illness or injury, subject to him or her providing a medical certificate indicating that he or she is unable to return to work due to illness or injury.
- (b)** An employee who has been granted leave under paragraph 17.01(a) may be required to have a medical assessment every six (6) months, upon request of the Corporation, in order to determine that the leave of absence is still required, and also, the approximate date of the employee's return to work.

ARTICLE 17
**PROGRAMMES D'ASSURANCE-
INVALIDITÉ**

*

17.01 **Congé prolongé en raison
d'une maladie ou d'une
blessure**

- a)** À la fin des trente (30) semaines de prestations d'invalidité de courte durée, l'employée ou l'employé se voit accorder un congé non payé pour la durée de sa maladie ou de sa blessure, jusqu'à concurrence de cinq (5) années civiles, sous réserve qu'elle ou il fournisse un certificat médical attestant son incapacité à retourner au travail pour cause de maladie ou de blessure.
- b)** L'employée ou l'employé qui a obtenu un congé conformément à l'alinéa 17.01 a) peut être tenu de fournir tous les six (6) mois, sur demande de la Société, une évaluation médicale établissant la nécessité de la poursuite du congé et la date approximative de son retour au travail.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

ARTICLE 18

PARENTAL RIGHTS

18.03 Rate of Maternity Leave Allowance

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

- (a)** Up to seventeen (17) weeks, payments equivalent to the difference between the unemployment benefits the employee is eligible to receive under the Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan and ninety-three percent (93%) of her weekly wage. The up to seventeen (17) weeks payments will be inclusive of the waiting period for the Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan where the full ninety-three percent (93%) will be paid.
- (b)** The weekly wage referred to in paragraph 18.03 (a) shall be the actual wages normally earned by the employee during the weekly hours of work established by the Corporation for the employee's route.

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

18.03 Calcul de l'indemnité de congé de maternité

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

- *a)** Pour une période d'au plus dix-sept (17) semaines, l'indemnité correspond à la différence entre les prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire. Les versements pendant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines comprennent le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale où la proportion totale de quatre-vingt-treize pourcent (93%) sera versée.
- b)** Le traitement hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 18.03 a) correspond au salaire proprement dit normalement touché par l'employée selon les heures hebdomadaires de travail prévues par la Société pour l'itinéraire de

l'employée.

(c) Where an employee becomes entitled to an increase in actual wages during the period of maternity leave, payments under paragraph 18.03 (a) shall be adjusted accordingly.

c) Si, au cours de son congé de maternité, l'employée devient admissible à une augmentation de salaire proprement dit, l'indemnité prévue à l'alinéa 18.03 a) est ajustée en conséquence.

(d) In the application of this clause, the combined weekly level of SUB payment, Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan will not exceed ninety-three percent (93%) of the employee's weekly wage.

***d)** Aux fins de la présente clause, le niveau hebdomadaire combiné des prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale ne dépasse pas quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de l'employée.

(e) Employees have no vested right to payments under the plan except to payments during a period of unemployment specified in the plan.

e) Les employées n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

ARTICLE 18

PARENTAL RIGHTS

18.06 Rate of Adoption Leave Allowance

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

- (a) Up to twelve (12) weeks' additional payments equivalent to the difference between the unemployment benefits the employee is eligible to receive under the Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan and ninety-three percent (93%) of his or her weekly wage. The up to twelve (12) weeks payments will be inclusive of the waiting period for the Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan where the full ninety-three percent (93%) will be paid.
- (b) The weekly wage referred to in paragraph 18.06 (a) shall be the actual wages normally earned by the employee during the weekly hours of work established by the Corporation for the

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

18.06 Calcul de l'indemnité de congé d'adoption

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

- *a) Pour une période d'au plus douze (12) semaines, l'indemnité correspond à la différence entre les prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée ou l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire.
- Les versements pendant la période allant jusqu'à douze (12) semaines comprendront le délai de carence du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale où la proportion totale de quatre-vingt-treize pour cent (93%) sera versée.
- b) Le traitement hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 18.06 a) correspond au salaire proprement dit normalement touché par l'employée ou l'employé selon les heures

employee's route.

hebdomadaires de travail
prévues par la Société pour
l'itinéraire de l'employée ou
de l'employé.

(c) Where an employee becomes entitled to an increase in actual wages during the period of adoption leave, payments under paragraph 18.06 (a) shall be adjusted accordingly.

***c)** Si, au cours du congé d'adoption, l'employée ou l'employé devient admissible à une augmentation de salaire proprement dit, l'indemnité prévue à l'alinéa 18.06 a) est ajustée en conséquence.

(d) In the application of this clause, the combined weekly level of SUB payment, Employment Insurance Plan or the Quebec Parental Insurance Plan will not exceed ninety-three percent (93%) of the employee's weekly wage.

***d)** Aux fins de la présente clause, le niveau hebdomadaire combiné des prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale ne dépasse pas quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de l'employée ou l'employé.

(e) Employees have no vested right to payments under the plan, except to payments during a period of unemployment specified in the plan.

e) Les employées ou employés n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

19.04 Court Leave

* Leave of absence with pay for his or her normal daily hours shall be granted to every employee who, on a day he or she would otherwise have worked his or her scheduled shift:

- (a) is required to serve on a jury; or,
- (b) is required to attend as a witness by subpoena or summons or by providing satisfactory proof of having attended 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 or her position;

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

19.04 Congé pour comparution

* **Tout** employée et employé a droit à un congé payé, correspondant à ses heures de travail quotidiennes normales, le jour où elle ou il aurait autrement travaillé son quart prévu à l'horaire, lorsqu'elle ou il est appelé :

- a) à faire partie d'un jury; ou,
- *b) par assignation ou sommation, à assister en qualité de témoin ou à fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'elle ou il a assisté comme témoin à une procédure tenue:
 - i) devant une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un jury d'accusation ;
 - 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 des fonctions de son poste;

(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 a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

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

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

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 à comparaître devant lui; ou

v) devant un arbitre ou une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à mener enquête et à sommer des témoins à comparaître.

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

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

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

ARTICLE 19

SPECIAL LEAVE

- (19.05) Examination Leave With Pay**
- *
- (a)** Examination leave with pay may be granted to an employee for the purpose of writing an examination which takes place during the employee's normal daily hours. Such leave will only be granted where, in the opinion of the Corporation, the course of study is directly related to the employee's duties or will improve his or her qualifications.
- (b)** If an employee's duties include driving a Corporation owned motor vehicle, for which he or she must be licensed other than as a private motor vehicle operator, when his or her license must be renewed, the employee shall be considered as being on-duty status for such time as may be needed to take the necessary tests required by the provincial motor vehicle licensing authority for the purpose of obtaining or validating the required type of license. The cost of the license shall be paid by the employee.

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

- (19.05) Congé d'examen payé**
- *
- a)** Un congé payé peut être accordé à une employée ou un employé qui doit subir un examen pendant ses heures de travail quotidiennes normales, dans la mesure où la Société estime que les études de l'employée ou l'employé sont directement liées à ses fonctions ou qu'elles lui permettront d'accroître ses compétences.
- b)** Lorsqu'une employée ou un employé est appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à conduire un véhicule de la Société, et qu'elle ou il doit pour ce faire détenir un permis de conduire autre que celui de conductrice ou de conducteur de véhicule privé, elle ou il est réputé être en service lorsque, pour renouveler son permis, elle ou il doit subir les examens imposés par les autorités provinciales compétentes aux fins de l'octroi ou de la validation dudit permis. Le coût de ce permis est assumé par l'employée ou l'employé.

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

ARTICLE 19

SPECIAL LEAVE

19.06 Career Development Leave

*

(a) Career development refers to an activity which, in the opinion of the Corporation, is likely to be of assistance to the individual in furthering his or her career development and to the organization in achieving its goals. The following activities shall be deemed to be part of career development:

- (i)** a course given by the Corporation;
- (ii)** a course offered by a recognized academic institution;
- (iii)** a seminar, convention or study session in a specialized field directly related to the employee's work.

***(b)** Upon written application by the employee, and with the approval of the Corporation, career development leave with pay may be given for any

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

19.06 Congé de perfectionnement professionnel payé

*

a) Le perfectionnement professionnel désigne toute activité qui, de l'avis de la Société, peut favoriser l'évolution professionnelle de l'employée ou de l'employé et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :

- i)** un cours offert par la Société;
- ii)** un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- iii)** un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employée ou l'employé.

***b)** Sur demande écrite de l'employée ou l'employé, et avec l'approbation de la Société, un congé de perfectionnement professionnel payé peut être

ARTICLE 19

SPECIAL LEAVE

one of the activities described in paragraph **19.06(a)**. The employee shall receive no compensation under clauses 13.02 (Adjustments and Interim Measures) and 13.04 (Overtime) during time spent on career development leave provided for in this clause.

- (c) Employees on career development leave shall be reimbursed for all reasonable travel and other expenses incurred by them which the Corporation may deem appropriate.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

July 23, 2024

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

accordé pour l'une ou l'autre des activités décrites à l'alinéa **19.06 a)**. L'employée ou l'employé ne peut cependant percevoir les indemnités prévues aux clauses 13.02 (Ajustement et mesures intérimaires) et 13.04 (Heures supplémentaires) pendant la durée du congé de perfectionnement professionnel accordé aux termes de la présente clause.

- c) La Société peut, si elle le juge à-propos, rembourser l'employée ou l'employé de ses frais de déplacement et autres dépenses raisonnables engagés pendant un congé de perfectionnement professionnel.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est signé à des fins administratives uniquement.

RSMC (19.06)1

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

(19.07) Birth or Adoption Leave

*

(a) An employee whose spouse is giving birth to a child shall be granted leave with pay up to a maximum of two (2) days. Such leave may be granted on the days before, day of, days after the birth of the child or on the day of the employee's spouse's admission to or discharge from the hospital, or a combination thereof.

(b) An employee shall be granted leave with pay up to a maximum of two (2) days on the occasion of his or her adoption of a child.

(c) An employee shall be granted leave under paragraph 19.07 (a) or (b), but not both, in respect of the birth or adoption of any one child.

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

(19.07) Congé de naissance ou d'adoption

*

a) L'employée ou l'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé payé d'au plus deux (2) jours. Ce congé peut être accordé le jour même de la naissance de l'enfant, les jours qui précèdent ou qui suivent la naissance ou encore le jour d'entrée de sa conjointe à l'hôpital ou le jour de sa sortie ou une combinaison de ceux-ci.

b) L'employée ou l'employé bénéficie d'un congé payé d'au plus deux (2) jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

c) L'employée ou l'employé bénéficie, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, du congé prévu à l'alinéa 19.07 a) ou b), mais ne peut bénéficier des deux congés pour un même enfant.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

***(19.08) Personnel Selection Leave**

Where an employee is participating in a personnel selection process for a position within the Corporation, he or she is entitled to leave of absence with pay for the period during which his or her presence is required for purposes of the selection process and for such further period as the Corporation considers reasonable for him or her to travel to and from the place where his or her presence is so required. Such leave will be granted only for those periods the employee is scheduled to be on duty.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

July 23, 2024

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

***(19.08) Congé de sélection de personnel**

Lorsqu'une employée ou un employé prend part à une procédure de sélection de personnel pour combler un poste au sein de la Société, elle ou il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que la Société juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Un tel congé n'est accordé que pour les périodes pendant lesquelles l'employée ou l'employé est censé être au travail.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est signé à des fins administratives uniquement.

RSMC (19.08)1

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

(19.09) Quarantine Leave

*

An employee is entitled to leave with pay for days lost due to quarantine where he or she is unable to work, as certified by a qualified medical practitioner.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

July 23, 2024

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

(19.09) Congé pour mise en quarantaine

*

L'employée ou l'employé a droit à un congé payé pour les jours perdus pour cause de mise en quarantaine lorsqu'elle ou il est incapable de travailler tel qu'attesté par une ou un médecin qualifié.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est signé à des fins administratives uniquement.

RSMC (19.09)1

ARTICLE 19
SPECIAL LEAVE

***(19.10) Restrictions on Special Leave**

No employee shall be granted special leave during any period in which he or she is on leave of absence without pay or under suspension.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

July 23, 2024

ARTICLE 19
CONGÉS SPÉCIAUX

***(19.10) Restrictions relatives au congé spécial**

L'employée ou l'employé ne peut pas bénéficier d'un congé spécial au cours d'une période durant laquelle elle ou il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est signé à des fins administratives uniquement.

RSMC (19.10)1

ARTICLE 35

TECHNOLOGICAL CHANGES

*

(35.13) Displacement

In order to render effective the principle established in clause 35.02, the Corporation agrees that when an employee is displaced permanently from a working place to another, he or she shall be entitled to a lump sum compensation of four hundred dollars (\$400) or eight hundred dollars (\$800) depending on whether the distance between his or her residence at the time of the transfer and his or her new working place has increased by three point two (3.2) or six point five (6.5) kilometres, (two (2) or four (4) miles), respectively.

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

July 23, 2024

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

*

(35.13) Déplacement

Afin de rendre effectif le principe établi à la clause 35.02, la Société convient que lorsqu'une employée ou un employé est requis de changer d'endroit de travail de façon permanente, elle ou il a droit à une indemnité forfaitaire de quatre cents dollars (400 \$) ou de huit cents dollars (800 \$) selon que la distance entre sa résidence au moment du déplacement et son nouveau lieu de travail s'est accrue respectivement de trois virgule deux (3,2) ou six virgule cinq (6,5) kilomètres.

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est signé à des fins administratives uniquement.

RSMC (35.13)1

APPENDIX “N”

**Measuring Work Content, Workload
and Appropriate Pay Methods**

***Delete**

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes

Date

The above is signed for housekeeping purposes only.

July 23, 2024

ANNEXE « N »

**Mesurer le contenu et la charge du
travail, et les méthodes de
rémunération appropriées**

***Supprimer**

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Canadian Union of Postal Workers/ Syndicat des
travailleurs et travailleuses des postes

Date

Ce qui précède est signé à des fins administratives
uniquement.

RSMC (Appendix N) (Annexe N)1



RSMC Workload Measurement System (RSMC WMS)

Time Values Report

November 2024



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Contents

Time Values	8
Activities at the Depot	8
Obtain & Prep	8
Obtain & Prep A32/A33/A33+: Non-Sequenced	8
Obtain A62: Non-Sequenced	9
Prepare for Sort A62: Non-Sequenced	9
Obtain A62/A32/A33/A33+: Sequenced	9
Prep for sort A62/A32/A33/A33+: Sequenced	9
Label Activities (A62)	10
Sort	10
Sort S/L into an A32/A33/A33+: Sequenced and Non-sequenced Offices	10
Sort O/S into an A32/A33/A33+: Sequenced and Non-sequenced Offices	11
Sort Technical O/S into an A32/A33/A33+: Sequenced and Non-sequenced Offices (to be validated) ...	12
Sort S/L into an A62: Sequenced and Non-sequenced Offices	12
Sort O/S into an A62 Case – Sequenced and Non-sequenced Offices	13
Prep for Delivery	13
Tie Out A32/A33/A33+	13
Tie Out A62 Sequenced / Non-Sequenced (to be validated)	14
Packets & Documents	14
Packet Prep - All Office Types	14
Load / Unload; Parcel Prep; NM Prep	14
Delivery of Mail	15
CMB	15
Stopping Vehicle at CMB	15
Walking to CMB	15
Open & Close Panels at CMB	16
Delivering lettermail to CMB	16
Mail Collection at CMBs	16
Delivering packages not requiring personal contact at CMB	16
Delivering PCIs to customers serviced by CMB	17
Kiosk	18
Stopping Vehicle at Kiosk	18



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Walking to Kiosk	18
Open Kiosk Doors & Panels	18
Delivering lettermail to Kiosk	18
Delivering packages to Kiosk	19
Delivering PCIs to customers serviced by Kiosk	19
Rural Mailboxes (RMB)	20
Stopping Vehicle at RMB (to be validated)	20
RMB Replenishment Stop	20
Delivering lettermail to RMB (to be validated)	20
Delivering Packages to RMB (to be validated)	21
Delivering PCIs to RMB serviced area	21
Apartment (Apt)/Lockbox	21
Stop Vehicle at Apt/Lockbox	21
Walking to Apt/LockBox	22
Apt/Lockbox Doors, Panels, Stairs	22
Delivering Lettermail to Apt/Lockbox	22
Delivering Packages to Apt/Lockbox	22
Delivering Packages to Parcel Locker at Apt/Lockbox	23
Delivering PCIs to Apt/Lockbox area	23
Business Counters	23
Stop Vehicle at Business Counters	23
Walking to Business Counter	23
Delivering lettermail to Business Counters	24
Delivering Packages to Business Counters	24
External Businesses	24
Stop Vehicle at External Business	24
Walking to External Business	25
Delivering Lettermail to External Business	25
Delivering Packages to External Businesses	25
Miscellaneous	25
Inside	25
Missorts	26
Return to Sender	26



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Redirection	26
Card at depot	26
Communication allowance	26
Departure allowance	26
Outside	27
Customer Accommodation	27
RPO Drop & Clearance, SLB Clearance (to be validated)	27
Lock Change	27
Customer Pickup	27
Vehicle Preparation (to be validated)	28
Refueling corporate vehicle on route	28
Travel	28
Drive Time (to be reviewed/studied)	28
Travel Time to Deliver PCI	29
Drive time to Deliver Accommodation	29
Meal on route allowance - MOR	29
Outdoor Parcel Locker Time Values (to be validated)	29
Walking Portion on route (to be validated)	30
Routes less than 5 days/week - entire route or portion thereof (to be validated)	30
Data	30
Route Level Data	30
Route Attribute Data points	31
Route level Data requiring system changes	31
Classifying Kiosk Types Nationally	31
Averaged Data	31
Route Attributes	32
Businesses grouped within a building	32
Businesses not grouped together in buildings	32
Attributes for Apartment Buildings	32
Walking distance for CMB and Kiosk sites	33
Mail based data (to be validated)	33
The Exception Process	33
Prior to a restructure	34
Unique Delivery Scenarios	34



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Uncontemplated Anomalies	34
After a Restructure	34

List of Tables

Table 1 – Short and Long Obtain (A32/A33/A33+)	8
Table 2 – Obtain & Prep OS (A32/A33/A33+)	8
Table 3 – Obtain A62 – Non-Sequenced	9
Table 4 – Prepare for Sort A62 – Non-Sequenced	9
Table 5 – Variable time (Obtain Sequenced)	9
Table 6 – Fixed Time (Obtain Seq)	9
Table 7 – Mail Volume Conversion Factors	9
Table 8 – Prep for Sort A62/A32/A33/A33+ - Sequenced	10
Table 9 – Label Activities	10
Tables 10 – S/L Sorting Values for A32	10
Tables 11 – S/L Sorting Values for A33	11
Table 12 – S/L Sorting Values for A33+	11
Table 13 – O/S Sorting rate for A32/A33/A33+	11
Table 14 – Technical O/S Sorting rate for A32/A33/A33+	12
Table 15 – Values to Sort S/L into A62	12
Table 16 – Values to Sort O/S into A62	13
Table 17 – A32/A33/A33+ Tie Out time	14
Table 18 – Non-sequenced A62 Tie Out time	14
Table 19 – Sequenced A62 Tie Out time	14
Table 20 – Load Unload Dolly	15
Table 21 – CMB Stop times	15
Table 22 – Walking rate	15
Table 23 – Panel time	16
Table 24 – Sorting Rate into CMB	16
Table 25 – Mail Collection at CMBs	16
Table 26 – CMB Scanning	16
Table 27 – Package Delivery at CMB locations	17
Table 28 – Vehicle Stop times for PCI – CMB	17
Table 29 – PCI Delivery time for CMB by item type	17
Table 30 – Carded Item to CMB area by Location	17
Table 31 – Kiosk Stop Times	18
Table 32 – Walking to Kiosk	18
Table 33 – Doors & Panels – Kiosk	18
Table 34 – Sorting rate into Kiosk - Seq and Non-Seq	19
Table 35 – Package Delivery at Kiosk	19
Table 36 – Stop time for PCI delivery to Kiosk area	19
Table 37 – Delivery time of PCI in Kiosk Area	19
Table 38 – Carded Item to Kiosk area by Location	19



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Table 39 – Stop Vehicle at RMB.....	20
Table 40 – RMB Replenishment Stop.....	20
Table 41 – RMB Delivery time.....	20
Table 42 – RMB Package Delivery	21
Table 43 – vehicle Stop time for PCI – RMB	21
Table 44 – PCI Delivery time for RMB	21
Table 45 – Stop Vehicle at Apartment	22
Table 46 – Walking to Apt/LBA.....	22
Table 47 – Doors, Panels, & Stairs at Apartments.....	22
Table 48 – Delivering Lettermail to Apartment/Lockbox	22
Table 49 – Delivery of Package to Customer Slot (Apt/Lockbox).....	22
Table 50 – Delivering Packages to Parcel Locker (Apt/Lockbox)	23
Table 51 – Delivering PCIs to Apt/Lockbox area	23
Table 52 – Stop Vehicle at Business Counter	23
Table 53 – Walking rate.....	23
Table 54 – Deliver lettermail to Business Counters	24
Table 55 – Non-PCI time for Business Counter	24
Table 56 – PCI Delivery time for Business Counter by item type	24
Table 57 – Stop Vehicle at External Business.....	24
Table 58 – Walking rate.....	25
Table 59 – Delivering lettermail to External Business	25
Table 60 – Non-PCI time for External Business	25
Table 61 – PCI Delivery time to External Business by item type	25
Table 62 – Processing Missorts.....	26
Table 63 – Processing Return to Sender	26
Table 64 – Processing redirection	26
Table 65 – Card at depot	26
Table 66 – Accommodation Value	27
Table 67 – RPO & SLB activities	27
Table 68 – Lock Change Value	27
Table 69 – Customer Pickup	27
Table 70 – Vehicle Prep Activities	28
Table 71 – Refueling Time	28
Table 72 – Drive time on route	28
Table 73 – PCI Drive time.....	29
Table 74 – Accommodation Drive Time	29
Table 75 – OPL Package Delivery at CMB location	29
Table 76 – OPL Package Delivery at Kiosk location	30
Table 77 – Route Extract Data Source	31
Table 78 – New Data Requirements	31
Table 79 – Businesses in Buildings	32
Table 80 – Ungrouped Businesses.....	32



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Table 81 – Apartment Attributes.....	32
Table 82 – Walking distance for CMB/Kiosk.....	33
Table 83 – Mail Volume National Averages.....	33



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Time Values

Activities at the Depot

The first section of time values that are described below relate to activities that occur while the RSMC is at the postal installation.

Obtain & Prep

The activities covered under obtain and prep consist of departing from the sortation case, with or without a cart, to retrieve all the mail that requires processing. Once the mail has been brought back to the sorting case, the preparation work begins. Preparation includes activities required so that the mail is ready to be sorted into the case. This includes, but is not limited to, transferring the mail from the cart and/or container, removing strapping/elastic bands/plastic wrap, and placing into recycling or garbage.

Obtain & Prep A32/A33/A33+: Non-Sequenced

The values below are specific for RSMCs that work on a non-sequenced route and sort into A32/A33/A33+ case. Apply total S/L and O/S volumes in their respective tables to determine the assessed time.

Short and Long

# Pieces	Constant (min)		Variable per piece (min)
0 - 900	2.30	+	0.0015567
901 - 1,100	2.76	+	0.0015567
1,101 - 1,800	4.60	+	0.0015567
1,801 - 2,200	5.06	+	0.0015567
2,201 - 2,700	6.90	+	0.0015567
2,701 - 3,300	7.37	+	0.0015567
3,301 +	9.21	+	0.0015567

Table 1 – Short and Long Obtain (A32/A33/A33+)

Oversized

# Pieces	Constant (min)		Variable per piece (min)
0 - 250	2.34	+	0.00627726
251 - 500	4.68	+	0.00627726
501 - 750	7.03	+	0.00627726
751 – 1,000	9.37	+	0.00627726
1,001 – 1,250	11.71	+	0.00627726
1,251 – 1,500	14.05	+	0.00627726
1,501 – 1,750	16.40	+	0.00627726
1,751 – 2,000	18.74	+	0.00627726
2,000 +	21.08	+	0.00627726

Table 2 – Obtain & Prep OS (A32/A33/A33+)



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Obtain A62: Non-Sequenced

The time standard represented in the table below includes a 5.0% increase on the original 2006 LC base time standard. The table below includes the obtain activities for both S/L and O/S mail for RSMCs that sort into an A62 case in a non-sequenced office. Time values for S/L and O/S mail are calculated together. This time value does not include preparation for sorting. The sum of S/L and O/S volumes are then applied to the equation in the table below to determine the assessed time accordingly.

# Pieces	Constant (min)	+	Variable per piece (min)
0 – 1,080	$8.0368 \times 1.05 = 8.4386$	+	0
1,081 +	$8.0368 \times 1.05 = 8.4386$	+	$0.007191 \times 1.05 = 0.007551$

Table 3 – Obtain A62 – Non-Sequenced

Prepare for Sort A62: Non-Sequenced

The time standard represented in the table below includes a 5.0% increase on the original 2006 LC base time standard. The equations below represent the time required to prepare mail for sorting on a route with an A62 case in a non-sequenced office, applying the appropriate volumes accordingly.

Product	minutes per piece
S/L	$0.000739 \times 1.05 = 0.000776$
O/S	$0.007108 \times 1.05 = 0.007463$

Table 4 – Prepare for Sort A62 – Non-Sequenced

Obtain A62/A32/A33/A33+: Sequenced

The tables below represent the time required to obtain S/L and O/S mail for sorting in a sequenced office. Mail volume is converted to LFTs using the conversion table below. S/L, O/S, and Sequenced volume should all be converted separately. These tables of value do not include the time for the preparation of mail for sorting.

Variable time per LFT obtained

# of containers	Obtain time (min)
1	0.1623
Each additional container	0.0574

Table 5 – Variable time (Obtain Sequenced)

Mail volume conversion factors

Sequenced mail	150	pcs per LFT
Manual S/L	69	pcs per LFT
Manual O/S	39	pcs per LFT

Table 7 – Mail Volume Conversion Factors

Fixed time per number of LFTs

# of containers	Obtain time (min)
1 - 16	0.788
17	1.117
18 - 32	1.499
33	1.828
34 - 48	2.211

Table 6 – Fixed Time (Obtain Seq)

Prep for sort A62/A32/A33/A33+: Sequenced

The values below represent the time required for preparing mail for sorting on a route with an A62 case in a sequenced depot, applying the non-sequenced lettermail volumes accordingly.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Product	minutes per piece
S/L	0.00311715
O/S	0.00777844

Table 8 – Prep for Sort A62/A32/A33/A33+ - Sequenced

Label Activities (A62)

In certain situations, it may be necessary to use both sides of an address label, or even multiple sets of labels. This could occur because a route has more points of call than can fit on a 3 module A62 setup. This activity usually occurs once per day and the table below represents the time to perform each of these activities.

Activity	One Module	Two Modules	Three Modules
Flip Labels	0.64 min	1.28 min	1.93 min
Remove & Replace Labels	0.98 min	1.96 min	2.94 min

Table 9 – Label Activities

Sort

After the mail has been obtained and prepared for sorting, it must be sorted into the case.

Sort S/L into an A32/A33/A33+: Sequenced and Non-sequenced Offices

The tables below represent the time required to sort S/L mail into an A32, A33 or A33+ sorting case. To calculate a time value, you must know the total number of pieces. For example, if a route using an A32 has 750 pieces its time value would be 27.79 + (50pcs * 0.0399). Note that all times below are in minutes. The table of values can also be found in **Appendix M**.

S/L in A32

# Pieces	Base	Constant (min)	Variable per piece (min)
0 - 700	0	0.00	0.0397
701 - 900	700	27.79	0.0399
901 - 1,100	900	35.77	0.0402
1,101 - 1,300	1,100	43.81	0.0404
1,301 - 1,500	1,300	51.89	0.0407
1,501 - 1,700	1,500	60.03	0.0410
1,701 - 1,900	1,700	68.23	0.0412
1,901 - 2,100	1,900	76.47	0.0414
2,101 - 2,300	2,100	84.75	0.0417
2,301 - 2,500	2,300	93.09	0.0419

Tables 10 – S/L Sorting Values for A32

# Pieces	Base	Constant (min)	Variable per piece (min)
2,501 - 2,700	2,500	101.47	0.0423
2,701 - 2,900	2,700	109.93	0.0425
2,901 - 3,100	2,900	118.43	0.0427
3,101 - 3,300	3,100	126.97	0.0430
3,301 - 3,500	3,300	135.57	0.0432
3,501 - 3,700	3,500	144.21	0.0434
3,701 - 3,900	3,700	152.89	0.0437
3,901 - 4,100	3,900	161.63	0.0440
4,101 - 4,300	4,100	170.43	0.0442
4,301 +	4,300	179.27	0.0445



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

S/L in A33

# Pieces	Base	Constant (min)	Variable per piece (min)
0 - 700	0	0.00	0.0423
701 - 900	700	29.61	0.0426
901 - 1,100	900	38.13	0.0428
1,101 - 1,300	1,100	46.69	0.0431
1,301 - 1,500	1,300	55.31	0.0433
1,501 - 1,700	1,500	63.97	0.0436
1,701 - 1,900	1,700	72.69	0.0438
1,901 - 2,100	1,900	81.45	0.0441
2,101 - 2,300	2,100	90.27	0.0444
2,301 - 2,500	2,300	99.15	0.0446

Tables 11 – S/L Sorting Values for A33

# Pieces	Base	Constant (min)	Variable per piece (min)
2,501 - 2,700	2,500	108.07	0.0449
2,701 - 2,900	2,700	117.05	0.0451
2,901 - 3,100	2,900	126.07	0.0453
3,101 - 3,300	3,100	135.13	0.0456
3,301 - 3,500	3,300	144.25	0.0459
3,501 - 3,700	3,500	153.43	0.0462
3,701 - 3,900	3,700	162.67	0.0464
3,901 - 4,100	3,900	171.95	0.0466
4,101 - 4,300	4,100	181.27	0.0469
4,301 +	4,300	190.65	0.0471

S/L in A33+

# Pieces	Base	Constant (min)	Variable per piece (min)
0 - 700	0	0.00	0.0449
701 - 900	700	31.43	0.0453
901 - 1,100	900	40.49	0.0454
1,101 - 1,300	1,100	49.57	0.0458
1,301 - 1,500	1,300	58.73	0.0459
1,501 - 1,700	1,500	67.91	0.0462
1,701 - 1,900	1,700	77.15	0.0464
1,901 - 2,100	1,900	86.43	0.0468
2,101 - 2,300	2,100	95.79	0.0471
2,301 - 2,500	2,300	105.21	0.0473

Table 12 – S/L Sorting Values for A33+

# Pieces	Base	Constant (min)	Variable per piece (min)
2,501 - 2,700	2,500	114.67	0.0475
2,701 - 2,900	2,700	124.17	0.0477
2,901 - 3,100	2,900	133.71	0.0479
3,101 - 3,300	3,100	143.29	0.0482
3,301 - 3,500	3,300	152.93	0.0486
3,501 - 3,700	3,500	162.65	0.0490
3,701 - 3,900	3,700	172.45	0.0491
3,901 - 4,100	3,900	182.27	0.0492
4,101 - 4,300	4,100	192.11	0.0496
4,301 +	4,300	202.03	0.0497

Sort O/S into an A32/A33/A33+: Sequenced and Non-sequenced Offices

The piece rates below represent the time required to sort O/S mail into an A32, A33 or an A33+ sorting case. The table of values can also be found in **Appendix M**.

O/S in A32, A33 and A33+

Case type	Sec/piece	Min/piece
A32	5.9484	0.09914
A33	6.5646	0.10941
A33+	7.1808	0.11968

Table 13 – O/S Sorting rate for A32/A33/A33+



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Sort Technical O/S into an A32/A33/A33+: Sequenced and Non-sequenced Offices (to be validated)

The piece rates below represent the time required to sort Technical O/S mail into an A32, A33 or an A33+ sorting case. The table of values can also be found in **Appendix M**.

Case type	Sec/piece	Min/piece
A32	3.06	0.0510
A33	3.22	0.0537
A33+	3.38	0.0563

Table 14 – Technical O/S Sorting rate for A32/A33/A33+

Sort S/L into an A62: Sequenced and Non-sequenced Offices

The time standard represented in the table below includes a 5.0% increase on the original 2006 LC base time standard. If a route is sorting S/L into an A62 case in either a sequenced or non-sequenced office, the time is determined with the equation below. The table of values can also be found in **Appendix M**.

$$SL \text{ Sorting time} = (2.32677 \times e^{(1.014611 \times \ln(\# \text{ of } SL \text{ pieces}))}) \times 1.05$$

# Items	Minutes	# Items	Minutes	# Items	Minutes	# Items	Minutes	# Items	Minutes
10	0.42	320	14.18	720	32.28	1120	50.53	1520	68.89
20	0.85	340	15.08	740	33.19	1140	51.45	1540	69.80
30	1.28	360	15.98	760	34.10	1160	52.36	1560	70.72
40	1.71	380	16.88	780	35.01	1180	53.28	1580	71.64
50	2.15	400	17.78	800	35.92	1200	54.20	1600	72.56
60	2.58	420	18.68	820	36.83	1220	55.11	1700	77.17
70	3.02	440	19.58	840	37.74	1240	56.03	1800	81.78
80	3.46	460	20.49	860	38.65	1260	56.95	1900	86.39
90	3.90	480	21.39	880	39.56	1280	57.86	2000	91.00
100	4.33	500	22.29	900	40.48	1300	58.78	2100	95.62
120	5.22	520	23.20	920	41.39	1320	59.70	2200	100.24
140	6.10	540	24.11	940	42.30	1340	60.62	2300	104.87
160	6.98	560	25.01	960	43.22	1360	61.53	2400	109.49
180	7.87	580	25.92	980	44.13	1380	62.45	2500	114.12
200	8.76	600	26.82	1000	45.04	1400	63.37	2600	118.76
220	9.65	620	27.73	1020	45.96	1420	64.29	2700	123.39
240	10.54	640	28.64	1040	46.87	1440	65.21		
260	11.43	660	29.55	1060	47.79	1460	66.13		
280	12.32	680	30.46	1080	48.70	1480	67.05		
300	13.21	700	31.37	1100	49.62	1500	67.97		

Table 15 – Values to Sort S/L into A62



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Sort O/S into an A62 Case – Sequenced and Non-sequenced Offices

The time standard represented in the table below includes a 5.0% increase on the original 2006 LC base time standard. The time required to sort O/S mail into an A62 case for both sequenced and non-sequenced sites is determined with the equation below. The table of values can also be found in **Appendix M**.

$$OS \text{ Sorting time} = (2.25976 \times e^{(1.0809205 \times \ln(\# \text{ of OS pieces}))}) \times 1.05$$

# Items	Minutes	# Items	Minutes	# Items	Minutes	# Items	Minutes	# Items	Minutes
10	0.48	320	20.18	720	48.49	1120	78.17	1520	108.75
20	1.01	340	21.55	740	49.95	1140	79.68	1540	110.30
30	1.56	360	22.92	760	51.41	1160	81.20	1560	111.84
40	2.13	380	24.30	780	52.87	1180	82.71	1580	113.40
50	2.71	400	25.69	800	54.34	1200	84.23	1600	114.95
60	3.30	420	27.08	820	55.81	1220	85.75	1700	122.73
70	3.90	440	28.47	840	57.28	1240	87.27	1800	130.55
80	4.51	460	29.88	860	58.76	1260	88.79	1900	138.41
90	5.12	480	31.28	880	60.24	1280	90.31	2000	146.30
100	5.74	500	32.69	900	61.72	1300	91.84	2100	154.23
120	6.99	520	34.11	920	63.20	1320	93.37	2200	162.18
140	8.26	540	35.53	940	64.69	1340	94.90	2300	170.16
160	9.54	560	36.95	960	66.18	1360	96.43	2400	178.17
180	10.84	580	38.38	980	67.67	1380	97.96	2500	186.21
200	12.14	600	39.82	1000	69.16	1400	99.50	2600	194.27
220	13.46	620	41.25	1020	70.66	1420	101.04	2700	202.36
240	14.79	640	42.69	1040	72.16	1440	102.57		
260	16.12	660	44.14	1060	73.66	1460	104.12		
280	17.47	680	45.58	1080	75.16	1480	105.66		
300	18.82	700	47.04	1100	76.67	1500	107.20		

Table 16 – Values to Sort O/S into A62

Prep for Delivery

After mail has been sorted into the case, it needs to be tied out, prepared for delivery, and loaded into the delivery vehicle.

Tie Out A32/A33/A33+

The table below represents the time required to pull S/L and O/S mail out from the A32/A33/A33+ sorting case and prepare it for delivery by placing it in trays. This may include, but is not limited to, the following activities: pulling mail from the case, elasticizing bundles, labeling bundles as required, and placing bundles in trays. The number of trays required is determined by the weight of the sorted mail. One tray of mail is needed for every 17.637 lbs of mail (According to the LFT specifications) which includes S/L, O/S, and Packets. Per piece weight information can be found in the section titled ‘Data’.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Trays	Minutes
Time per tray	4.07

Table 17 – A32/A33/A33+ Tie Out time

Tie Out A62 Sequenced / Non-Sequenced (to be validated)

The table below represents the time required to pull and bundle mail that was sorted into an A62 case in an office. The time standard represented in the table below for non-sequenced offices includes a 5.0% increase on the original 2006 LC base time standard.

Non-sequenced

Trays	Minutes
Time per tray	2.46 x 1.05 = 2.5830

Table 18 – Non-sequenced A62 Tie Out time

Sequenced

# of containers	Obtain time (min)
1	1.928
Each additional container	1.928

Table 19 – Sequenced A62 Tie Out time

Packets & Documents

This calculation represents all activities required to process packets at the RSMC case. This covers activities that occur at the beginning of the day as well as at the end. This may include, but is not limited to, the following: obtain the packets and bring to RSMC case, obtain the PDT and log in, scan the packets, and place in delivery sequence.

Packet Prep - All Office Types

The equation below represents the time required to process packets and documents in all sites. The equation below is in seconds.

$$\text{Packet time (sec.)} = 6.0211 * \# \text{ of Packets} + 114.07 + 17.476$$

Load / Unload; Parcel Prep; NM Prep

This calculation represents all activities required to prepare a vehicle for departure (with the exception of the vehicle inspection), as well all the tasks necessary at the end of the day. This includes, but is not limited to, the following activities: scanning all parcels, moving vehicle to the dock, loading all mail into the vehicle (including Neighbourhood Mail), and returning empty carts into the depot. Upon returning at the end of the day this will include, but is not limited to, activities such as: removing empty containers from the vehicle, managing any undelivered or collected mail, and disposing of vehicle.

The volume input required in this equation is yearly volume (pieces), not daily, and includes all mail products (with the exception of NM), sequenced or not. Lettermail and packet volumes are converted into LFT units by weight and fill rates (note, a parcel is treated as an LFT equivalent).

$$\text{Loading Time (min.): LFT or parcel} = 0.9491x$$

The backup for the above equation is located in **Appendix A**.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Since the activity for loading and unloading a dolly is not included in the LC timings in the urban environment a value needs to be added to the above equation whenever applicable. This time value can be found in the table below and the backup is included in **Appendix K**.

Load/Unload Dolly	Time (seconds)
Time per day	16.95

Table 20 – Load Unload Dolly

Delivery of Mail

This section deals with the delivery of mail products to all the various receptacle types and locations. This includes but is not limited to the following activities: stopping the vehicle, obtaining mail, opening panels, delivering mail and parcels, obtaining outgoing mail, returning to the vehicle, departing, etc. This section also includes PCIs that are delivered to customers that are serviced by each type of receptacle.

CMB

These types of receptacles are centralized and located outdoors. They include the older model CMB called the E5, and the newer generation CMB called the E101/E201.

Stopping Vehicle at CMB

The table below represents the time required to stop and exit the vehicle, obtain the mail required for delivery and then returning to the vehicle for departure or for additional mail (without moving the vehicle). The means for determining the appropriate number of reloads is detailed in the section on ‘Application Rules’. The backup for the reload stops are located in **Appendix B**.

Type of Stop	Minutes
Non-Sequenced CMB Stop	0.7769
Non-Sequenced CMB Reload	0.1483
Sequenced CMB Stop	0.9206
Sequenced CMB Reload	0.1727

Table 21 – CMB Stop times

Walking to CMB

This is the time allocated for walking from the vehicle to the CMB location and back based on the amount of distance in feet. Please see section on ‘Data’ to determine the average number of feet to walk to a CMB. The number of reloads and walking distance is described in the ‘Application Rules’ Report.

Unit	Time per unit (minutes)
Foot	0.0037

Table 22 – Walking rate



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Open & Close Panels at CMB

The table below represents the time allocated for opening and closing the panels at the CMB locations. The time varies based on the number of modules and by the type of CMB.

Panels	E5	NG-CMB
1 module	0.212 min	0.424 min
2 modules	0.469 min	0.893 min
3 modules	0.727 min	1.363 min

Table 23 – Panel time

Delivering lettermail to CMB

The table below represents the rate for delivery of lettermail (S/L and O/S) into the centralized receptacle. In the urban environment LCs receive a compartment value with volume embedded within (1.8 S/L and 0.5 O/S). For the RSMCs we isolated the activities in the standard to apply a single piece rate. The backup can be found in **Appendix C**.

Mail	Sec/pc
S/L	2.84
O/S	3.53

Table 24 – Sorting Rate into CMB

Mail Collection at CMBs

When a CMB site has an outgoing mail receptacle, the time values assessed to represent this activity are provided in the table below.

Collection	Minutes
Non-sequenced	0.0897
Sequenced	0.0819

Table 25 – Mail Collection at CMBs

In addition to the time to collect outgoing mail there must be time allocated for scanning the barcode on the outgoing slot. This is a variable time assigned for each individual slot and is found in the table below.

CMB Scanning	Minutes
Time per scan	0.089

Table 26 – CMB Scanning

Delivering packages not requiring personal contact at CMB

When there is a package that doesn't require delivery at the door, there are three possible options for delivery: the parcel compartment, the customer compartment, or an adjoining parcel locker module should one exist.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Below is a table of time values for each of the possible scenarios. The details for delivery to a customer compartment or CMB parcel compartment can be found in **Appendix D**, and the detail for delivery to Outdoor Parcel Locker (OPL) can be found in **Appendix U**.

Barcode fit (minutes)

Parcel Delivery Method	Time
Delivery to Parcel Compartment	0.131
Delivery to Customer Compartment	0.114
Delivery to Outdoor Parcel Locker (OPL)	See table 75

Table 27 – Package Delivery at CMB locations

Delivering PCIs to customers serviced by CMB

The tables below represent the time required to deliver a PCI to a POC serviced through a CMB, excluding drive time which is covered later in the document in the Miscellaneous Outside Travel section. It is divided into two components: a stop value that represents all the related vehicle activities, and a delivery time which represents all activities that occur once you exit the vehicle. The backup information for the Vehicle stop can be found in **Appendix B** and the backup for PCI delivery can be found in **Appendix D**.

Vehicle Stop Time for PCI (minutes)

Office Type	Time
A32/A33/A33+: Non-sequenced	0.7334
A62: Non-sequenced	0.7334
A62/A32/A33/A33+: Sequenced	0.9893

Table 28 – Vehicle Stop times for PCI – CMB

Delivery Time for PCI

PCI by item type (minutes)

POC Type	Regular Item, doesn't fit into receptacle, no signature, no barcode	Barcoded, does not fit into receptacle, no signature	Signature Required (PCI)	A/R Card (+PCI time)	Collection of Funds (+PCI time)
CMB	1.042	1.058	1.378	0.591	1.611

Table 29 – PCI Delivery time for CMB by item type

Carded Item to CMB area by Location (minutes)

At CMB	At the Door	At Depot
0.4751	1.058	0.6805

Table 30 – Carded Item to CMB area by Location



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Kiosk

These types of receptacles are centralized and located outdoors. They typically hold more points of call than a CMB site and can be covered. As well the RSMC can deliver into the customer compartments from behind. Please note that collection activities at a Kiosk are covered by the SLB time value.

Stopping Vehicle at Kiosk

The table below represents the time required to stop and exit vehicle, obtain the mail required for delivery and then returning to the vehicle for departure, or for additional mail. The backup for the reload stops are located in **Appendix B**.

Type of Stop	Minutes
Non-Sequenced Kiosk Stop	0.7769
Non-Sequenced Kiosk Reload	0.1483
Sequenced Kiosk Stop	0.9206
Sequenced Kiosk Reload	0.1727

Table 31 – Kiosk Stop Times

Walking to Kiosk

This is the time allocated for walking from the vehicle to the Kiosk location and back based on the amount of distance in feet. Please see section on 'Data' to determine the average number of feet to walk to a kiosk. The means for determining the appropriate number of reloads is detailed in the section on 'Application Rules'.

Unit	Time per unit (minutes)
Foot	0.0037

Table 32 – Walking to Kiosk

Open Kiosk Doors & Panels

The table below represents the time allocated for opening and closing both doors and panels at the Kiosk locations. The time varies based on the number of doors/panels. The backup for the Open & Close Panel 2-sided Kiosk are located in **Appendix O**.

Activity	Time value (min)
Open & Close Door (internal delivery)	0.2824
Open & Close Panel (1 sided Kiosk; and 2 and 3 sided with internal delivery)	0.0755
Open & Close Panel (2-sided Kiosk external delivery)	0.2516

Table 33 – Doors & Panels – Kiosk

Delivering lettermail to Kiosk

For the delivery of lettermail into kiosk receptacles there are two sets of time values: one for sequenced offices and one for non-sequenced. In the urban environment for apartments, LCs receive a compartment value with volume embedded within. For the RSMCs we isolated the activities in the standard to apply a piece rate. The back up for this approach can be found in **Appendix F**.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Office Type	S/L sec/piece	O/S sec/piece
All types	1.86	3.09

Table 34 – Sorting rate into Kiosk - Seq and Non-Seq

Delivering packages to Kiosk

When there is a package that doesn't require delivery at the door there are three possible modes of delivery at these locations: to the parcel compartment, the customer compartment, or an adjoining parcel locker module should one exist. Details for delivery to the parcel and customer compartment can be found in **Appendix D**. Details for delivery to an Outdoor Parcel Locker can be found in the Section Outdoor Parcel Locker Time Values of this report and in **Appendix U**.

Barcode fit (minutes)

Parcel Delivery Method	Time
Delivery to Parcel Compartment	0.131
Delivery to Customer Compartment	0.114
Delivery to Outdoor Parcel Locker (OPL)	See table 76

Table 35 – Package Delivery at Kiosk

Delivering PCIs to customers serviced by Kiosk

The tables below represent the time required to deliver a PCI item to a POC serviced through a Kiosk, excluding drive time which is covered later in the document. It is divided into two components. A stop value that represents all the related vehicle activities, and a delivery time which represents all activities that occur once you exit the vehicle. The backup information for the Vehicle stop can be found in **Appendix B** and the backup for PCI delivery can be found in **Appendix D**.

Vehicle Stop Time for PCI (minutes)

Office Type	Time
A32/A33/A33+: Non-sequenced	0.7334
A62: Non-sequenced	0.7334
A62/A32/A33/A33+: Sequenced	0.9893

Table 36 – Stop time for PCI delivery to Kiosk area

Delivery Time for PCI

PCI by item type (minutes)

POC Type	Regular Item, doesn't fit into receptacle, no signature, no barcode	Barcoded, does not fit into receptacle, no signature	Signature Required (PCI)	A/R Card (+PCI time)	Collection of Funds (+PCI time)
Kiosk	1.042	1.058	1.378	0.591	1.611

Table 37 – Delivery time of PCI in Kiosk Area

Carded Item to Kiosk area by Location (minutes)

At Kiosk	At the Door	At Depot
0.4751	1.058	0.6805

Table 38 – Carded Item to Kiosk area by Location



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Rural Mailboxes (RMB)

RMB are receptacles typically located at the end of a driveway and are delivered one at a time as opposed to other locations which are centralized.

Stopping Vehicle at RMB (to be validated)

When an RSMC approaches an RMB they must bring their vehicle to a complete stop. The table below represents the time required to do that. The backup for this time value can be found in **Appendix B**.

Activity	Time (min)
RMB stop	0.0830

Table 39 – Stop Vehicle at RMB

RMB Replenishment Stop

Because an RSMC is delivering out of the front of their vehicle, eventually they will need to replenish the mail containers. This requires the ability and flexibility to stop at a safe location to replenish containers exactly when needed. The backup for this time value can be found in **Appendix T**. The tables below represent the time required and the frequency for RMB replenishment:

Activity	Time (min)	
RMB Replenishment Stop	0.9099	
Replenish every 100 POCs		
Mail Type	Piece/POC*	Total Pieces/LFT
SL pcs/POC	0.6	60
OS pcs/POC	0.1	10
Pkts per POC	0.05	5

Table 40 – RMB Replenishment Stop

Note: The formulas to calculate the replenishment frequency will be updated based on updated route volumes.

Delivering lettermail to RMB (to be validated)

When it comes to the activity of delivering the mail into an RMB receptacle, there are a number of possible procedures depending on the situation. If an RSMC drives alone in a left-hand drive without a rural reaching device (RRD) they must utilize the safe work method. Separate times have also been assessed for Right Hand Drive (RHD) vehicles, for utilizing an RRD, and when an ergo assistant is being utilized (limited). The table below displays the time for these procedures and the backup can be found in **Appendix G**.

Delivery Method	sec/POC	min/POC
Safe Work Method	25.62	0.427
Right Hand Drive	12.31	0.205
Rural Reaching Device	24.20	0.403
Permanent Ergo Assist	12.31	0.205

Table 41 – RMB Delivery time



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Delivering Packages to RMB (to be validated)

If there are packages to deliver that don't require delivery to the door, the table below represents time for that activity. The backup for this time value can be found in **Appendix N**.

Delivery Packages to Customer Compartment (minutes)

Delivery Method	Time
Deliver Packet with RRD - No clip (with or without lettermail) - With clip - combined	0.3563
Deliver Packet with Safe Work Method	0.2085
Deliver Packet with RHD	0.2085

Table 42 – RMB Package Delivery

Delivering PCIs to RMB serviced area

The tables below represent the time required to deliver a PCI item to a POC serviced through an RMB. excluding drive time which is covered later in the document. It is divided into two components: a stop value that represents all related vehicle activities, and a delivery time which represents all activities that occur once you exit the vehicle. The backup information for the Vehicle stop can be found in **Appendix B** and the backup for PCI delivery can be found in **Appendix D**.

Vehicle Stop Time for PCI (minutes)

Office Type	Time
A32/A33/A33+: Non-sequenced	0.7334
A62: Non-sequenced	0.7334
A62/A32/A33/A33+: Sequenced	0.9893

Table 43 – vehicle Stop time for PCI – RMB

Delivery Time for PCI

PCI by item type (minutes)

POC Type	Regular Item, doesn't fit into receptacle, no signature, no barcode	Barcoded, does not fit into receptacle, no signature	Signature Required (PCI)	A/R Card (+PCI time)	Collection of Funds (+PCI time)
RMB	1.042	1.058	1.378	0.591	1.611

Table 44 – PCI Delivery time for RMB

Apartment (Apt)/Lockbox

Apartment or Lockbox types of receptacles are typically large clusters of centralized boxes which can be accessed from behind, or on the customer side by opening panels. Activities required to complete delivery include, but are not limited to: stopping your vehicle, obtaining mail, travel to mailroom traversing doors and stairs, opening the panel(s), delivering items, closing the panel(s), and returning to the vehicle for departure.

Stop Vehicle at Apt/Lockbox

The table below represents the time required to stop and exit the vehicle with all the mail product requiring delivery.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Office Type	Time
A32/A33/A33+: Non-sequenced	0.7334
A62: Non-sequenced	0.7334
A62/A32/A33/A33+: Sequenced	0.9893

Table 45 – Stop Vehicle at Apartment

Walking to Apt/Lockbox

This is the time allocated for walking from the vehicle to the Apt/Lockbox location and back based on the amount of distance in feet. Please see section on 'Data' to determine the average number of feet to walk to an Apt/Lockbox.

Unit	Time per unit (minutes)
Foot	0.0037

Table 46 – Walking to Apt/LBA

Apt/Lockbox Doors, Panels, Stairs

After exiting the vehicle, the RSMC will encounter stairs, doors, and panels before they can begin delivery. There is a wide variety of types of doors and panels which have been sampled and averaged within the time values below. The time value for going up and down stairs is included as well. The frequency to apply these time values can be found in the section on 'Data'.

Activity	Time Value (minutes)
Doors	0.0969
Panels	0.0755
Stairs	0.008

Table 47 – Doors, Panels, & Stairs at Apartments

Delivering Lettermail to Apt/Lockbox

For the delivery of lettermail into apartment or lockbox receptacles there are two sets of time values: one for sequenced offices and one for non-sequenced. In the urban environment LCs receive a compartment value with volume embedded within (2 S/L and 0.7 O/S). For the RSMCs we isolated the activities in the standard to apply a single piece rate. The back up for this approach can be found in

Appendix F.

Office Type	S/L sec/piece	O/S sec/piece
All Types	1.86	3.09

Table 48 – Delivering Lettermail to Apartment/Lockbox

Delivering Packages to Apt/Lockbox

There are two scenarios to consider when delivering packages to Apt/lockbox locations. There is a time that covers when a package fits in the customer compartment and then there is another scenario when the apartment has a parcel locker. Items that require personal contact are covered in the next section.

Barcode fit (minutes)

Parcel Delivery Method	Time
Delivery to Customer Compartment	0.114

Table 49 – Delivery of Package to Customer Slot (Apt/Lockbox)



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Delivering Packages to Parcel Locker at Apt/Lockbox

Activities required to deliver a package to a parcel locker are broken down into two categories. Activities that occur once per locker (stop value) and activities that occur once per item (item value). As well, because a parcel locker located inside an apartment building also has a slot for outgoing mail there must also be a value to clear that outgoing slot of mail.

Parcel Locker Activity	Time Value (minutes)
Stop Value	1.44
Item Value	0.49
Clearance	0.32
Scan Value	0.089

Table 50 – Delivering Packages to Parcel Locker (Apt/Lockbox)

Delivering PCIs to Apt/Lockbox area

When packages delivered to apartment buildings require delivery to the door a different time value is used to represent these activities. This includes, but is not limited to, contacting the customer through the intercom, taking the elevator to the customers apartment, and delivering the item to the customer. The table below represents this time:

POC Type	Regular Item doesn't fit into receptacle, no signature, no barcode	Barcoded, does not fit into receptacle, no signature	Signature Required (PCI)	A/R Card (+PCI time)	Collection of Funds (+PCI time)
Apartment	1.620	1.630	2.027	0.591	1.611

Table 51 – Delivering PCIs to Apt/Lockbox area

Business Counters

Delivery to business counters involves numerous activities including, but not limited to, the following: stop vehicle and obtain product, exit vehicle, travel to business, open doors, put product on counter, depart business, travel to vehicle, enter vehicle, and leave.

Stop Vehicle at Business Counters

Office Type	Time Value (minutes)
A32/A33/A33+: Non-sequenced	0.7334
A62: Non-sequenced	0.7334
A62/A32/A33/A33+: Sequenced	0.9893

Table 52 – Stop Vehicle at Business Counter

Walking to Business Counter

This is the time allocated for walking from the vehicle to the business counter location and back based on the amount of distance in feet. Please see section on 'Data' to determine the average number of feet to walk to a business counter.

Unit	Time per unit (minutes)
Foot	0.0037

Table 53 – Walking rate



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Delivering lettermail to Business Counters

Delivering lettermail to a business counter involves obtaining the mail from your hand and then placing it on the business counter for delivery. The values are slightly different depending on your sorting case and the office type and can be found in the table below.

Office type	Time Value (minutes)
A32/A33/A33+ – Non-Sequenced	0.0319
A62 – Non-Sequenced	0.0322
A62/A32/A33/A33+ – Sequenced	0.0436

Table 54 – Deliver lettermail to Business Counters

Delivering Packages to Business Counters

Delivering packages to business counters can occur through two possible scenarios: either the item does not require any contact with the customer, or it does and is treated like a PCI. The table below represents the time required for each of those situations.

Barcode fit (minutes)

Parcel Delivery Method	Time
Deliver Non-PCI item	0.239

Table 55 – Non-PCI time for Business Counter

Delivery Time for PCI

PCI by item type (minutes)

POC Type	Signature Required (PCI)	A/R Card (+PCI time)	Collection of Funds (+PCI time)
Business counters	1.070	0.591	1.746

Table 56 – PCI Delivery time for Business Counter by item type

External Businesses

Delivery to external business involves numerous activities including, but not limited to, the following: stop vehicle and obtain product, exit vehicle, travel to business, put product in mail receptacle, travel to vehicle, enter vehicle, and leave.

Stop Vehicle at External Business

Delivery to external businesses involves numerous activities including, but not limited to, the following: stop vehicle and obtain product, exit vehicle, travel to business, open doors, put product in mailbox, depart business, enter vehicle, and leave.

Office Type	Time Value (minutes)
A32/A33/A33+: Non-sequenced	0.7334
A62: Non-sequenced	0.7334
A62/A32/A33/A33+: Sequenced	0.9893

Table 57 – Stop Vehicle at External Business



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Walking to External Business

This is the time allocated for walking from the vehicle to the external business location and back based on the amount of distance in feet. Please see section on 'Data' to determine the average number of feet to walk to an external business.

Unit	Time per unit (minutes)
Foot	0.0037

Table 58 – Walking rate

Delivering Lettermail to External Business

To deliver lettermail to an external business an RSMC would obtain the mail from their hand deposit the items into the mail receptacle. The time values for each office type are located in the table below:

Office type	Time Value (minutes)
A32/A33/A33+: Non-sequenced	0.0520
A62: Non-sequenced	0.0523
A62/A32/A33/A33+: Sequenced	0.0636

Table 59 – Delivering lettermail to External Business

Delivering Packages to External Businesses

Delivering packages to external businesses can occur through two possible scenarios: either the item does not require any contact with the customer, or it does and is treated like a PCI. The table below represents the time required for each of those situations.

Barcode fit (minutes)

Parcel Delivery Method	Time
Deliver Non-PCI item	0.239

Table 60 – Non-PCI time for External Business

Delivery Time for PCI

PCI by item type (minutes)

POC Type	Regular Item doesn't fit into receptacle, no signature, no barcode	Barcoded, does not fit into receptacle, no signature	Signature Required (PCI)	A/R Card (+PCI time)	Collection of Funds (+PCI time)
External Business	0.394	0.666	1.070	0.591	1.746

Table 61 – PCI Delivery time to External Business by item type

Miscellaneous

Inside

These activities are sometimes required when the mail is not quite ready to be delivered. It may be incorrectly sorted (missorts), it may need to be forwarded to a new address (redirection), or it may need to return to its origin because of issues with the address (RTS). Please note the method for determining the volumes of missorts and RTS mail is outlined at the end of the data section within this report.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Missorts

When mail is mistakenly sorted to the incorrect route, it must be processed separately. First it is set aside in a location with other missorts and then moved to a centralized location to be resorted. The table below represents the time value for this activity:

Office Type	Fixed time (minutes)	Variable time (min/piece)
All Types	1.39	0.034

Table 62 – Processing Missorts

Return to Sender

When an item needs to be returned to the original sender, perhaps because of insufficient postage or illegible writing, additional activities are required. The table below represents the time required:

Office Type	Fixed time (minutes)	Variable time (min/piece) RTS A	Variable time (min/piece) RTS B
All Types	0.45	0.0835	0.199

Table 63 – Processing Return to Sender

Redirection

When a customer changes addresses, they will forward their mail to their new home. This requires additional activities in the office and are represented in the table below as a fixed time per route:

Office Type	Fixed time (minutes)
All Offices	2.64

Table 64 – Processing redirection

Card at depot

Occasionally the RSMC determines that some items need to be carded at the depot. The time value associated with this activity is found in the table below.

Activity	Time per item (minutes)
Card at depot	0.6805

Table 65 – Card at depot

Communication allowance

RSMCs will be provided a daily communication allowance of 2.2 minutes (i.e., 2 minutes for official communications and 0.2 minutes to read the order book).

Departure allowance

RSMCs will be provided a daily departure allowance of 1.15 minutes.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Outside

Customer Accommodation

Occasionally points of call are being granted an accommodation which allows for mail and parcel delivery to the door at a certain frequency. The time value allocated to represent this activity is detailed in the table below.

Activity	Sec per POC / day
Parcel delivery	Included in PCI delivery
Mail delivery	15.45

Table 66 – Accommodation Value

RPO Drop & Clearance. SLB Clearance (to be validated)

There are often non delivery related activities on an RSMC route when they visit an RPO, or when they clear an SLB. The backup for the SLB clearance is located in **Appendix R**.

The table below represents the time required to complete those activities:

Activity	Time Value (minutes)
RPO Drop	1.88
RPO Clearance	3.02
SLB Clearance	1.63 (interim)

Table 67 – RPO & SLB activities

Note: the SLB time value (B value – 1.63 min) is an interim time value until data becomes available regarding the location of the SLBs.

Lock Change

Occasionally an RSMC will be required to change a lock on a CMB. The time associated with this task is found in the table below:

Activity	Time Value (minutes)
Lock Change	2.31

Table 68 – Lock Change Value

Customer Pickup

When an RSMC is required to perform a pickup during their route they are allocated time based on the type of pickup. The backup for the Customer Pickup is located in **Appendix S**. This is detailed in the table below:

Activity	Time Value (minutes)
Business Industrial	3.31
Business High Rise	6.22
Business Plaza	7.07

Table 69 – Customer Pickup



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Vehicle Preparation (to be validated)

There are number of tasks that the RSMC drivers must complete on a daily basis. These vary slightly depending on whether they drive a personal or a corporate vehicle. The activities are: installing and removing the rural reaching device, installing and removing the light and sign, performing an inspection prior to departure, and refueling corporate vehicles. The table below represents the time required to perform each of these activities. Backup can be found in **Appendix P**:

Activity	Time Value (min)	Note
Install and Remove LFT Holder	2.20 (interim)	Personal Vehicle Only
Install and Remove light	1.57 (interim)	Personal Vehicle Only
Install and Remove sign	1.24 (interim)	Personal Vehicle Only
Pre departure inspection	5.0	Corporate Vehicle Only

Table 70 – Vehicle Prep Activities

Refueling corporate vehicle on route

The refueling frequency is based on the principle of refilling the vehicle once the levels are reduced to half of a tank. For the Corporate C250-RHD vehicle, which has an average fuel consumption of 16L per 100 km and a 136-litre tank, refuelling is required for every 425 kms driven. The time for refueling is a minimum of 7 minutes per week. The backup for the refueling frequency for the Corporate C250-RHD vehicle can be found in **Appendix L**.

Vehicle type	Rate
Corporate Vehicle (C250 - RHD)	7 minutes for every 425 km

Table 71 – Refueling Time

Travel

There are only two types of travel that need to be considered when assessing an RSMC route: driving while delivering mail and driving while delivering a PCI/Delivery Accommodation. When driving the major portion of their route the time assessed is based on the density of the route, specifically points of call per kilometre. Once determined, an average speed will be assigned. When delivering PCIs, the drive time has been determined through a number of assumptions regarding distance and speed. The tables below represent the time required for each activity. The backup for drive time can be found in **Appendix Q**.

Drive Time (to be reviewed/studied)

POC range	Km/hr	Minutes per km
From 0 to 9.9 POC per Km	50 km / h	1.2
From 10 to 24.9 POC per km	40 km / h	1.5
From 25 to 49.9 POC per km	30 km / h	2
50 & more POC per km	20 km / h	3

Table 72 – Drive time on route



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Travel Time to Deliver PCI

Receptacle Type	Km/hr	Min/km	Distance/hr	Time Value (minutes)
CMB/Kiosk	22.86	2.6	0.5	1.3
RMB	5	12	0.15	1.8

Table 73 – PCI Drive time

Drive time to Deliver Accommodation

Concerning travel time for delivering accommodations, the PCI drive time will be applied in every situation. However, unique situations may arise requiring additional drive time. All additional kms will be credited using the drive time on route (*Table 72 – Drive time on route*).

Receptacle Type	Km/hr	Min/km	Distance	Time Value (minutes)
CMB/Kiosk	22.86	2.6	0.5	1.3
RMB	5	12	0.15	1.8
Extra kms	Route Drive time	Table 72	TBD	TBD

Table 74 – Accommodation Drive Time

Note: The PCI and Accommodation drive time will not be included in the calculation for Driving while delivering mail.

Meal on route allowance - MOR

RSMCs that qualify will be provided a daily meal on route allowance of 3.0 minutes.

Outdoor Parcel Locker Time Values **(to be validated)**

The tables below represent CPC's proposed draft time values for packages delivered to an Outdoor Parcel Locker (OPL) adjacent to a CMB or Kiosk. The majority of the parameters used in the development of these time values have been leveraged from LCRMS, were applicable. These time values are considered interim and will not become final until the completion of the validation process and/or adjudication process. The detail for delivery to Outdoor Parcel Locker can be found in **Appendix U**.

Outdoor Parcel Locker at CMB Site

Trips to OPL	Number of parcels	OPL Stop Time (min)	Variable Time/ items (min)	Total time (min)
1	1	0.399	0.528	0.927
	2	0.447	1.213	1.660
	3	0.447	1.681	2.129
2	4	0.777	1.960	2.737
	5	0.801	2.558	3.360
	6	0.801	2.986	3.787

Table 75 – OPL Package Delivery at CMB location



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Outdoor Parcel Locker at Kiosk

Trips to OPL	Total # of parcels	OPL Stop Time (min)	Variable Time/ items (min)	Total time (min)
1	1	0.399	0.588	0.987
	2	0.448	1.223	1.671
	3	0.448	1.694	2.141
2	4	0.778	1.977	2.755
	5	0.802	2.576	3.378
	6	0.802	3.004	3.806

Table 76 – OPL Package Delivery at Kiosk location

Walking Portion on route (to be validated)

In rare situations where there is a known walking portion as part of the route design, the time associated with the walking portion will be determined by using the exception process prior to the restructure implementation.

Routes less than 5 days/week - entire route or portion thereof (to be validated)

There are a small number of routes that either deliver the entire route or a portion of the route less than 5 days per week.

If the entire route is delivered less than 5 days per week, then the 5-day volume and associated time values will be averaged to the number serviced days.

If a portion of the route is delivered in less than 5 days, then the volumes and associated time values for the portion of the route will be added to the volumes and associated time values for the 5-day portion of the route to obtain the total weekly workload.

Data

Aside from the volume data, which will be addressed in another document, there is a significant amount of additional data required to support the new RSMC-WMS. It has been organized into two groups: data that is known accurately at the route level, and data that has been averaged across all routes, often originating from the letter carrier environment.

Route Level Data

In this section the relevant route level data that is currently known precisely for every RSMC route along with the source of the data is highlighted. In the table immediately below there is description of the data currently available through the PA Report file. No changes are required in order to access this data.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Route Attribute Data points

Data Point	Description	Source
# of POCs (Transfer Point)	RMB/CMB/Kiosks/Apt/Lockbox/Business Counter/Business External	Route Extract
# of POCs (HH)	Business/House/Apt/Farm	
# of Service Points	RPO drop/RPO Clearance/SLB	
# of Callers	The number of Callers that come pick up mail from an office	
# of km on a route	How many km an RSMC drives on their route	
# of Parcel Locker Clearances	Indicates the number of daily parcel locker clearances required on a route	
Rural Reaching Device	Indicates whether or not a RSMC route is using a reaching device to deliver	
# of Lock Changes	Indicates the number of lock changes required in a given year	
Sequenced Indicator	Indicates whether or not the RSMC route receives sequenced mail	
Number of Pickups	This is a combination of street level and other types of pickups	
Vehicle Type	Indicates capacity requirement and if the vehicle is a RHD	

Table 77 – Route Extract Data Source

Route level Data requiring system changes

In this section the route level data that is described is currently available but requires slight manipulation to be usable for the workload approach. Each data point is described and why it is required is detailed. A link to an extract of the data described in the table below can be found in **Appendix H – RSMC CMB Data Extract**.

Data Point	Description of necessity
Number of stops by receptacle type	The workload measurement framework gives different time values depending on the receptacles being serviced
Number of CMB panels	The number of panels are required because more panels require more time
Number of Modules/CMB stop	This is required in order to determine the number of stops and reloads at each location
Type of CMB box	Older E5 CMB modules are assigned different times to open and close panels than the next generation CMB modules
Number of CMB outgoing slots	Every outgoing slot is assigned time for clearance daily
Outdoor Parcel Locker	Number of parcel lockers per CMB or Kiosk site is required

Table 78 – New Data Requirements

Classifying Kiosk Types Nationally

This workload measurement framework includes a different time value for each type of Kiosk primarily due to the number of doors and panels associated with each different model. To accurately apply this value the exact model used at each kiosk location must be known. An effort to catalogue these models is a requirement of the framework system.

Averaged Data

This section represents the data acquired by leveraging information available in the Urban letter carrier environment. The data has been divided into two categories: route attributes and mail. Much of the mail related data has already been addressed but some outstanding data points remain.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Route Attributes

This type of data is largely unknown in the rural environment. The workload measurement framework is to use averages readily available in the Letter Carrier environment to assess time for travelling from the vehicle location to the receptacle location. As well, where it is unknown at the route level, we need to assign a frequency for the number of panels that need to be opened and closed. The tables below outline this data. The details for the values in the following sections can be found in **Appendix I**.

Businesses grouped within a building

For businesses that are grouped together from a single stop, attributes are added for each individual business as well as the building itself. These values are determined from the tables below:

In Building	Doors/POC	Stairs/POC	Dist./POC (feet)
CNTR Business	0.9586	1.3070	63.3537
DTD Business	0.2076	0.8613	37.7752
Building	Doors	Stairs	Dist. (x = # of POCs)
Building	1.3288	14.027	$= 0.0567x^2 + 23.245x + 222.41$

Table 79 – Businesses in Buildings

Businesses not grouped together in buildings

For businesses that stand alone, like a corner store for example, those route attributes are applied according to the table below.

Not in Building	Doors/POC	Stairs/POC	Dist./POC (feet)
Counter Business	1.3049	3.0957	113.7284
DTD Business	0.3164	1.9684	81.3815

Table 80 – Ungrouped Businesses

Attributes for Apartment Buildings

When delivering to an apartment building route attributes need to be applied to represent the RSMC traveling from the vehicle to the apartment mailroom and returning to the vehicle. These route attributes are leveraged from LC 038 data and calculated based on the number of POCs per building. The backup for this data can be found in **Appendix I**.

Building POCs Range	POCs per Panel	Stairs per Building	Doors per Building	Distance per Building
1-4 POCs	3.4300	5.5317	0.8356	97.1328
5-9 POCs	4.6377	6.8049	0.8989	104.0024
10-14 POCs	5.4238	7.7866	1.0433	134.7245
15-24 POCs	6.1839	6.7516	1.1507	150.6225
25-49 POCs	8.6226	6.0866	1.3342	185.1550
50 POCs +	19.9541	4.3188	1.7315	248.8081
Total	11.1868	6.2021	1.1813	155.2825

Table 81 – Apartment Attributes



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Walking distance for CMB and Kiosk sites

When delivering to CMB and Kiosk receptacles there is a walking distance associated with every trip between the vehicle and the delivery location. These distances indicated in the table below are two-way and should be applied against the walking rate every time a trip is required. The backup for this data can also be found in **Appendix I**.

Activity	Distance (feet) Module 1-3	Distance (feet) Module 4-6	Distance (feet) Module 7-9
Walk to & from CMB	42.4	42.4 + 15 = 57.4	42.4 + 30 = 72.4

Activity	Distance (feet)	Extra reload(s)
Walk to & from Kiosk	84.8	84.8

Table 82 – Walking distance for CMB/Kiosk

Mail based data (to be validated)

For illustration purposes, a sampling of Letter Carrier routes (2020) was used to determine the average number of missorts, RTS and redirection pieces per route (See **Appendix J**). This data set will be updated on ongoing bases and used for RSMC restructures. From this data a ratio is developed to determine the volumes of missorts and RTS pieces based on the number of pieces sorted into the case. The results from the 2020 data set can be found in the table below.

Finally, the average weight of a mail piece is required to calculate time for tying out mail.

The table below outlines the calculation methodology:

Data Point	S/L	O/S	Packets
Missorts (pcs/sorted mail)		0.0394	
RTS (pcs/sorted mail)		RTS A = 0.0589; RTS B = 0.0115	
Redirection (min)		2.645	
Weight	21 grams	128 grams (interim)	11 pcs/LFT

Table 83 – Mail Volume National Averages

The Exception Process

The proposed new RSMC workload measurement framework leverages existing Urban time standards and some Letter Carrier route attributes. It also utilizes the last 48 weeks, excluding the 4 full weeks of December, of RSMC system derived route level mail volumes to establish daily average volumes. Where mail volumes are not captured within CPC's systems a set of factors, ratios and/or proportioning is applied to complete the daily mail volume averages.

By utilizing averages, and typical delivery scenarios, it is understood that some delivery POCs will need more time, and others will need less time. The assessed time for an overall route, with hundreds of points of call, will see these individual POC time deviations balanced out. CPC's proposed Exception process is designed to identify and correct any abnormal situations where these deviations do not balance out. These unusual or extreme deviations may be discovered prior to a restructure or after a restructure. Instances discovered prior to a restructure can be divided into two categories: Unique Delivery Scenarios and Uncontemplated Anomalies. These two types are detailed below.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Prior to a restructure

Unique Delivery Scenarios

These are delivery scenarios that have been contemplated under the workload measurement framework but certain unique characteristics about these delivery scenarios result in substantial impact in the time analysis. One example is delivery to a jail. Under the new approach this would be considered a business and assessed accordingly. However, the process of delivering to a jail typically involves a unique process due to security requirements and longer waiting times. To determine if the jail qualifies as an exception the difference between the actual and assessed time must be at least 5 minutes. When this type of exception occurs, an investigation into the actual delivery time will be undertaken, which may include a stopwatch exercise over a period of 5 days. The resulting time would replace all of the time values associated with delivery to that business POC under the initial assessment.

Uncontemplated Anomalies

Uncontemplated anomalies speak to the true uniqueness of the RSMC environment. There are RSMCs at Canada Post that need to ride in a helicopter to reach portions of their route. There are others that need to take a ferry. Rather than attempt to develop an engineered time value for these circumstances it is recommended to take a more local approach. This approach may vary depending on the situation. For example, the time to ride a helicopter could be captured for a week, or in the case of a ferry, the scheduled departing times may be sufficient. Whatever approach is decided it must be documented and kept on file for future reference. The resulting time would replace all of the time values associated with delivery of the uncontemplated anomaly.

After a Restructure

Deviations discovered after a restructure may be due to above/below average volumes, or above/below route attributes. To determine if action must be taken to correct these deviations the total assessed time of the entire route must be considered (*note, when assessing the magnitude of a deviation on a particular route, only the assessed workload should be considered*).

If the deviation results in a significant and consistent impact to workload, then the process outlined in the new *Route Verification Article* in the Collective Agreement shall apply.



Systeme de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCT FFRS)

Rapport sur les valeurs de temps

Novembre 2024

Table des matières

Valeurs de temps.....	8
Activités au poste de facteurs	8
Obtenir et préparer	8
Obtenir et préparer (casiers A32/A33/A33+) – Sans tri séquencé.....	8
Obtenir (casiers A62) – Sans tri séquencé.....	9
Préparer pour le tri (casiers A62) – Sans tri séquencé	9
Obtenir (casiers A62/A32/A33/A33+) – Avec tri séquencé	9
Préparation pour le tri (casiers A62/A32/A33/A33+) – Avec tri séquencé	10
Activités de bande de casier (casiers A62)	10
Tri.....	10
Trier les articles CL dans un casier A32/A33/A33+ – Bureaux séquencé ou non-séquencé	10
Trier des articles surdimensionnés dans un casier A32/A33/A33+ – Bureaux séquencé ou non séquencé.....	12
Trier les articles surdimensionnés techniques dans un casier A32/A33/A33+ – Bureaux séquencé ou non séquencé (à valider)	12
Trier les articles CL dans un casier A62 – Bureaux séquencé ou non séquencé	12
Trier les articles surdimensionnés dans un casier A62 – Bureaux séquencé ou non séquencé.....	13
Préparation pour livraison.....	14
Enliasser (casiers A32/A33/A33+)	14
Enliasser un casier A62 – Avec ou sans tri séquencé	15
Paquets et documents.....	15
Préparation des paquets – Tous les types de bureaux.....	15
Chargement et déchargement; préparation des colis; préparation du Courrier de quartier	15
Livraison du courrier.....	16
BPCOM.....	16
Arrêt du véhicule à la BPCOM	16
Marche vers la BPCOM	16
Ouvrir et fermer les panneaux à la BPCOM.....	17
Livraison des articles Poste-lettres aux BPCOM	17
Levée du courrier aux BPCOM.....	17
Livraison de paquets à une BPCOM qui n'ont pas à être remis en mains propres	17

Livraison des ERMP aux clients desservis par une BPCOM	18
Kiosque	19
Arrêt du véhicule au kiosque	19
Marche jusqu'au kiosque	19
Ouverture des portes et panneaux des kiosques.....	19
Livraison des articles Poste-lettres au kiosque.....	20
Livraison des colis aux kiosques	20
Livraison des ERMP aux clients desservis par un kiosque	20
Boîte aux lettres rurale (BLR).....	21
Arrêt du véhicule à une BLR (à valider)	21
Arrêt de rechargement à une BLR	21
Livraison des articles Poste-lettres à une BLR (à valider)	22
Livraison de colis à une BLR (à valider)	22
Livraison des ERMP dans un secteur desservi par une BLR.....	22
Appartement/batteries de boîtes aux lettres (BBL)	23
Arrêter le véhicule à un appartement ou une BBL.....	23
Marche vers l'appartement ou la BBL	23
Portes, panneaux et escaliers d'appartements et de BBL.....	23
Livraison des articles Poste-lettres aux appartements et BBL	24
Livraison des colis aux appartements et BBL.....	24
Livraison de colis à une armoire à colis dans un appartement ou une BBL	24
Livraison des ERMP aux appartements et BBL	24
Commerces Comptoirs	25
Arrêt du véhicule aux commerces comptoirs.....	25
Marcher jusqu'au commerces comptoirs.....	25
Livraison d'articles Poste-lettres aux commerces comptoirs.....	25
Livraison de colis aux commerces comptoirs	25
Entreprises externes.....	26
Arrêter le véhicule à une entreprise externe	26
Marcher jusqu'à une entreprise externe	26
Livraison d'articles Poste-lettres à des entreprises externes.....	27
Livraison de colis à des entreprises externes	27

Divers	27
Intérieur	27
Erreurs de tri	27
Renvoi à l'expéditeur (RAE)	28
Réexpédition	28
Articles annoncés par carte au poste de facteurs	28
Allocation de communication	28
Allocation de départ	28
Extérieur	29
Mesures d'adaptation pour les clients	29
Dépôt et levée au comptoir postal, levée aux BLP (à valider)	29
Changement de serrure	29
Ramassages clients	29
Préparation du véhicule (à valider)	30
Ravitaillement du véhicule de la Société en cours d'itinéraire	30
Déplacements	30
Temps de conduite (à revoir/étudier)	31
Temps de déplacement pour livrer des ERMP	31
Temps de conduite pour la livraison avec des mesures d'adaptation	31
Repas en cours d'itinéraire - REI	31
Valeurs de temps des armoires à colis extérieur (à valider)	31
Portion à pied de l'itinéraire (à valider)	32
Itinéraires de moins de 5 jours/semaine (itinéraire complet ou une partie de) (à valider)	32
Données	32
Données à l'échelle de l'itinéraire	33
Points de données d'attribut d'itinéraire	33
Données à l'échelle de l'itinéraire nécessitant des changements au système	33
Classification des types de kiosques à l'échelle nationale	34
Données moyennes	34
Attributs des itinéraires	34
Entreprises regroupées dans un immeuble	34
Entreprises non regroupées dans des immeubles	34

Attributs pour les immeubles d'appartements	34
Distance à pied pour les BPCOM et les kiosques	35
Données fondées sur le courrier (à valider)	35
Procédé d'exception.....	36
Avant une réorganisation	36
Scénarios de livraison uniques	36
Anomalies non envisagées	36
Après une réorganisation	37

Liste des tableaux

Tableau 1 – Obtenir le courrier court et long (casiers A32/A33/A33+)	8
Tableau 2 – Obtenir et préparer le courrier surdimensionné (casiers A32/A33/A33+)	8
Tableau 3 – Obtenir (casiers A62) – Sans tri séquencé	9
Tableau 4 – Préparer pour le tri (casiers A62) – Sans tri séquencé	9
Tableau 5 – Temps variable (Obtenir le courrier séquencé)	9
Tableau 6 – Temps fixe (récupération du courrier séquencé).....	9
Tableau 7 – Facteurs de conversion du volume de courrier	10
Tableau 8 – Préparation pour le tri (casiers A62/A32/A33/A33+) – Avec tri séquencé	10
Tableau 9 – Activités de bande de casier.....	10
Tableau 10 – Valeurs de tri pour le courrier CL (casiers A33)	11
Tableau 11 – Valeurs de tri pour le courrier CL (casiers A33)	11
Tableau 12 – Valeurs de tri pour le courrier CL (casiers A33+)	11
Tableau 13 – Valeur de tri surdimensionné pour les casiers A32 et A33/A33+	12
Tableau 14 – taux du surdimensionnés techniques pour A32/A33/A33+	12
Tableau 15 – Valeurs pour le tri des articles CL dans les casiers A62	13
Tableau 16 – Valeurs pour le tri des articles surdimensionnés dans les casiers A62.....	14
Tableau 17 – Temps d'enliassage (casiers A32/A33/A33+).....	14
Tableau 18 – Temps d'enliassage pour les casiers A62 dans un bureau sans tri séquencé	15
Tableau 19 – Temps d'enliassage pour les casiers A62 dans un bureau séquencé	15
Tableau 20 – Chargement/déchargement de chariot diable	16
Tableau 21 – Temps d'arrêt aux BPCOM.....	16
Tableau 22 – Valeur de marche.....	16
Tableau 23 – Temps par panneau	17
Tableau 24 – Valeur de tri dans les BPCOM	17
Tableau 25 – Levée du courrier aux BPCOM	17
Tableau 26 – Balayage à la BPCOM	17
Tableau 27 – Livraison de colis aux BPCOM	18
Tableau 28 – Temps d'arrêt pour les ERMP aux BPCOM	18
Tableau 29 – Temps de livraison pour un ERMP à une BPCOM par type d'article	18
Tableau 30 – Article annoncés par carte à une BPCOM par endroit (minutes)	19

Tableau 31 – Temps d’arrêt aux kiosques	19
Tableau 32 – Marche jusqu’au kiosque	19
Tableau 33 – Portes et panneaux – Kiosque	19
Tableau 34 – Valeur de tri dans les kiosques – Avec et sans tri séquencé.....	20
Tableau 35 – Livraison de colis aux kiosques	20
Tableau 36 – Temps d’arrêt pour la livraison des ERMP aux kiosques	20
Tableau 37 – Temps de livraison pour un ERMP à une BPCOMP par type d’article	21
Tableau 38 – Articles annoncés par carte à une BPCOM par endroit (minutes).....	21
Tableau 39 – Arrêt du véhicule à une BLR.....	21
Tableau 40 – Arrêt de Rechargement à une BLR.....	21
Tableau 41 – Délai de livraison aux BLR	22
Tableau 42 – Livraison de colis aux BLR	22
Tableau 43 – Temps d’arrêt pour les ERMP aux BLR.....	22
Tableau 44 – Temps de livraison des ERMP aux BLR.....	23
Tableau 45 – Arrêt du véhicule à un appartement	23
Tableau 46 – Marche jusqu’à l’appartement/BBL.....	23
Tableau 47 – Portes, panneaux et escaliers dans les appartements	23
Tableau 48 – Livraison des articles Poste-lettres aux appartements et BBL.....	24
Tableau 49 – Livraison de colis à la fente des clients (appartement/BBL).....	24
Tableau 50 – Livraison de colis aux armoires à colis (appartement/BBL)	24
Tableau 51 – Temps de livraison des ERMP aux appartements et BBL.....	25
Tableau 52 – Arrêt du véhicule aux commerces comptoirs	25
Tableau 53 – Taux de marche.....	25
Tableau 54 – Livraison d’articles Poste-lettres aux commerces comptoirs	25
Tableau 55 – Temps non-ERMP pour commerces comptoirs	26
Tableau 56 – Temps de livraison d’ERMP pour Commerces comptoirs.....	26
Tableau 57 – Arrêt du véhicule à une entreprise externe.....	26
Tableau 58 – Temps de marche.....	26
Tableau 59 – Livraison d’articles Poste-lettres à des entreprises externes	27
Tableau 60 – Livraison de colis à des entreprises externes.....	27
Tableau 61 – Temps de livraison des ERMP à des entreprises externes.....	27
Tableau 62 – Traitement des erreurs de tri.....	28
Tableau 63 – Traitement du renvoi à l’expéditeur	28
Tableau 64 – Traitement des envois réexpédiés.....	28
Tableau 65 – Articles annoncés par carte au poste de facteurs	28
Tableau 66 – Valeur des mesures d’adaptation	29
Tableau 67 – Activités liées au comptoir postal et à la BLP	29
Tableau 68 – Valeur du changement de serrure	29
Tableau 69 – Ramassages clients	29
Tableau 70 – Activités de préparation du véhicule	30
Tableau 71 – Temps de ravitaillement	30
Tableau 72 – Temps de conduite en cours d’itinéraire	31

Tableau 73 – Temps de conduite pour les ERMP	31
Tableau 74 – Temps de conduite pour la livraison avec des mesures d’adaptation.....	31
Tableau 75 – Livraison de colis à une ACE à un e BPCOM.....	32
Tableau 76 – Livraison de colis à une ACE à un kiosque.....	32
Tableau 77 – Source des données du rapport partiel d’un itinéraire	33
Tableau 78 – Nouvelles exigences en matière de données	33
Tableau 79 – Entreprises dans des immeubles	34
Tableau 80 – Entreprises non regroupées.....	34
Tableau 81 – Attributs des appartements.....	35
Tableau 82 – Distance de marche pour BPCOM/kiosque	35
Tableau 83 – Moyennes nationales du volume de courrier.....	35

Valeurs de temps

Activités au poste de facteurs

La première section des valeurs de temps qui sont décrites ci-dessous concerne les activités qui ont lieu lorsque le FFRS se trouve à l'installation postale.

Obtenir et préparer

Les activités couvertes sous la section Obtenir et préparer consistent à quitter le casier de tri, avec ou sans chariot, pour récupérer tout le courrier qui doit être traité. Une fois que le courrier a été rapporté au casier de tri, le travail de préparation commence. La préparation comprend les activités nécessaires pour que le courrier soit prêt à être trié dans le casier. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, le transfert du courrier du chariot ou du conteneur, le retrait des sangles, des bandes élastiques et des pellicules de plastique, et l'élimination de celles-ci dans le recyclage ou la poubelle.

Obtenir et préparer (casiers A32/A33/A33+) – Sans tri séquencé

SCP – Les valeurs ci-dessous sont propres aux FFRS qui travaillent sur un itinéraire sans tri séquencé et qui font le tri dans les casiers A32 et A33/A33+. Appliquez les volumes totaux des articles CL et surdimensionnés dans leurs tableaux respectifs pour déterminer le temps évalué.

Articles courts et longs

Nombre d'articles	Constant (min.)	+	Variable par article (min.)
0 - 900	2,30	+	0,0015567
901 - 1 100	2,76	+	0,0015567
1 101 - 1 800	4,60	+	0,0015567
1 801 - 2 200	5,06	+	0,0015567
2 201 - 2 700	6,90	+	0,0015567
2 701 - 3 300	7,37	+	0,0015567
3 301 +	9,21	+	0,0015567

Tableau 1 – Obtenir le courrier court et long (casiers A32/A33/A33+)

Articles surdimensionnés

Nombre d'articles	Constant (min.)	+	Variable par article (min.)
0 - 250	2,34	+	0,00627726
251 - 500	4,68	+	0,00627726
501 - 750	7,03	+	0,00627726
751 - 1 000	9,37	+	0,00627726
1 001 - 1 250	11,71	+	0,00627726
1 251 - 1 500	14,05	+	0,00627726
1 501 - 1 750	16,40	+	0,00627726
1 751 - 2 000	18,74	+	0,00627726
2 000 +	21,08	+	0,00627726

Tableau 2 – Obtenir et préparer le courrier surdimensionné (casiers A32/A33/A33+)

Obtenir (casiers A62) – Sans tri séquencé

La norme de temps représentée dans le tableau ci-dessous comprend une augmentation de 5,0 % par rapport à la norme de temps originale de base des facteurs de 2006. Le tableau ci-dessous comprend les activités d'obtention du courrier CL et surdimensionné pour les FFRS qui trient dans un casier A62 dans un bureau non séquencé. Les valeurs de temps pour le courrier CL et surdimensionné sont calculées ensemble. Cette valeur de temps ne comprend pas la préparation pour le tri. La somme des volumes CL et surdimensionné est ensuite appliquée à l'équation dans le tableau ci-dessous afin de déterminer le temps évalué en conséquence.

Nombre d'articles	Constant (min.)	+	Variable par article (min.)
De 0 à 1 080	$8,0368 \times 1,05 = 8,4386$	+	0
1 081 et +	$8,0368 \times 1,05 = 8,4386$	+	$0,007191 \times 1,05 = 0,007551$

Tableau 3 – Obtenir (casiers A62) – Sans tri séquencé

Préparer pour le tri (casiers A62) – Sans tri séquencé

La norme de temps représentée dans le tableau ci-dessous comprend une augmentation de 5,0 % par rapport à la norme de temps originale de base des facteurs de 2006. Les équations ci-dessous représentent le temps requis pour préparer le courrier à trier sur un itinéraire avec casier A62 dans un bureau sans tri séquencé, en appliquant les volumes appropriés en conséquence.

Produit	minutes par article
CL	$0,000739 \times 1,05 = 0,000776$
Surd.	$0,007108 \times 1,05 = 0,007463$

Tableau 4 – Préparer pour le tri (casiers A62) – Sans tri séquencé

Obtenir (casiers A62/A32/A33/A33+) – Avec tri séquencé

Les tableaux ci-dessous représentent le temps requis pour obtenir le courrier CL et surdimensionné aux fins de tri dans un bureau avec tri séquencé. Le volume de courrier est converti en CLGOP à l'aide du tableau de conversion ci-dessous. Les volumes CL, surdimensionné et séquencé devraient tous être convertis séparément. Ces tableaux de valeurs ne comprennent pas le temps de préparation du courrier aux fins de tri.

Temps variable par CLGOP obtenu

Nombre de contenants	Temps pour obtenir (min.)
1	0,1623
Chaque contenant supplémentaire	0,0574

Tableau 5 – Temps variable (Obtenir le courrier séquencé)

Temps fixe par nombre de CLGOP

Nombre de contenants	Temps pour obtenir (min.)
De 1 à 16	0,788
17	1,117
De 18 à 32	1,499
33	1,828
De 34 à 48	2,211

Tableau 6 – Temps fixe (récupération du courrier séquencé)

Facteurs de conversion du volume de courrier

Courrier séquenté	150	Articles par CLGOP
CL manuel	69	Articles par CLGOP
Surdimensionnés manuel	39	Articles par CLGOP

Tableau 7 – Facteurs de conversion du volume de courrier

Préparation pour le tri (casiers A62/A32/A33/A33+) – Avec tri séquenté

Les valeurs ci-dessous représentent le temps requis pour préparer le courrier à trier sur un itinéraire avec un casier A62 dans un poste de facteurs avec tri séquenté, en appliquant les volumes de Poste-lettres sans tri séquenté en conséquence.

Produit	Minutes par article
CL	0,00311715
Surd.	0,00777844

Tableau 8 – Préparation pour le tri (casiers A62/A32/A33/A33+) – Avec tri séquenté

Activités de bande de casier (casiers A62)

Dans certaines situations, il peut être nécessaire d'utiliser les deux côtés d'une bande d'adresse, ou même plusieurs ensembles de bande de casier. Cela pourrait se produire parce qu'un itinéraire compte plus de points de remise que ce qui peut être intégré à une configuration de casier A62 à trois modules. Cette activité a habituellement lieu une fois par jour, et le tableau ci-dessous représente le temps nécessaire pour effectuer chacune de ces activités.

Activité	1 module	2 modules	3 modules
Retourner les bandes de casier	0,64 min.	1,28 min.	1,93 min.
Retirer et remplacer les bandes de casiers	0,98 min.	1,96 min.	2,94 min.

Tableau 9 – Activités de bande de casier

Tri

Une fois que le courrier a été récupéré et préparé pour le tri, il doit être trié dans le casier.

Trier les articles CL dans un casier A32/A33/A33+ – Bureaux séquenté ou non-séquenté

Le tableau ci-dessous représente le temps requis pour trier le courrier CL dans un casier de tri A32 ou A33/A33+. Pour calculer une valeur de temps, vous devez connaître le nombre total d'articles. Par exemple, si un itinéraire utilisant un casier A32 compte 750 articles, sa valeur de temps serait de $27,79 + (50 \text{ articles} * 0,0399)$. Veuillez noter que tous les temps ci-dessous sont en minutes. La table des valeurs peut aussi être retrouvée dans **l'Annexe M**.

Courrier CL dans un casier A32

Nombre d'articles	Base	Constante (min)	Variable par article (min)
0 - 700	0	0.00	0.0397
701 - 900	700	27.79	0.0399
901 - 1,100	900	35.77	0.0402
1,101 - 1,300	1,100	43.81	0.0404
1,301 - 1,500	1,300	51.89	0.0407
1,501 - 1,700	1,500	60.03	0.0410
1,701 - 1,900	1,700	68.23	0.0412
1,901 - 2,100	1,900	76.47	0.0414
2,101 - 2,300	2,100	84.75	0.0417
2,301 - 2,500	2,300	93.09	0.0419

Tableau 10 – Valeurs de tri pour le courrier CL (casiers A33)

Nombre d'articles	Base	Constante (min)	Variable par article (min)
2,501 - 2,700	2,500	101.47	0.0423
2,701 - 2,900	2,700	109.93	0.0425
2,901 - 3,100	2,900	118.43	0.0427
3,101 - 3,300	3,100	126.97	0.0430
3,301 - 3,500	3,300	135.57	0.0432
3,501 - 3,700	3,500	144.21	0.0434
3,701 - 3,900	3,700	152.89	0.0437
3,901 - 4,100	3,900	161.63	0.0440
4,101 - 4,300	4,100	170.43	0.0442
4,301 +	4,300	179.27	0.0445

Courrier CL dans un casier A33

Nombre d'articles	Base	Constante (min)	Variable par article (min)
0 - 700	0	0.00	0.0423
701 - 900	700	29.61	0.0426
901 - 1,100	900	38.13	0.0428
1,101 - 1,300	1,100	46.69	0.0431
1,301 - 1,500	1,300	55.31	0.0433
1,501 - 1,700	1,500	63.97	0.0436
1,701 - 1,900	1,700	72.69	0.0438
1,901 - 2,100	1,900	81.45	0.0441
2,101 - 2,300	2,100	90.27	0.0444
2,301 - 2,500	2,300	99.15	0.0446

Tableau 11 – Valeurs de tri pour le courrier CL (casiers A33)

Nombre d'articles	Base	Constante (min)	Variable par article (min)
2,501 - 2,700	2,500	108.07	0.0449
2,701 - 2,900	2,700	117.05	0.0451
2,901 - 3,100	2,900	126.07	0.0453
3,101 - 3,300	3,100	135.13	0.0456
3,301 - 3,500	3,300	144.25	0.0459
3,501 - 3,700	3,500	153.43	0.0462
3,701 - 3,900	3,700	162.67	0.0464
3,901 - 4,100	3,900	171.95	0.0466
4,101 - 4,300	4,100	181.27	0.0469
4,301 +	4,300	190.65	0.0471

Courrier CL dans un casier A33+

Nombre d'articles	Base	Constante (min)	Variable par article (min)
0 - 700	0	0,00	0,0449
701 - 900	700	31,43	0,0453
901 - 1,100	900	40,49	0,0454
1,101 - 1,300	1,100	49,57	0,0458
1,301 - 1,500	1,300	58,73	0,0459
1,501 - 1,700	1,500	67,91	0,0462
1,701 - 1,900	1,700	77,15	0,0464
1,901 - 2,100	1,900	86,43	0,0468
2,101 - 2,300	2,100	95,79	0,0471
2,301 - 2,500	2,300	105,21	0,0473

Tableau 12 – Valeurs de tri pour le courrier CL (casiers A33+)

Nombre d'articles	Base	Constante (min)	Variable par article (min)
2,501 - 2,700	2,500	114,67	0,0475
2,701 - 2,900	2,700	124,17	0,0477
2,901 - 3,100	2,900	133,71	0,0479
3,101 - 3,300	3,100	143,29	0,0482
3,301 - 3,500	3,300	152,93	0,0486
3,501 - 3,700	3,500	162,65	0,0490
3,701 - 3,900	3,700	172,45	0,0491
3,901 - 4,100	3,900	182,27	0,0492
4,101 - 4,300	4,100	192,11	0,0496
4,301 +	4,300	202,03	0,0497

Trier des articles surdimensionnés dans un casier A32/A33/A33+ – Bureaux séquencé ou non séquencé

Les valeurs par article ci-dessous représentent le temps requis pour trier le courrier surdimensionné dans un casier de tri A32 ou A33/A33+. La table des valeurs peut aussi être retrouvée dans l'**Annexe M**.

Surdimensionné dans un A32/A33/A33+

Type de casier	Sec/article	Min/article
A32	5,9484	0,09914
A33	6,5646	0,10941
A33+	7,1808	0,11968

Tableau 13 – Valeur de tri surdimensionné pour les casiers A32 et A33/A33+

Trier les articles surdimensionnés techniques dans un casier A32/A33/A33+ – Bureaux séquencé ou non séquencé (à valider)

Les tarifs à la pièce ci-dessous représentent le temps nécessaire pour trier le courrier surdimensionné technique dans une caisse de tri A32, A33 ou A33+. Le tableau des valeurs se trouve également à l'**Annexe M**.

Type de casier	Sec/article	Min/article
A32	3,06	0,0510
A33	3,22	0,0537
A33+	3,38	0,0563

Tableau 14 – taux du surdimensionnés techniques pour A32/A33/A33+

Trier les articles CL dans un casier A62 – Bureaux séquencé ou non séquencé

La norme de temps représentée dans le tableau ci-dessous comprend une augmentation de 5,0 % par rapport à la norme de temps originale de base des facteurs de 2006. Si un itinéraire trie S/L dans un cas A62 dans un bureau séquencé ou non séquencé, le temps est déterminé avec l'équation ci-dessous. Le tableau des valeurs se trouve également à l'**Annexe M**.

$$\text{Temps de tri CL} = (2.32677 \times e^{(1.014611 \times \ln(\#d'articles CL))}) \times 1.05$$

# Article	Minutes	# Article	Minutes	# Article	Minutes	# Article	Minutes	# Article	Minutes
10	0,42	320	14,18	720	32,28	1120	50,53	1520	68,89
20	0,85	340	15,08	740	33,19	1140	51,45	1540	69,80
30	1,28	360	15,98	760	34,10	1160	52,36	1560	70,72
40	1,71	380	16,88	780	35,01	1180	53,28	1580	71,64
50	2,15	400	17,78	800	35,92	1200	54,20	1600	72,56
60	2,58	420	18,68	820	36,83	1220	55,11	1700	77,17
70	3,02	440	19,58	840	37,74	1240	56,03	1800	81,78
80	3,46	460	20,49	860	38,65	1260	56,95	1900	86,39
90	3,90	480	21,39	880	39,56	1280	57,86	2000	91,00
100	4,33	500	22,29	900	40,48	1300	58,78	2100	95,62
120	5,22	520	23,20	920	41,39	1320	59,70	2200	100,24
140	6,10	540	24,11	940	42,30	1340	60,62	2300	104,87
160	6,98	560	25,01	960	43,22	1360	61,53	2400	109,49
180	7,87	580	25,92	980	44,13	1380	62,45	2500	114,12
200	8,76	600	26,82	1000	45,04	1400	63,37	2600	118,76
220	9,65	620	27,73	1020	45,96	1420	64,29	2700	123,39
240	10,54	640	28,64	1040	46,87	1440	65,21		
260	11,43	660	29,55	1060	47,79	1460	66,13		
280	12,32	680	30,46	1080	48,70	1480	67,05		
300	13,21	700	31,37	1100	49,62	1500	67,97		

Tableau 15 – Valeurs pour le tri des articles CL dans les casiers A62

Trier les articles surdimensionnés dans un casier A62 – Bureaux séquencé ou non séquencé

La norme de temps représentée dans le tableau ci-dessous comprend une augmentation de 5,0 % par rapport à la norme de temps originale de base des facteurs de 2006. Le temps requis pour trier le courrier surdimensionné dans un casier A62 pour les sites avec et sans tri séquencé est déterminé au moyen de l'équation ci-dessous. La table des valeurs peut aussi être retrouvée dans **l'Annexe M**.

$$\text{Temps de tri article surdimensionné} = (2.25976 \times e^{(1.0809205 \times \ln(\#d'articles\ surd))}) \times 1.05$$

# Article	Minutes	# Article	Minutes	# Article	Minutes	# Article	Minutes	# Article	Minutes
10	0,48	320	20,18	720	48,49	1120	78,17	1520	108,75
20	1,01	340	21,55	740	49,95	1140	79,68	1540	110,30
30	1,56	360	22,92	760	51,41	1160	81,20	1560	111,84
40	2,13	380	24,30	780	52,87	1180	82,71	1580	113,40
50	2,71	400	25,69	800	54,34	1200	84,23	1600	114,95
60	3,30	420	27,08	820	55,81	1220	85,75	1700	122,73
70	3,90	440	28,47	840	57,28	1240	87,27	1800	130,55
80	4,51	460	29,88	860	58,76	1260	88,79	1900	138,41
90	5,12	480	31,28	880	60,24	1280	90,31	2000	146,30
100	5,74	500	32,69	900	61,72	1300	91,84	2100	154,23
120	6,99	520	34,11	920	63,20	1320	93,37	2200	162,18
140	8,26	540	35,53	940	64,69	1340	94,90	2300	170,16
160	9,54	560	36,95	960	66,18	1360	96,43	2400	178,17
180	10,84	580	38,38	980	67,67	1380	97,96	2500	186,21
200	12,14	600	39,82	1000	69,16	1400	99,50	2600	194,27
220	13,46	620	41,25	1020	70,66	1420	101,04	2700	202,36
240	14,79	640	42,69	1040	72,16	1440	102,57		
260	16,12	660	44,14	1060	73,66	1460	104,12		
280	17,47	680	45,58	1080	75,16	1480	105,66		
300	18,82	700	47,04	1100	76,67	1500	107,20		

Tableau 16 – Valeurs pour le tri des articles surdimensionnés dans les casiers A62

Préparation pour livraison

Une fois que le courrier a été trié dans le casier, il doit être enliassé, préparé pour la livraison et chargé dans le véhicule de livraison.

Enliasser (casiers A32/A33/A33+)

Le tableau ci-dessous représente le temps requis pour retirer le courrier CL et surdimensionné du casier de tri A32/A33/A33+ et de le préparer pour la livraison en le plaçant dans des corbeilles. Cela peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, les activités suivantes : retirer le courrier du casier, mettre un élastique autour des liasses, étiqueter les liasses s'il y a lieu, et placer les liasses dans des corbeilles. Le nombre de corbeilles nécessaires est déterminé par le poids du courrier trié. Une corbeille de courrier est requise pour chaque tranche de 17,637 lb de courrier (conformément aux spécifications des CLGOP), ce qui comprend les articles CL, les articles surdimensionnés et les paquets. Les renseignements sur le poids par article se trouvent dans la section intitulée « Données ».

Corbeilles	Minutes
Temps par corbeille	4,07

Tableau 17 – Temps d'enliassage (casiers A32/A33/A33+)

Enliasser un casier A62 – Avec ou sans tri séquencé

Le tableau ci-dessous représente le temps requis pour extraire et enliasser le courrier qui a été trié dans un casier A62 dans un bureau sans tri séquencé. La norme de temps représentée dans le tableau ci-dessous comprend une augmentation de 5,0 % par rapport à la norme de temps originale de base des facteurs de 2006.

Non-séquencé

Corbeilles	Minutes
Temps par corbeille	2,46 x 1,05 = 2,5830

Tableau 18 – Temps d'enliassage pour les casiers A62 dans un bureau sans tri séquencé

Séquencé

Nombre de contenants	Temps de récupération (min.)
1	1,928
Chaque contenant supplémentaire	1,928

Tableau 19 – Temps d'enliassage pour les casiers A62 dans un bureau séquencé

Paquets et documents

Ce calcul représente toutes les activités requises pour traiter les paquets au casier des FFRS. Cela comprend les activités qui ont lieu au début et à la fin de la journée. Cela peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants : récupérer les paquets et les apporter au casier du FFRS, récupérer le PDT et ouvrir une session, balayer les paquets et les placer dans la séquence de livraison.

Préparation des paquets – Tous les types de bureaux

L'équation ci-dessous représente le temps requis pour traiter les paquets et les documents dans tous les emplacements. L'équation ci-dessous est en secondes.

$$\text{Temps pour les paquets} = 6,0211 \times \text{nombre de paquets} + 114,07 + 17,476$$

Chargement et déchargement; préparation des colis; préparation du Courrier de quartier

Ce calcul représente toutes les activités requises pour préparer un véhicule pour le départ (à l'exception de l'inspection du véhicule), ainsi que toutes les tâches nécessaires à la fin de la journée. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, les activités suivantes : balayer tous les colis, déplacer le véhicule vers le quai, charger tout le courrier dans le véhicule (y compris le Courrier de quartier) et retourner les chariots vides au poste de facteurs. Les activités au retour à la fin de la journée comprennent, sans toutefois s'y limiter, les activités suivantes : retirer les conteneurs vides du véhicule, gérer le courrier non livré ou ramassé en route et disposer du véhicule.

La donnée de volume requise dans cette équation est le volume annuel (articles), et non quotidien, et comprend tous les produits postaux (à l'exception du Courrier de quartier), avec tri séquencé ou non. Les volumes de Poste-lettres et paquets sont convertis en unités CLGOP par poids et taux de remplissage (note, un colis est traité comme l'équivalent d'un CLGOP).

$$\text{Temps de chargement (min.) : } CLGOP \text{ ou colis} = 0,9491x$$

La justification de l'équation ci-dessus se trouve à l'**Annexe A**.

Étant donné que l'activité de chargement et de déchargement d'un chariot de type diable n'est pas incluse dans les chronométrages liés aux facteurs du milieu urbain, une valeur devait être ajoutée à l'équation ci-dessus, le cas échéant. Cette valeur de temps se trouve dans le tableau ci-dessous, et la justification est incluse à l'**Annexe K**.

Chargement/déchargement d'un chariot diable	Temps (secondes)
Temps par jour	16,95

Tableau 20 – Chargement/déchargement de chariot diable

Livraison du courrier

Cette section porte sur la livraison des produits postaux à tous les différents types de réceptacles et d'emplacements. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, les activités suivantes : arrêter le véhicule, obtenir le courrier, ouvrir les panneaux, livrer le courrier et les colis, récupérer le courrier sortant, retourner au véhicule, partir, etc. Cette section comprend également les ERMP qui sont livrés aux clients desservis par chaque type de réceptacle.

BPCOM

Ces types de réceptacles sont centralisés et situés à l'extérieur. Ils incluent l'ancien modèle de BPCOM appelée E5, et la nouvelle génération de BPCOM appelée E101/E201.

Arrêt du véhicule à la BPCOM

Le tableau ci-dessous représente le temps requis pour s'arrêter et sortir du véhicule, récupérer le courrier requis pour la livraison, puis retourner au véhicule pour le départ ou pour récupérer du courrier supplémentaire (sans déplacer le véhicule). Les moyens de déterminer le nombre approprié de rechargements sont décrits dans la section « Règles d'application ». La justification des arrêts de rechargement se trouve à l'**Annexe B**.

Type d'arrêt	Minutes
Arrêt de BPCOM sans tri séquencé	0,7769
Rechargement de BPCOM sans tri séquencé	0,1483
Arrêt de BPCOM avec tri séquencé	0,9206
Rechargement de BPCOM avec tri séquencé	0,1727

Tableau 21 – Temps d'arrêt aux BPCOM

Marche vers la BPCOM

Il s'agit du temps alloué à la marche entre le véhicule et la BPCOM, selon la distance en pieds. Veuillez consulter la section « Données » pour déterminer le nombre moyen de pieds à parcourir pour se rendre à une BPCOM. Le nombre de rechargements et la distance de marche est décrit dans la section dans la section « Règles d'application ».

Unité	Temps par unité (minutes)
Pied	0,0037

Tableau 22 – Valeur de marche

Ouvrir et fermer les panneaux à la BPCOM

Le tableau ci-dessous représente le temps alloué pour l'ouverture et la fermeture des panneaux aux emplacements de BPCOM. Le temps varie en fonction du nombre de modules et du type de BPCOM.

Panneaux	E5	NG-BPCOM
1 module	0,212	0,424
2 modules	0,469	0,893
3 modules	0,727	1,363

Tableau 23 – Temps par panneau

Livraison des articles Poste-lettres aux BPCOM

Le tableau ci-dessous représente la valeur de livraison des articles Poste-lettres (CL et surdimensionnés) dans le réceptacle centralisé. Dans l'environnement urbain, les facteurs reçoivent une valeur de compartiment avec un volume intégré (1,8 CL et 0,5 Surd.). Pour les FFRS, nous avons isolé les activités dans la norme afin d'appliquer la valeur d'un seul article. La justification se trouve à l'**Annexe C**.

Courrier	Sec./pièce
CL	2,84
Surd.	3,53

Tableau 24 – Valeur de tri dans les BPCOM

Levée du courrier aux BPCOM

Lorsqu'un emplacement de BPCOM a un réceptacle de courrier sortant, les valeurs de temps évaluées pour représenter cette activité sont indiquées dans le tableau ci-dessous.

Levée	Minutes
Sans tri séquencé	0,0897
Avec tri séquencé	0,0819

Tableau 25 – Levée du courrier aux BPCOM

En plus du temps nécessaire pour ramasser le courrier sortant, il doit y avoir du temps alloué pour balayer le code à barres du réceptacle à courrier sortant. Il s'agit d'un temps variable attribué à chaque réceptacle à courrier sortant individuel et qui se trouve dans le tableau ci-dessous.

Balayage à la BPCOM	Minutes
Temps par balayage	0,089

Tableau 26 – Balayage à la BPCOM

Livraison de paquets à une BPCOM qui n'ont pas à être remis en mains propres

Lorsqu'un colis n'a pas besoin d'être livré à la porte, il existe trois options de livraison possibles : le compartiment à colis, le compartiment individuel ou un module d'armoire à colis attendant, le cas échéant.

Vous trouverez ci-dessous un tableau des valeurs de temps pour chacun des scénarios possibles. Les détails de la livraison à un compartiment individuel ou à un compartiment à colis extérieur se trouvent à l'**Annexe D** et les détails pour la livraison à une armoire à colis extérieur se trouvent à l'**Annexe U**.

Code à barres – envois qui entrent dans le réceptacle à courrier (minutes)

Méthode de livraison des colis	Temps (minutes)
Livraison au compartiment à colis	0,131
Livraison au compartiment individuel	0,114
Livraison à l'armoire à colis extérieure	Voir tableau 75

Tableau 27 – Livraison de colis aux BPCOM

Livraison des ERMP aux clients desservis par une BPCOM

Les tableaux ci-dessous représentent le temps requis pour livrer un article ERMP à un PDR desservi par l'entremise d'une BPCOM, à l'exception du temps de conduite qui est traité plus loin dans le document de la section Divers/À l'extérieur/Déplacement. Il est divisé en deux composantes : une valeur d'arrêt qui représente toutes les activités liées au véhicule, et une valeur de livraison qui représente toutes les activités qui ont lieu une fois que vous quittez le véhicule. La justification pour le temps d'arrêt du véhicule se trouve à l'**Annexe B** et la justification pour la livraison de l'ERMP à l'**Annexe D**.

Temps d'arrêt pour ERMP (minutes)

Type de bureau	Arrêt pour ERMP
A32/A33/A33+ – Sans tri séquencé	0,7334
A62 – Sans tri séquencé	0,7334
A62/A32/A33/A33+ avec tri séquencé	0,9893

Tableau 28 – Temps d'arrêt pour les ERMP aux BPCOM

Valeur de livraison pour ERMP

ERMP par type d'article (minutes)

Type de PDR	Article régulier, ne fait pas dans le réceptacle, aucune signature ou code à barres	Article sans signature avec code à barres, qui ne fait pas dans le réceptacle	Signature requise (ERMP)	Carte AR (+ERMP)	Collecte de fonds (+ERMP)
CMB	1,042	1,058	1,378	0,591	1,611

Tableau 29 – Temps de livraison pour un ERMP à une BPCOM par type d'article

Articles annoncés par carte à une BPCOM par endroit (minutes)

À la BPCOM	À la porte	Au poste de facteur
0,4751	1,058	0,6805

Tableau 30 – Article annoncés par carte à une BPCOM par endroit (minutes)

Kiosque

Ces types de réceptacles sont centralisés et situés à l'extérieur. Ils ont habituellement plus de points de remise qu'un emplacement de BPCOM et peuvent être couverts. De plus, le FFRS peut effectuer la livraison dans les compartiments individuels à partir de l'arrière. Veuillez noter que les activités de levée à un kiosque sont couvertes par la valeur de temps de la BLP.

Arrêt du véhicule au kiosque

Le tableau ci-dessous représente le temps requis pour arrêter et sortir du véhicule, pour récupérer le courrier requis pour la livraison, puis pour retourner au véhicule pour le départ ou pour récupérer du courrier supplémentaire. La justification des arrêts de rechargement se trouve à l'**Annexe B**.

Type d'arrêt	Minutes
Arrêt de kiosque sans tri séquencé	0,7769
Rechargement de kiosque sans tri séquencé	0,1483
Arrêt de kiosque avec tri séquencé	0,9206
Rechargement de kiosque avec tri séquencé	0,1727

Tableau 31 – Temps d'arrêt aux kiosques

Marche jusqu'au kiosque

Il s'agit du temps alloué à la marche entre le véhicule et l'emplacement du kiosque, en fonction de la distance en pieds. Veuillez consulter la section « Données » pour déterminer le nombre moyen de pieds à parcourir pour se rendre à un kiosque. Le moyen de déterminer le nombre approprié de rechargements est décrit dans la section dans la section « Règles d'application ».

Unité	Temps par unité (minutes)
Pied	0,0037

Tableau 32 – Marche jusqu'au kiosque

Ouverture des portes et panneaux des kiosques

Le tableau ci-dessous représente le temps alloué pour l'ouverture et la fermeture des portes et des panneaux aux emplacements de kiosque. Le temps varie en fonction du nombre de portes et de panneaux. Vous trouverez la justification pour l'ouverture et la fermeture des kiosques à 2 panneaux à l'**Annexe O**.

Activité	Valeur de temps (min.)
Ouvrir et fermer la porte (livraison intérieure)	0,2824
Ouvrir et fermer le panneau (kiosque à 1 côté et ceux à 2 ou 3 côtés avec livraison intérieure)	0,0755
Ouvrir et fermer le panneau (kiosque à deux côtés avec livraison externe)	0,2516

Tableau 33 – Portes et panneaux – Kiosque

Livraison des articles Poste-lettres au kiosque

Pour la livraison des articles Poste-lettres dans les réceptacles aux kiosques, il y a deux ensembles de valeurs de temps : un pour les bureaux avec tri séquencé et un pour les bureaux sans tri séquencé. Dans l'environnement urbain, les facteurs reçoivent une valeur de compartiment avec un volume intégré pour les appartements. Pour les FFRS, nous avons isolé les activités selon la norme afin d'appliquer une valeur par article. Vous trouverez la justification pour cette approche à l'**Annexe F**.

Type de bureau	CL (sec./article)	Surd. (sec./article)
Tous les types	1,86	3,09

Tableau 34 – Valeur de tri dans les kiosques – Avec et sans tri séquencé

Livraison des colis aux kiosques

Lorsqu'un colis n'a pas besoin d'être livré à la porte, il existe trois modes de livraison possibles à ces emplacements : le compartiment à colis, le compartiment individuel ou un module d'armoire à colis attenant, le cas échéant. Les détails relatifs à la livraison dans le compartiment colis et client se trouvent à l'**Annexe D**. Les détails relatifs à la livraison dans un casier à colis extérieur se trouvent dans la section Valeurs de temps des armoires à colis extérieur de ce rapport et à l'**Annexe U**.

Code à barres – envoies qui entrent dans le réceptacle (minutes)

Méthode de livraison des colis	Temps (minutes)
Livraison au compartiment à colis	0,131
Livraison au compartiment individuel	0,114
Livraison à l'armoire à colis extérieure	Voir tableaux 76

Tableau 35 – Livraison de colis aux kiosques

Livraison des ERMP aux clients desservis par un kiosque

Les tableaux ci-dessous représentent le temps requis pour livrer un article ERMP à un PDR desservi par un kiosque, à l'exception du temps de conduite qui est traité plus loin dans le document. Ils sont divisés en deux composantes : une valeur d'arrêt qui représente toutes les activités liées au véhicule, et un temps de livraison qui représente toutes les activités qui ont lieu une fois que vous quittez le véhicule. La justification pour le temps d'arrêt du véhicule se trouve à l'**Annexe B** et la justification pour le temps de livraison se trouve à l'**Annexe D**.

Temps d'arrêt pour ERMP (minutes)

Type de bureau	Arrêt pour ERMP
A32/A33/A33+ – Sans tri séquencé	0,7334
A62 – Sans tri séquencé	0,7334
A62/A32/A33/A33+ avec tri séquencé	0,9893

Tableau 36 – Temps d'arrêt pour la livraison des ERMP aux kiosques

Valeur de livraison pour ERMP

ERMP par type d'article (minutes)

Type de PDR	Article régulier, ne fait pas dans le réceptacle, aucune signature ou code à barres	Article sans signature avec code à barres, qui ne fait pas dans le réceptacle	Signature requise (ERMP)	Carte AR (+ERMP)	Collecte de fonds (+ERMP)
Kiosque	1,042	1,058	1,378	0,591	1,611

Tableau 37 – Temps de livraison pour un ERMP à une BPCOMP par type d'article

Articles annoncés par carte à une BPCOM par endroit (minutes)

Au kiosque	À la porte	Au poste de facteur
0,4751	1,058	0,6805

Tableau 38 – Articles annoncés par carte à une BPCOM par endroit (minutes)

Boîte aux lettres rurale (BLR)

Les boîtes aux lettres rurales (BLR) sont des réceptacles habituellement situés à l'extrémité d'une entrée de cour et sont livrées une à la fois contrairement à d'autres emplacements centralisés.

Arrêt du véhicule à une BLR (à valider)

Lorsqu'un FFRS s'approche d'une boîte aux lettres rurale, il doit immobiliser complètement son véhicule. Le tableau ci-dessous indique le temps requis pour le faire. La justification pour cette valeur de temps se trouve à l'**Annexe B**.

Activité	Temps (min.)
Arrêt à une BLR	0,0830

Tableau 39 – Arrêt du véhicule à une BLR

Arrêt de rechargement à une BLR

Étant donné qu'un FFRS effectue la livraison depuis l'avant de son véhicule, il devra éventuellement réapprovisionner les contenants de courrier. Cela nécessite la capacité et la flexibilité de s'arrêter à un endroit sûr pour réapprovisionner les conteneurs exactement au moment où cela est nécessaire. La justification pour cette valeur de temps se trouve à l'**Annexe T**. Les tableaux ci-dessous représentent le temps requis et la fréquence de réapprovisionnement en BLR :

Activité	Temps (min)	
Rechargement à une BLR	0,9099	
Recharger à chaque 100 PDR		
Type de courrier	Pièce/PDR*	Pieces totales/CLGOP
Pièces CL/PDR	0,6	60
Pièces surd./PDR	0,1	10
Paquets par PDR	0,05	5

Tableau 40 – Arrêt de Rechargement à une BLR

Remarque : Les formules permettant de calculer la fréquence de réapprovisionnement seront mises à jour en fonction des volumes d'itinéraires mis à jour.

Livraison des articles Poste-lettres à une BLR (à valider)

Lorsqu'il s'agit de livrer le courrier dans le réceptacle à courrier d'une BLR, il existe un certain nombre de procédures possibles selon la situation. Si un FFRS conduit seul dans un véhicule conduit à gauche sans outil de préhension en milieu rural, il doit utiliser la méthode de travail sécuritaire. Des temps distincts ont également été évalués pour l'utilisation des véhicules à conduite à droite (VCD), pour l'utilisation d'un outil de préhension en milieu rural et lorsqu'une aide ergonomique est utilisée (limité). Le tableau ci-dessous indique le temps nécessaire pour ces procédures, et la justification se trouve à l'**Annexe G**.

Procédure	sec/PDR	min/PDR
Méthode de travail sécuritaire	25,62	0,427
VCD	12,31	0,205
Outil de préhension	24,20	0,403
Aide ergonomique permanente	12,31	0,205

Tableau 41 – Délai de livraison aux BLR

Livraison de colis à une BLR (à valider)

S'il y a des colis qui n'ont pas besoin d'être livrés à la porte, le tableau ci-dessous représente le temps nécessaire pour cette activité.

La justification pour cette valeur de temps se trouve à l'**Annexe N**.

Livraison de paquets à un compartiment individuel (minutes)

Procédure	Temps
Livré le paquet avec l'outil de préhension en milieu rural • Sans attache (avec ou sans Poste-lettres) • Avec attache – combiné	0,3563
Livrer le paquet en utilisant la méthode de travail sécuritaire	0,2085
Livrer le paquet en utilisant un VCD	0,2085

Tableau 42 – Livraison de colis aux BLR

Livraison des ERMP dans un secteur desservi par une BLR

Les tableaux ci-dessous représentent le temps requis pour livrer un article ERMP à un PDR desservi par une BLR, à l'exception du temps de conduite qui est traité plus loin dans le document. Ils sont divisés en deux composantes : une valeur d'arrêt qui représente toutes les activités liées au véhicule, et un temps de livraison qui représente toutes les activités qui ont lieu une fois que vous quittez le véhicule. La justification pour le temps d'arrêt du véhicule se trouve à l'**Annexe B** et la justification pour le temps de livraison se trouve à l'**Annexe D**.

Temps d'arrêt pour ERMP (minutes)

Type de bureau	Temps
A32/A33/A33+ – Sans tri séquencé	0,7334
A62 – Sans tri séquencé	0,7334
A62/A32/A33/A33+ avec tri séquencé	0,9893

Tableau 43 – Temps d'arrêt pour les ERMP aux BLR

Valeur de livraison pour ERMP

ERMP par type d'article (minutes)

Type de PDR	Article régulier, ne fait pas dans le réceptacle, aucune signature ou code à barres	Article sans signature avec code à barres, qui ne fait pas dans le réceptacle	Signature requise (ERMP)	Carte AR (+ERMP)	Collecte de fonds (+ERMP)
BLR	1,042	1,058	1,378	0,591	1,611

Tableau 44 – Temps de livraison des ERMP aux BLR

Appartement/batteries de boîtes aux lettres (BBL)

Les types de réceptacles des appartements ou des BBL sont habituellement de grands groupes de boîtes centralisées auxquelles on peut accéder par derrière ou du côté du client en ouvrant les panneaux. Les activités requises pour effectuer la livraison comprennent, sans toutefois s'y limiter : l'arrêt du véhicule, la récupération du courrier, le déplacement vers la salle de courrier en passant par les portes et les escaliers, l'ouverture des panneaux, la livraison des articles, la fermeture des panneaux et le retour au véhicule pour le départ.

Arrêter le véhicule à un appartement ou une BBL

Le tableau ci-dessous représente le temps requis pour arrêter le véhicule et en sortir avec tout le courrier à livrer.

Type de bureau	Temps
A32/A33/A33+ Sans tri séquenté	0,7334
A62 – Sans tri séquenté	0,7334
A62/A32/A33/A33+ avec tri séquenté	0,9893

Tableau 45 – Arrêt du véhicule à un appartement

Marche vers l'appartement ou la BBL

Il s'agit du temps alloué à la marche entre le véhicule et l'appartement ou la BBL, selon la distance en pieds. Veuillez consulter la section « Données » pour déterminer le nombre moyen de pieds à parcourir pour se rendre à un appartement ou une BBL.

Unité	Temps par unité (minutes)
Pied	0,0037

Tableau 46 – Marche jusqu'à l'appartement/BBL

Portes, panneaux et escaliers d'appartements et de BBL

Après avoir quitté le véhicule, le FFRS passera par des escaliers, ouvrira des portes et des panneaux avant de débiter la livraison. Il existe une grande variété de types de portes et de panneaux qui ont été échantillonnés et moyennés dans les valeurs de temps ci-dessous. La valeur de temps pour monter et descendre les escaliers est également incluse. La fréquence d'application de ces valeurs de temps se trouve dans la section « Données ».

Activité	Valeur de temps (min.)
Portes	0,0969
Panneaux	0,0755
Escaliers	0,008

Tableau 47 – Portes, panneaux et escaliers dans les appartements

Livraison des articles Poste-lettres aux appartements et BBL

Pour la livraison des articles Poste-lettres dans les appartements ou les BBL, il y a deux ensembles de valeurs de temps : un pour les bureaux avec tri séquenté et un pour les bureaux sans tri séquenté. Dans l'environnement urbain, les facteurs reçoivent une valeur de compartiment avec un volume intégré (2 CL et 0,7 Surd.). Pour les FFRS, nous avons isolé les activités selon la norme afin d'appliquer une valeur à un seul article. Vous trouverez la justification pour cette approche à l'**Annexe F**.

Type de bureau	CL (sec./article)	Surd. (sec./article)
Tous les types	1,86	3,09

Tableau 48 – Livraison des articles Poste-lettres aux appartements et BBL

Livraison des colis aux appartements et BBL

Il y a deux scénarios à prendre en considération lors de la livraison de colis aux appartements et aux BBL. Il y a un temps qui correspond aux occasions où un colis entre dans le compartiment individuel, puis il y a un autre scénario lorsque l'appartement dispose d'une armoire à colis. Les articles qui doivent être remis en mains propres sont abordés dans la prochaine section.

Code à barres qui entrent dans le réceptacle à courrier

Méthode de livraison des colis	Temps (minutes)
Livraison au compartiment individuel	0,114

Tableau 49 – Livraison de colis à la fente des clients (appartement/BBL)

Livraison de colis à une armoire à colis dans un appartement ou une BBL

Les activités requises pour livrer un colis à une armoire à colis sont divisées en deux catégories : les activités qui ont lieu une fois par armoire (valeur d'arrêt) et les activités qui ont lieu une fois par article (valeur d'article). De plus, comme une armoire à colis située à l'intérieur d'un immeuble d'appartements comporte également une fente pour le courrier de départ, il doit également y avoir une valeur pour la levée du courrier de départ de cette fente.

Activité relative aux armoires à colis	Valeur de temps (min.)
Valeur d'arrêt	1,44
Valeur d'article	0,49
Levée	0,32
Valeur de balayage	0,089

Tableau 50 – Livraison de colis aux armoires à colis (appartement/BBL)

Livraison des ERMP aux appartements et BBL

Lorsque les colis livrés à des immeubles d'appartement doivent être livrés à la porte, une valeur de temps différente est utilisée pour représenter ces activités. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter : communiquer avec le client par l'entremise de l'interphone, prendre l'ascenseur jusqu'à l'appartement du client et livrer l'article au client. Le tableau ci-dessous représente ce temps :

Type de PDR	Article régulier, ne fait pas dans le réceptacle, aucune signature ou code à barres	Article sans signature avec code à barres, qui ne fait pas dans le réceptacle	Signature requise (ERMP)	Carte AR (+ERMP)	Collecte de fonds (+ERMP)
Appartement	1,620	1,630	2,027	0,591	1,611

Tableau 51 – Temps de livraison des ERMP aux appartements et BBL

Commerces Comptoirs

La livraison aux commerces comptoirs comporte de nombreuses activités, y compris, sans toutefois s’y limiter, les suivantes : arrêter le véhicule et récupérer les produits, sortir du véhicule, se rendre à l’entreprise, ouvrir les portes, placer les produits sur le comptoir, quitter l’entreprise, se rendre au véhicule, entrer dans le véhicule et partir.

Arrêt du véhicule aux commerces comptoirs

Type de bureau	Valeur de temps (min.)
A32/A33/A33+ – Sans tri séquencé	0,7334
A62 – Sans tri séquencé	0,7334
A62/A32/A33/A33+ avec tri séquencé	0,9893

Tableau 52 – Arrêt du véhicule aux commerces comptoirs

Marcher jusqu’au commerces comptoirs

Il s’agit du temps alloué à la marche entre le véhicule et le commerce comptoir, selon la distance en pieds. Veuillez consulter la section « Données » pour déterminer le nombre moyen de pieds à parcourir pour se rendre à un commerce comptoir.

Unité	Temps par unité (minutes)
Pied	0.0037

Tableau 53 – Taux de marche

Livraison d’articles Poste-lettres aux commerces comptoirs

Livrer des articles Poste-lettres à un commerces comptoirs nécessite de récupérer le courrier de votre main et de le placer sur le comptoir aux fins de livraison. Les valeurs sont légèrement différentes en fonction de votre casier de tri et du type de bureau et se trouvent dans le tableau ci-dessous.

Type de bureau	Valeur de temps (min.)
A32/A33/A33+ – Sans tri séquencé	0,0319
A62 – Sans tri séquencé	0,0322
A62 – Avec tri séquencé	0,0436

Tableau 54 – Livraison d’articles Poste-lettres aux commerces comptoirs

Livraison de colis aux commerces comptoirs

La livraison de colis aux commerces comptoirs peut se faire selon deux scénarios possibles : l’article ne nécessite aucun contact avec le client ou il est traité comme un ERMP. Le tableau ci-dessous indique le temps requis pour chacune de ces situations.

Code à barres qui entrent dans le réceptacle (minutes)

Méthode de livraison de colis	Temps
Livré l'article non-ERMP	0,239

Tableau 55 – Temps non-ERMP pour commerces comptoirs

Temps de livraison pour ERMP

ERMP par type d'article (minutes)

Type de PDR	Signature requise (ERMP)	Carte AR (+temps d'ERMP)	Collecte de fonds (+ERMP)
Comptoirs commerces	1,070	0,591	1,746

Tableau 56 – Temps de livraison d'ERMP pour Commerces comptoirs

Entreprises externes

La livraison aux entreprises externes comporte de nombreuses activités, y compris, sans toutefois s'y limiter, les suivantes : arrêter le véhicule et récupérer les produits, sortir du véhicule, se rendre à l'entreprise, placer le produit dans le réceptacle à courrier, se rendre au véhicule, entrer dans le véhicule et partir.

Arrêter le véhicule à une entreprise externe

La livraison aux entreprises externes comporte de nombreuses activités, y compris, sans toutefois s'y limiter, les suivantes : arrêter le véhicule et récupérer les produits, sortir du véhicule, se rendre à l'entreprise, ouvrir les portes, placer le produit dans la boîte aux lettres, quitter l'entreprise, entrer dans le véhicule et partir.

Type de bureau	Valeur de temps (min.)
A32/A33/A33+ – Sans tri séquencé	0,7334
A62 – Sans tri séquencé	0,7334
A62/A32/A33/A33+ avec tri séquencé	0,9893

Tableau 57 – Arrêt du véhicule à une entreprise externe

Marcher jusqu'à une entreprise externe

Il s'agit du temps alloué à la marche entre le véhicule et l'entreprise externe, selon la distance en pieds. Veuillez consulter la section « Données » pour déterminer le nombre moyen de pieds à parcourir pour se rendre à une entreprise externe.

Unité	Temps par unité (minutes)
Pied	0,0037

Tableau 58 – Temps de marche

Livraison d'articles Poste-lettres à des entreprises externes

Pour livrer des articles Poste-lettres à une entreprise externe, un FFRS récupère le courrier de sa main et dépose les articles dans le réceptacle à courrier. Les valeurs de temps pour chaque type de bureau se trouvent dans le tableau ci-dessous :

Type de bureau	Valeur de temps (min.)
A32/A33/A33+ – Sans tri séquencé	0,0520
A62 – Sans tri séquencé	0,0523
A62/A32/A33/A33+ – Avec tri séquencé	0,0636

Tableau 59 – Livraison d'articles Poste-lettres à des entreprises externes

Livraison de colis à des entreprises externes

La livraison de colis à des entreprises externes peut se faire selon deux scénarios possibles : l'article ne nécessite aucun contact avec le client ou il est traité comme un ERMP. Le tableau ci-dessous indique le temps requis pour chacune de ces situations.

Code à barres qui entrent (minutes)

Méthode de livraison de colis	Temps
Livrer les articles non-ERMP	0,239

Tableau 60 – Livraison de colis à des entreprises externes

Valeur de livraison pour ERMP

ERMP par type d'article (minutes)

Type de PDR	Article régulier, ne fait pas dans le réceptacle, aucune signature ou code à barres	Article sans signature avec code à barres, qui ne fait pas dans le réceptacle	Signature requise (ERMP)	Carte AR (+ERMP)	Collecte de fonds (+ERMP)
Entreprises externes	0,394	0,666	1,070	0,591	1,746

Tableau 61 – Temps de livraison des ERMP à des entreprises externes

Divers

Intérieur

Ces activités sont parfois nécessaires lorsque le courrier n'est pas tout à fait prêt à être livré. Il peut être mal trié (erreur de tri/demi-tour), il peut être nécessaire de l'acheminer à une nouvelle adresse (réexpédition) ou il peut être nécessaire de le retourner à son point d'origine en raison de problèmes avec l'adresse (RAE). Veuillez noter que la méthode pour déterminer les volumes d'erreurs de tri et de RAE est décrite à la fin de la section sur les données du présent rapport.

Erreurs de tri

Lorsque le courrier est trié par erreur sur le mauvais itinéraire, il doit être traité séparément. Tout d'abord, il est mis de côté dans un emplacement avec d'autres articles mal triés, puis il est déplacé à un emplacement centralisé pour être trié à nouveau. Le tableau ci-dessous représente la valeur de temps pour cette activité :

Type de bureau	Temps fixe (minutes)	Temps variable (min./article)
Tous les types	1,39	0,034

Tableau 62 – Traitement des erreurs de tri

Renvoi à l'expéditeur (RAE)

Lorsqu'un article doit être retourné à l'expéditeur d'origine, peut-être en raison d'un affranchissement insuffisant ou d'une écriture illisible, des activités supplémentaires sont nécessaires. Le tableau ci-dessous indique le temps requis pour le faire :

Type de bureau	Temps fixe (minutes)	Temps variable (min./article) RAE A	Temps variable (min./article) RAE B
Tous les types	0,45	0,0835	0,199

Tableau 63 – Traitement du renvoi à l'expéditeur

Réexpédition

Lorsqu'un client change d'adresse, il fait acheminer son courrier à son nouveau domicile. Cela nécessite des activités supplémentaires au bureau et est représenté dans le tableau ci-dessous sous forme de temps fixe par itinéraire.

Type de bureau	Temps fixe (minutes)
Tous les bureaux	2,64

Tableau 64 – Traitement des envois réexpédiés

Articles annoncés par carte au poste de facteurs

À l'occasion, le FFRS détermine que certains articles doivent être annoncés par carte au poste de facteurs. La valeur de temps associée à cette activité est indiquée dans le tableau ci-dessous.

Activité	Temps par article (minutes)
Articles annoncés par carte au poste de facteurs	0,6805

Tableau 65 – Articles annoncés par carte au poste de facteurs

Allocation de communication

Les FFRS bénéficieront d'un temps de communication quotidien de 2,2 minutes (soit 2 minutes pour les communications officielles et 0,2 minute pour lire le livre d'information).

Allocation de départ

Les FFRS bénéficieront d'un temps de départ quotidien de 1.15 minutes.

Extérieur

Mesures d'adaptation pour les clients

À l'occasion, les points de remise bénéficient de mesures d'adaptation qui permettent la livraison du courrier et des colis à la porte à une certaine fréquence. La valeur de temps attribuée pour représenter cette activité est indiquée dans le tableau ci-dessous.

Activité	Seconde par PDR/jour
Livraison des colis	Incluse dans la livraison des ERMP
Livraison du courrier	15,45

Tableau 66 – Valeur des mesures d'adaptation

Dépôt et levée au comptoir postal, levée aux BLP (à valider)

Il y a souvent des activités non liées à la livraison sur un itinéraire de FFRS lorsqu'ils se rendent à un comptoir postal ou lorsqu'ils effectuent la levée d'une BLP. Vous trouverez la justification pour cette approche à l'**Annexe R**. Le tableau ci-dessous indique le temps requis pour effectuer ces activités :

Activité	Valeur de temps (min.)
Dépôt à un comptoir postal	1,88
Levée à un comptoir postal	3,02
Levée de BLP	1,63 (interim)

Tableau 67 – Activités liées au comptoir postal et à la BLP

Remarque : la valeur de temps des BLP (valeur B - 1,63 min) est une valeur de temps provisoire jusqu'à ce que les données soient disponibles concernant l'emplacement des BLP.

Changement de serrure

À l'occasion, un FFRS devra changer la serrure d'une BPCOM. Le temps associé à cette tâche se trouve dans le tableau ci-dessous :

Activité	Valeur de temps (min.)
Changement de serrure	2,31

Tableau 68 – Valeur du changement de serrure

Ramassages clients

Lorsqu'un FFRS doit effectuer un ramassage pendant son itinéraire, il se voit attribuer du temps en fonction du type de ramassage. Vous trouverez la justification pour cette approche à l'**Annexe S**. Le tableau ci-dessous fournit des précisions à ce sujet.

Activité	Valeur de temps (min.)
Commercial – Industriel	3,31
Commercial – Immeuble à hauteurs	6,22
Commercial – Place d'affaires	7,07

Tableau 69 – Ramassages clients

Préparation du véhicule (à valider)

Les FFRS doivent effectuer un certain nombre de tâches chaque jour. Celles-ci varient légèrement selon qu'ils conduisent un véhicule personnel ou un véhicule de la Société. Les activités sont les suivantes : installer et retirer l'outil de préhension en milieu rural, installer et retirer le gyrophare et l'enseigne, effectuer une inspection avant le départ et ravitailler les véhicules de la Société. Le tableau ci-dessous représente le temps requis pour effectuer chacune de ces activités. La justification se trouve à l'**Annexe P**.

Activité	Valeur de temps (min.)	Remarque
Installer/retirer l'outil de préhension	2,20 (intérim)	Véhicule personnel seulement
Installer/retirer le gyrophare	1,57 (intérim)	Véhicule personnel seulement
Installer/retirer l'affiche	1,24 (intérim)	Véhicule personnel seulement
Inspection avant le départ	5,0	Véhicule de la Société seulement

Tableau 70 – Activités de préparation du véhicule

Ravitaillement du véhicule de la Société en cours d'itinéraire

La fréquence de ravitaillement est basée sur le principe de remplissage du véhicule une fois que les niveaux sont réduits à la moitié d'un réservoir. Pour le véhicule de la Société VCD-C250, qui a une consommation moyenne de carburant de 16 litres aux 100 km et un réservoir de 136 litres, le ravitaillement est obligatoire tous les 425 km parcourus. Le temps de ravitaillement est d'au moins 7 minutes par semaine. La justification de la fréquence de ravitaillement du véhicule VCD-C250 se trouve à l'**Annexe L**.

Type de véhicule	Valeur
Véhicule de la Société (VCD C250)	7 minutes pour chaque 425 km

Tableau 71 – Temps de ravitaillement

Déplacements

Il n'y a que deux types de déplacements qui doivent être pris en considération lors de l'évaluation d'un itinéraire de FFRS : la conduite pendant la livraison du courrier et la conduite pendant la livraison d'un ERMP/Mesure d'adaptation. Lorsqu'un FFRS conduit la majeure partie de son itinéraire, le temps évalué est fondé sur la densité de l'itinéraire, plus précisément le nombre de points de remise par kilomètre. Une fois le temps déterminé, une vitesse moyenne sera attribuée. Lors de la livraison d'ERMP, le temps de conduite a été déterminé au moyen d'un certain nombre d'hypothèses concernant la distance et la vitesse. Les tableaux ci-dessous représentent le temps requis pour chaque activité. La justification pour le temps de conduite se trouve à l'**Annexe Q**.

Temps de conduite (à revoir/étudier)

PDR/km	Km/h	Minutes par km
De 0 à 9,9 PDR par kilomètre	50 km/h	1,2
De 10 à 24,9 PDR par kilomètre	40 km/h	1,5
De 25 à 49,9 PDR par kilomètre	30 km/h	2
50 PDR et plus par kilomètre	20 km/h	3

Tableau 72 – Temps de conduite en cours d’itinéraire

Temps de déplacement pour livrer des ERMP

Type de réceptacle	Km/h	Min./km	Distance	Valeur de temps (min.)
BPCOM/kiosque	22,86	2,6	0,5	1,3
BLR	5	12	0,15	1,8

Tableau 73 – Temps de conduite pour les ERMP

Temps de conduite pour la livraison avec des mesures d’adaptation

En ce qui concerne le temps de déplacement pour la livraison avec des mesures d’adaptation, le temps de conduite pour les ERMP sera appliqué dans chaque situation. Cependant, des situations uniques nécessitant un temps de conduite supplémentaire pourraient survenir. Tous les kilomètres supplémentaires seront crédités en fonction du temps de conduite en cours d’itinéraire (Tableau 72 – Temps de conduite en cours d’itinéraire).

Type de réceptacle	Km/h	Min./km	Distance	Valeur de temps (min.)
BPCOM/kiosque	22,86	2,6	0,5	1,3
BLR	5	12	0,15	1,8
Km supplémentaires	Valeur de l’itinéraire	Tableau 72	À déterminer	À déterminer

Tableau 74 – Temps de conduite pour la livraison avec des mesures d’adaptation

Remarque : Le temps de trajet des ERMP et des mesures d’adaptation ne sera pas inclus dans le calcul du trajet lors de la livraison du courrier.

Repas en cours d’itinéraire - REI

Les FFRS admissibles bénéficieront d’une allocation quotidienne de repas en cours de route de 3,0 minutes.

Valeurs de temps des armoires à colis extérieur (à valider)

Les tableaux ci-dessous représentent les valeurs de temps proposées par la SCP pour les colis livrés à une armoire à colis extérieur (ACE) adjacent à une BPCOM ou à un kiosque. La majorité des paramètres utilisés dans le développement de ces valeurs de temps ont été tirées du SMIFF où applicable. Ces valeurs de temps sont considérées comme provisoires et ne deviendront définitives qu’à l’issue du processus de validation et/ou du processus d’adjudication. Les détails de la livraison à une armoire à colis extérieur se trouvent à l’Annexe U.

Armoire à colis extérieur à un site BPCOM

Voyages au ACE	Nombre de colis	Temps d'arrêt à l'ACE (min)	Temps variable/article (min)	Temps total (min)
1	1	0,399	0,528	0,927
	2	0,447	1,213	1,660
	3	0,447	1,681	2,129
2	4	0,777	1,960	2,737
	5	0,801	2,558	3,360
	6	0,801	2,986	3,787

Tableau 75 – Livraison de colis à une ACE à un e BPCOM

Armoire à colis extérieur à un kiosque

Voyages au ACE	Nombre de colis	Temps d'arrêt à l'ACE (min)	Temps variable/article (min)	Temps total (min)
1	1	0,399	0,588	0,987
	2	0,448	1,223	1,671
	3	0,448	1,694	2,141
2	4	0,778	1,977	2,755
	5	0,802	2,576	3,378
	6	0,802	3,004	3,806

Tableau 76 – Livraison de colis à une ACE à un kiosque

Portion à pied de l'itinéraire (à valider)

Dans les rares situations où il existe une portion de marche connue dans le cadre de la conception de l'itinéraire, le temps associé à la portion de marche sera déterminé en utilisant le processus d'exception avant la mise en œuvre de la restructuration.

Itinéraires de moins de 5 jours/semaine (itinéraire complet ou une partie de) (à valider)

Il existe un petit nombre d'itinéraires qui assurent la totalité ou une partie de l'itinéraire moins de 5 jours par semaine.

Si l'ensemble de l'itinéraire est livré en moins de 5 jours par semaine, alors le volume sur 5 jours et les valeurs de temps associées seront calculés en moyenne par rapport au nombre de jours desservis.

Si une portion de l'itinéraire est livrée en moins de 5 jours, alors les volumes et valeurs de temps associées pour la portion de l'itinéraire seront ajoutés aux volumes et valeurs de temps associées pour la portion de 5 jours de la tournée pour obtenir la charge totale de travail hebdomadaire.

Données

Mis à part les données sur le volume, qui seront abordées dans un autre document, une quantité importante de données supplémentaires est requise pour prendre en charge le nouveau SMCT-FFRS. Elle a été organisée en deux groupes : les données qui sont connues avec exactitude à l'échelle de l'itinéraire et les données qui ont été utilisées comme moyenne pour tous les itinéraires, et qui proviennent souvent de l'environnement des facteurs.

Données à l'échelle de l'itinéraire

Dans cette section, nous mettons en évidence les données pertinentes à l'échelle de l'itinéraire qui sont actuellement connues avec précision pour chaque itinéraire de FFRS ainsi que la source des données. Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez une description des données actuellement disponibles dans le rapport des attributs du poste. Aucun changement n'est nécessaire pour accéder à ces données.

Points de données d'attribut d'itinéraire

Attribut	Description	Source
No. de PDR (point de transfert)	BLR/BPCOM/kiosques/appartements/BBL/commerces comptoirs/entreprise externe	Rapport partiel d'un itinéraire
No. de PDR (TD)	Entreprise/résidence/appartement/ferme	
No. de points de service	Dépôt et levée au comptoir postal et BLP	
No. de direct	Le nombre de clients qui viennent ramasser du courrier à un bureau	
No. de km sur un itinéraire	Nombre de kilomètres parcourus par un FFRS sur son itinéraire	
No. de levées d'armoire à colis	Indique le nombre de levées quotidiennes d'armoires à colis requises pour un itinéraire	
Outil de préhension	Indique si un itinéraire de FFRS utilise un outil de préhension pour effectuer la livraison	
No. de changements de serrures	Indique le nombre de changements de serrures requis au cours d'une année donnée	
Indicateur de tri séquentiel	Indique si l'itinéraire des FFRS reçoit ou non du courrier séquentiel	
No. de ramassages	Ceci est une combinaison de ramassages au niveau de la rue et d'autres types de ramassages	
Type de véhicule	Indique les exigences en matière de capacité et si le véhicule est un VCD	

Tableau 77 – Source des données du rapport partiel d'un itinéraire

Données à l'échelle de l'itinéraire nécessitant des changements au système

Dans cette section, les données à l'échelle de l'itinéraire qui sont décrites sont actuellement disponibles, mais nécessitent une légère manipulation afin d'être utilisables pour l'approche en matière de charge de travail. Chaque point de données est décrit, et la raison pour laquelle il est nécessaire est détaillée. Un lien vers un extrait des données décrites dans le tableau ci-dessous se trouve à l'**Annexe H** – FFRS extrait de données de BPCOM.

Attribut	Description de nécessité
Nombre d'arrêts par type de réceptacle	Le cadre d'évaluation de la charge de travail donne différentes valeurs de temps selon les réceptacles à courrier desservis.
Nombre de panneaux de BPCOM	Le nombre de panneaux est requis, car plus de panneaux nécessitent plus de temps.
Nombre de modules/arrêt BPCOM	Cette donnée est nécessaire pour déterminer le nombre d'arrêt et de rechargements à chaque emplacement.
Type de BPCOM	Les anciens modules de BPCOM, type E5 ont des temps d'ouverture et de fermeture différents de ceux de leurs homologues de nouvelle génération.
Nombre de fentes pour le courrier sortant des BPCOM	Du temps est attribué à chaque fente de courrier de départ pour la levée sur une base quotidienne.
Armoire à colis extérieur	Le nombre d'armoire à colis extérieur à un emplacement de BPCOM ou kiosque est requis

Tableau 78 – Nouvelles exigences en matière de données

Classification des types de kiosques à l'échelle nationale

Ce cadre de mesure de la charge de travail comprend une valeur de temps différente pour chaque type de kiosque, principalement en raison du nombre de portes et de panneaux associés à chaque modèle différent. Pour appliquer avec précision cette valeur, le modèle exact utilisé à chaque emplacement de kiosque doit être connu. Un effort pour cataloguer ces modèles est une exigence du système-cadre.

Données moyennes

Cette section représente les données acquises en tirant parti des renseignements disponibles dans l'environnement des facteurs urbains. Les données ont été divisées en deux catégories : les attributs des itinéraires et le courrier. La plupart des données liées au courrier ont déjà été traitées, mais il reste des points de données en suspens.

Attributs des itinéraires

Ce type de données est largement, sinon complètement, inconnu dans l'environnement rural. Le cadre d'évaluation de la charge de travail utilise des moyennes facilement disponibles dans l'environnement des facteurs pour évaluer le temps de déplacement entre l'emplacement du véhicule et l'emplacement du réceptacle. De plus, lorsque la fréquence est inconnue à l'échelle de l'itinéraire, nous devons attribuer une fréquence pour le nombre de panneaux qui doivent être ouverts et fermés. Les tableaux ci-dessous présentent ces données. Les détails liés aux valeurs figurant dans les sections suivantes se trouvent à l'**Annexe I**.

Entreprises regroupées dans un immeuble

Pour les entreprises qui sont regroupées dans un seul arrêt, des attributs sont ajoutés pour chaque entreprise ainsi que pour l'immeuble lui-même. Ces valeurs sont déterminées à partir des tableaux ci-dessous :

Dans l'immeuble	Portes/PDR	Escaliers/PDR	Dist./PDR (pieds)
Commerce comptoir	0,9586	1,3070	63,3537
Entreprise externe (livraison à la porte)	0,2076	0,8613	37,7752
Immeuble	Portes	Escaliers	Dist. (x = nombre de PDR)
Immeuble	1,3288	14,027	$= 0.0567x^2 + 23,245x + 222,41$

Tableau 79 – Entreprises dans des immeubles

Entreprises non regroupées dans des immeubles

Pour les entreprises qui sont seules dans un bâtiment, comme par exemple les dépanneurs, les attributs des itinéraires sont appliqués conformément au tableau ci-dessous.

Pas dans un immeuble	Portes/PDR	Escaliers/PDR	Dist./PDR (pieds)
Commerce comptoir	1,3049	3,0957	113,7284
Entreprise externe (livraison à la porte)	0,3164	1,9684	81,3815

Tableau 80 – Entreprises non regroupées

Attributs pour les immeubles d'appartements

Lors de la livraison à un immeuble d'appartements, les attributs de l'itinéraire doivent être appliqués pour représenter les FFRS qui se déplacent du véhicule à la salle de courrier de l'immeuble et qui

retournent au véhicule. Les détails liés aux valeurs figurant dans les sections suivantes se trouvent aussi à l'**Annexe I**.

Plage d'adresse des PDR d'un immeuble	PDR par panneau	Marches par immeuble	Portes par immeuble	Distance par immeuble
1-4 PDR	3,4300	5,5317	0,8356	97,1328
5-9 PDR	4,6377	6,8049	0,8989	104,0024
10-14 PDR	5,4238	7,7866	1,0433	134,7245
15-24 PDR	6,1839	6,7516	1,1507	150,6225
25-49 PDR	8,6226	6,0866	1,3342	185,1550
50 PDR +	19,9541	4,3188	1,7315	248,8081
Total	11,1868	6,2021	1,1813	155,2825

Tableau 81 – Attributs des appartements

Distance à pied pour les BPCOM et les kiosques

Lors de la livraison aux BPCOM et aux kiosques, il y a une distance de marche associée à chaque déplacement entre le véhicule et le lieu de livraison. Les distances indiquées dans le tableau ci-dessous sont bidirectionnelles et doivent être appliquées à la valeur de marche chaque fois qu'un déplacement est requis. La justification de ces données se trouve à l'**Annexe I**.

Activité	Distance (pieds) Module 1-3	Distance (pieds) Module 4-6	Distance (pieds) Module 7-9
Marcher jusqu'à la BPCOM et en revenir	42,4	42,4 + 15 = 57,4	42,4 + 30 = 72,4

Activité	Distance (pieds)	Rechargements supplémentaires
Marcher jusqu'au kiosque et en revenir	84,8	84,8

Tableau 82 – Distance de marche pour BPCOM/kiosque

Données fondées sur le courrier (à valider)

Pour des fins de démonstration, un échantillonnage des itinéraires de facteurs (2020) a permis de déterminer le nombre moyen d'erreurs de tri et d'articles RAE par itinéraire (voir l'**Annexe J**). Cet ensemble de données sera mis à jour sur des bases continues et utilisé pour les restructurations des FFRS. À partir de ces données, un ratio a été élaboré pour déterminer les volumes d'erreurs de tri et d'articles RAE en fonction du nombre d'articles triés dans le casier. Vous trouverez les données de l'étude de 2020 dans le tableau ci-dessous. Enfin, le poids moyen d'un article de courrier est requis pour calculer le temps requis pour enlasser le courrier. Le tableau ci-dessous démontre la méthodologie du calcul.

Attribut	CL	Surd.	Paquets
Erreurs de tri (articles/courrier trié.)	0,0394		
RAE (articles/courrier trié.)	RAE A = 0,0589; RAE B = 0,0115		
Réexpédition (min.)	2,645		
Poids	21 grammes	128 grammes (intérim)	11 pièces/CLGOP

Tableau 83 – Moyennes nationales du volume de courrier

Procédé d'exception

Le nouveau cadre de mesure de la charge de travail proposé pour les FFRS tire parti des normes de temps urbaines existantes et de certains attributs d'itinéraire des facteurs. Il prend également en compte les 48 dernières semaines de volume de courrier au niveau des itinéraires FFRS, en excluant les 4 semaines complètes de décembre, issues du système, afin de calculer les volumes moyens quotidiens. Lorsque les volumes de courrier ne sont pas saisis dans les systèmes de Postes Canada, un ensemble de facteurs, de ratios et/ou de proportions est appliqué pour compléter les moyennes quotidiennes des volumes de courrier.

En utilisant des moyennes et des scénarios de livraison typiques, il est entendu que certains PDR de livraison auront besoin de plus de temps et d'autres de moins de temps. Le temps évalué pour un itinéraire moyen, avec des centaines de points de remises, permettra d'équilibrer les écarts de temps des PDR individuels. Le processus d'exception proposé par Postes Canada est conçu pour identifier et corriger toute situation anormale dans laquelle ces écarts ne s'équilibrent pas. Ces écarts inhabituels ou extrêmes peuvent être découverts avant ou après une restructuration. Les instances découvertes avant une restructuration peuvent être divisées en deux catégories : les scénarios de livraison uniques et les anomalies non envisagées. Ces deux types sont détaillés ci-dessous.

Avant une réorganisation

Scénarios de livraison uniques

Il s'agit de scénarios de livraison qui ont été envisagés dans le cadre d'évaluation de la charge de travail, mais certaines caractéristiques uniques de ces scénarios ont des répercussions importantes sur l'analyse du temps. La livraison à une prison en est un exemple. Selon la nouvelle approche, celle-ci serait considérée comme une entreprise et évaluée en conséquence. Toutefois, le procédé de livraison à cette prison est unique en raison des exigences en matière de sécurité et des longs délais d'attente. Pour déterminer si la prison dans cet exemple est admissible à titre d'exception, la différence entre le temps réel et le temps évalué doit être d'au moins cinq minutes. Lorsque ce type d'exception se produit, un exercice de chronométrage de cinq jours serait exécuté et le temps qui en résulterait remplacerait toutes les valeurs de temps obtenues associées à la livraison à cette entreprise dans le cadre de l'évaluation initiale.

Anomalies non envisagées

Les anomalies non envisagées témoignent du caractère unique de l'environnement des FFRS. Il y a des FFRS à Postes Canada qui doivent monter à bord d'un hélicoptère pour atteindre des portions de leur itinéraire. D'autres doivent prendre un traversier. Plutôt que de tenter d'élaborer une valeur de temps technique pour ces circonstances, il est recommandé d'adopter une approche plus locale. Cette approche peut varier selon la situation. Par exemple, le temps de conduite d'un hélicoptère pourrait être consigné pendant une semaine, ou les heures de départ prévues pourraient être suffisantes dans le cas d'un traversier. Quelle que soit l'approche choisie, elle doit être consignée et conservée au dossier aux fins de consultation future. Le temps résultant remplacerait toutes les valeurs de temps associées à la livraison de l'anomalie non envisagée.

Après une réorganisation

Les écarts découverts après une restructuration peuvent être dus à des volumes supérieurs/inférieurs à la moyenne, ou à des attributs d'itinéraire supérieurs/inférieurs. Pour déterminer si des mesures doivent être prises pour corriger ces écarts, la durée totale évaluée de l'ensemble de l'itinéraire doit être prise en compte (*veuillez noter que lors de l'évaluation de l'ampleur d'un écart sur un itinéraire particulier, seule la charge de travail évaluée doit être prise en compte*).

Si l'écart entraîne un impact significatif et constant sur la charge de travail, les processus décrits dans le nouvel article de la convention collective « Vérification d'Itinéraire » s'appliquent.



RSMC Workload Measurement System (RSMC WMS)

Mail Volumes Report

November 2024



RSMC Route Measurement System - RSMC WMS

Contents

Overview.....	3
Lettermail	4
Summary.....	4
Route Level	4
Facility Level	4
Residential vs Business	5
Technical Oversize (to be validated).....	6
Missorts, RTS-A, RTS-B, and Redirection	6
Parcels & Packets.....	6
Summary.....	6
Barcoded Volume	6
Total Volume	6
PCI vs Non-PCI.....	6
Non barcoded volume	7
Miscellaneous Volume Related Items	7
Identifying PCI items for delivery to RMBs.....	7
Identifying Parcel Locker delivery.....	7
Identifying card at CMB or Kiosk	7
Identifying card at depot	7
Identifying Parcel Compartment vs Customer Compartment at CMB or Kiosk	8
Local to Local Mail (to be validated).....	8
48 Week Average Volume	8

List of Tables

Table 3 – Non-Barcoded Items	7



RSMC Route Measurement System - RSMC WMS

Overview

Mail volumes will be obtained by leveraging the mail volume data that is already captured throughout Canada Post systems.

For lettermail this is achieved through a combination of machine and manual volumes sorted to the route level.

The volume of missort, redirection, technical oversize and local-to-local mail will be added as a percentage of overall mail.

For parcels and packets, barcoded volume will be captured using the PDT scan codes. The non-barcoded volume will be determined through a ratio obtained from a sampling of Letter Carrier volume data that will then be applied to RSMC routes.

Since system mail volume data is not universally available at the route level, each facility will have a two-pronged approach towards assessing volumes.

1. Where route level volume data is available it will be applied to the route.
2. Where route level volume data is unavailable, facility level volumes will be distributed proportionately across all POCs serviced within that facility.

When distributing (proportioning) office level mail to the route level, all POCs served by a facility must be considered. This includes RSMCs, LCs, PO Boxes, and General Delivery. A ratio of residential to business mail will be applied in the distribution (proportioning) process.

The last 52 weeks of system mail volume, excluding the first 4 full weeks of December (peak period volume), will be obtained, and used to update route volumes on an annual basis. This practice will allow for routes volumes to be updated annually at any time throughout the year.

The overall volume approach, combined with the exception process, is designed to allow the workload for each RSMC route to be measured and designed fairly and representatively.



RSMC Route Measurement System - RSMC WMS

Lettermail

Summary

Lettermail volume is being captured in several different categories:

- Short and Long, Oversize, and Admail (personalised mail)
- Sequenced Mechanized Mail, Non-sequenced Mechanized Mail, and Manual Streams
- At the Route level and at the Facility level

In most locations there will be both route level and facility level volumes available. The following sections detail how we handle each of these types of data.

A percentage factor of Technical O/S mail will be applied to S/L mail and included in the total route volume. A ratio of S/L to O/S admail pieces will also be applied.

Route Level

Application of much of the route level data is straightforward. Simply allocate the volumes to the designated route and apply the corresponding time values according to the product type (S/L or O/S) and product stream (Seq or Non-Seq). There are a few exceptions which are detailed below.

Facility Level

Facility level volumes, or “0” category volumes, need to be divided by the total POCs within that facility to determine a pieces per POC value. To do this the following POC types must be considered: RSMC, LC, PO Box, and General Delivery, etc.

Even if facility volumes are not known by route they are still broken down in the similar categories of S/L, O/S, and Admail. The desired result will be a pieces per POC value for S/L and O/S. The non-machinable admail also must undergo a process of being separated into S/L and O/S. The entire process for facility level mail is illustrated in the example provided below.

Example: Consider the following volume data set:

<i>POC breakdown</i>	<i>Short & Long (S/L) Lettermail</i>	<i>Oversize (O/S) Lettermail</i>	<i>Admail (Personalised mail)</i>
<i>5,000: RSMC routes</i>	<i>10,000 pieces/day</i>	<i>2,000 pieces/day</i>	<i>4,000 pieces per day</i>
<i>3,000: LC routes</i>			
<i>500: PO Boxes</i>			
<i>10: General Delivery</i>			

First, the pieces per POC need to be calculated.

- *$S/L = 10,000 / (5,000 + 3,000 + 500 + 10) = 10,000 / 8,510 = 1.1751$ pieces per day*
- *$O/S = 2,000 / (5,000 + 3,000 + 500 + 10) = 2,000 / 8,510 = 0.2350$ pieces per day*
- *$Admail = 4,000 / (5,000 + 3,000 + 500 + 10) = 4,000 / 8,510 = 0.4700$ pieces per day*



RSMC Route Measurement System - RSMC WMS

Next, the admail volume needs to be broken down into S/L and O/S. To do this an analysis was completed using the data captured during the volume validation study conducted in the summer of 2023. Office level admail data indicated that 94.2% of admail volume is OS and 5.8% is SL. For illustration purposes, values of 95% OS and 5% SL will be applied.

- $S/L \text{ Admail} = 0.470 * 5\% = 0.0235 \text{ pieces per POC}$
- $O/S \text{ Admail} = 0.470 * 95\% = 0.4465 \text{ pieces per POC}$

Finally, we take these values and add them to the lettermail totals for both S/L and O/S.

- $S/L = 1.1751 + 0.0235 = \underline{\underline{1.1986 \text{ pieces per POC}}}$
- $O/S = 0.235 + 0.4465 = \underline{\underline{0.6816 \text{ pieces per POC}}}$

Residential vs Business

An additional consideration for facility level mail is the difference in volumes received between business and residential POCs. Each of these values need to be subdivided into two additional categories relating to whether they are for Residential or Business POCs. Using volume count data (from the 2023 Volume Validation Study) a ratio of business to residential volume was determined for both S/L and O/S products.

- A business POC receives 3.74 times more S/L than a residential POC
- A business POC receives 2.46 times more O/S than a residential POC

Using these values a series of equations were developed. These equations will be demonstrated in continuation of our previous example, with additional data for total residential and business POCs.

Example: Consider the following new data for breaking the POC data into business and residential

- 8,510 total points of call (8,000 residential + 510 business points of call)
 - $\text{Short \& Long Volume} = 1.1986 \text{ (S/L pcs/POC)} * 8,510 \text{ POCs} = 10,200$
 - $\text{Oversize Volume} = 0.6816 \text{ (O/S pcs/POC)} * 8,510 \text{ POC's} = 5,800$

The equation below demonstrates how to calculate S/L pieces per POC for both Res & Bus.

$$SL \text{ Pieces per POC (Res)} = \frac{\text{Total SL Volume}}{\text{Res POC} + 3.74 \text{ (Bus POC)}}$$

$$1. \text{ SL Pieces per POC (Res)} = \frac{10,200}{8,000 + .74 (510)}$$

$$2. \text{ SL Pieces per POC (Res)} = \frac{10,200}{8,000 + 1,907.4}$$

$$3. \text{ SL Pieces per POC (Res)} = \frac{10,200}{9,907.4}$$

$$4. \text{ SL Pieces per POC (Res)} = \underline{\underline{1.0295 \text{ pieces per POC (Res)}}}$$

- Using the calculation of S/L pieces/residential POC, we calculate the SL pieces/business POC: SL Pieces/Business POC: $3.74 * 1.0295 = \underline{\underline{3.8505 \text{ pieces per POC (Bus)}}}$



RSMC Route Measurement System - RSMC WMS

This process is then repeated for O/S replacing Total S/L volume with Total O/S Volume, and by replacing the 3.74 value with the 2.46 value.

Technical Oversize (to be validated)

There is a category of mail called Technical Oversize that needs to be considered to properly assess routes. These are mail pieces that are processed through SL mail streams but technically meet the specifications of an OS piece. When obtaining volume data using an automated approach the pieces that fall into this category can not be dynamically identified. However, data can be leveraged to determine a percentage of SL pieces that should be reclassified as technical OS.

In a sampling of over 30,000 pieces on 26 routes it was determined that 11.07% of product that arrives in the SL mail stream technically qualifies as an OS piece. The parties have agreed to use a ratio of 15% as an interim value (to be validated).

Missorts, RTS-A, RTS-B, and Redirection

The ratios and factors for missorts, return to sender (A & B) and redirection are contained in the September 2024 RSMC Workload Measurement System (RSMC-WMS) – Time Value document.

Parcels & Packages

Summary

Volume of Parcels & Packages (including documents) have two main criteria into which every item is categorized.

1. Barcoded versus Non-Barcoded
2. Personal Contact Items (PCIs) versus Non-Personal Contact Items (Non-PCIs)

How each of these volume categories is quantified and assigned to an RSMC route is detailed below.

Barcoded Volume

Total Volume

The majority of the volume received by an RSMC will be barcoded and this volume is known entirely at the route level. By analyzing the scan codes every barcoded item will be captured. The approach is simply to use the first 'Delivery Attempted' or 'Successful Delivery' scan code for each item and to sum up the total by route.

PCI vs Non-PCI

CPC is in the process of changing the PDT scan functionality to capture and record all barcoded packages delivered as either a PCI or Non-PCI item. This data will be used to structure routes under the new RSMC-WMS.



RSMC Route Measurement System - RSMC WMS

Non barcoded volume

Non-barcoded packages are determined by applying a ratio of barcoded to non barcoded items from the data obtained during the volume validation study completed in 2023. The table below contains the result of this analysis.

	Packets	Parcels
% of Barcoded items that represent Non-Barcoded volume	8.11%	0.99%
% of Non-Barcoded volume above that are PCI	6.98%	18.78%

Table 1 - Non-Barcoded Items

To demonstrate, if a route had 100 barcoded packets, using the table above, they would have to add an additional 8.1 Non-Barcoded items to their total.

Of the 8.1 additional items, 6.98% would be classified as PCI items.

Example:

- 100 barcoded packets x 8.11% = 8.1 non-barcoded packets
- 8.1 x 6.98% = 0.57 PCI packets

The same calculations can be repeated for parcels.

Miscellaneous Volume Related Items

There are a few other volume related items that require resolution to support the new RSMC-WMS. They are described below.

Identifying PCI items for delivery to RMBs

Canada Post systems will be updated with functionality to determine when a package is delivered to an RMB.

Identifying Parcel Locker delivery

Canada Post systems will be updated with functionality to determine when a package is delivered to a Parcel Locker.

Identifying card at CMB or Kiosk

Canada Post systems will be updated with functionality to determine when a package is carded at a CMB or Kiosk.

Identifying card at depot

Canada Post systems will be updated with functionality to determine when a package is carded at a depot.



RSMC Route Measurement System - RSMC WMS

Identifying Parcel Compartment vs Customer Compartment at CMB or Kiosk

Canada Post systems will be updated with functionality to determine when a package is delivered to a parcel compartment or to a customer compartment at a CMB or at a Kiosk.

Local to Local Mail (to be validated)

There is a small amount of mail that gets dropped off directly at some remote Post Office locations. Some of this mail volume does not get sent to a plant for processing but instead is sorted to delivery mode at the local office (i.e., local-to-local mail). Since this mail is received and sorted locally, it is not captured in CPC's mail volume systems. Consequently, a ratio of local-to-local mail needs to be applied as part of the overall mail volume capture approach (to be validated).

48 Week Average Volume

The last 52 weeks of system volume, excluding the first 4 full weeks of December (peak period volumes), will be obtained and used to update route volumes on an annual basis.

CPC is in the process of creating system functionality that provides a volume per POC ratio per month, which will be tabulated to calculate the weighted average annual volume.



Systeme de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCT FFRS)

Rapport sur les volumes de courrier

Novembre 2024

Table des matières

Aperçu	3
Poste-lettres	4
Sommaire.....	4
Au niveau de l'itinéraire	4
Au niveau de l'installation	4
Résidence vs entreprise.....	5
Courrier surdimensionné technique (à valider)	6
Erreurs de tri, RAE-A, RAE-B et réexpédition	7
Colis et paquets	7
Sommaire.....	7
Volume avec code à barres	7
Volume total	7
ERMP vs. article Non-ERMP.....	7
Volume sans code à barres.....	7
Divers éléments liés au volume.....	8
Repérer les articles ERMP aux fins de livraison aux BLR	8
Repérer les livraisons aux armoires à colis.....	8
Articles annoncés par carte aux BPCOM et Kiosque	8
Articles annoncés par carte au poste de facteurs	8
Compartiment à colis ou compartiment individuel (BPCOM et kiosques).....	8
Courrier Local à destination Local (à valider)	8
Volume moyen de 48 semaines	9

Liste de tableau

Table 3 – Volume sans code à barres	7

Aperçu

SCP – Les volumes de courrier seront obtenus en utilisant les données des volumes de courrier qui sont déjà saisies dans l'ensemble des systèmes de Postes Canada.

Pour la Poste-lettres, cela se fait au moyen d'une combinaison de volumes triés manuellement et mécaniquement au niveau de l'itinéraire.

Pour les colis et les paquets, le volume des articles avec code à barres sera saisi à l'aide des codes de balayage des TDP. Le volume sans code à barres sera déterminé au moyen donné obtenue à partir d'un échantillonnage de volume des facteurs qui sera ensuite appliqué aux itinéraires des FFRS.

Étant donné que les données sur le volume de courrier du système ne sont pas universellement disponible au niveau des itinéraires, chaque installation aura une approche à deux volets pour évaluer les volumes :

1. Lorsque des données sur le volume au niveau de l'itinéraire sont disponibles, elles seront appliquées à l'itinéraire;
2. Lorsque des données sur le volume au niveau de l'itinéraire ne sont pas disponibles, les volumes au niveau de l'installation seront répartis proportionnellement entre tous les points de remise (PDR) desservis au sein de cette installation.

Lors de la distribution (proportionnement) de courrier de bureau au niveau de l'itinéraire, tous les points de contact desservis par une installation doivent être pris en compte. Cela comprend les FFRS, les facteurs, les boîtes postales et la livraison générale. Un ratio de courrier résidentiel/courrier d'affaires sera appliqué dans le processus de distribution (proportionnement).

Les 52 dernières semaines de volume de courrier du système, à l'exclusion des 4 premières semaines complètes de décembre (volume de la période de pointe), seront obtenues et utilisées pour mettre à jour les volumes des itinéraires sur une base annuelle. Cette pratique permettra de mettre à jour les volumes des itinéraires annuellement à tout moment de l'année.

L'approche globale en matière de volume, combinée au procédé d'exception, est conçue pour permettre de mesurer et de concevoir la charge de travail de chaque itinéraire des FFRS de manière équitable et représentative.

Poste-lettres

Sommaire

SPC – Le volume du service Poste-lettres est saisi dans plusieurs catégories :

- Articles courts et longs, articles surdimensionnés et Médiaposte (courrier personnalisé);
- Courrier mécanisé avec tri séquenté, courrier mécanisé sans tri séquenté et flot du courrier traité à la main;
- Au niveau de l'itinéraire et au niveau de l'installation.

Dans la plupart des emplacements, il y aura des volumes disponibles à la fois au niveau de l'itinéraire et au niveau de l'installation. Les sections suivantes décrivent la façon dont nous traitons chacun de ces types de données.

Un pourcentage de courrier surdimensionné technique sera appliqué au courrier C/L et inclus dans le volume total de l'itinéraire. Un ratio de courrier C/L à surdimensionné sera également appliqué à la Médiaposte (courrier personnalisé).

Au niveau de l'itinéraire

L'application d'une grande partie des données au niveau de l'itinéraire est simple. Il suffit d'attribuer les volumes à l'itinéraire désigné et d'appliquer les valeurs de temps correspondantes selon le type de produit (C/L ou surdimensionné) et le flot de produits (tri séquenté ou non séquenté). Quelques exceptions sont décrites ci-dessous.

Au niveau de l'installation

Les volumes au niveau de l'installation, ou les volumes de catégorie « 0 », doivent être divisés par le nombre total de PDR au sein de cette installation afin de déterminer une valeur d'articles par PDR. Pour ce faire, les types de PDR suivants doivent être pris en considération : FFRS, facteurs, cases postales et poste restante, etc.

Même si les volumes de l'installation ne sont pas connus par itinéraire, ils sont tout de même divisés dans les catégories CL, surdimensionné et Médiaposte. Le résultat souhaité sera un nombre d'articles par PDR pour les articles CL et surdimensionnés. Le courrier Médiaposte non mécanisable doit aussi faire l'objet d'un procédé de séparation en articles CL et surdimensionnés. L'ensemble du procédé pour le courrier au niveau de l'installation est illustré dans l'exemple ci-dessous.

Par exemple : Considérez l'ensemble de données de volume suivant :

<i>Répartition des PDR</i>	<i>Articles Poste-lettres courts et longs (C/L)</i>	<i>Poste-lettres (Surdimensionné)</i>	<i>Médiaposte (Courrier personnalisé)</i>
5 000 : itinéraires FFRS	10 000 articles/jour	2 000 articles/jour	4 000 articles par jour
3 000 : itinéraires facteurs			
500 : cases postales			
10 : articles de poste restante			

Tout d'abord, il faut calculer le nombre d'articles par PDR.

- Articles CL = $10\,000 / (5\,000 + 3\,000 + 500 + 10) = 10\,000 / 8\,510 = 1,1751$ articles par jour
- Articles surdimensionnés = $2\,000 / (5\,000 + 3\,000 + 500 + 10) = 2\,000 / 8\,510 = 0,2350$ article par jour
- Médiaposte = $4\,000 / (5\,000 + 3\,000 + 500 + 10) = 4\,000 / 8\,510 = 0,4700$ article par jour

Ensuite, nous devons tout de même diviser le volume de Médiaposte en articles C/L et surdimensionnés. Pour ce faire, une analyse a été réalisée à l'aide des données recueillies lors de l'étude de validation du volume menée à l'été 2023. Les données sur la Médiaposte au niveau des bureaux ont indiqué que 94,2 % du volume de Médiaposte est surdimensionné et 5,8 % est C/L. À des fins d'illustration, des valeurs de 95 % surdimensionnés et de 5 % CL seront appliquées.

- Médiaposte C/L = $0,470 * 5 \% = 0,0235$ pièces par PDR
- Médiaposte surdimensionné = $0,470 * 95 \% = 0,4465$ pièces par PDR

Enfin, nous prenons ces valeurs et les ajoutons aux totaux du courrier Poste-lettres pour les articles C/L et surdimensionnés.

- Articles C/L = $1,1751 + 0,0235 = \underline{\underline{1,1986 \text{ article par PDR}}}$
- Articles surdimensionnés = $0,2350 + 0,4465 = \underline{\underline{0,6816 \text{ article par PDR}}}$

Résidence vs entreprise

Un autre facteur à prendre en considération pour le courrier au niveau de l'installation est la différence des volumes reçus entre les PDR commerciaux et résidentiels. Chacune de ces valeurs doit être divisée en deux catégories supplémentaires, qu'il s'agisse de PDR résidentiels ou commerciaux. À l'aide des données de comptage des volumes (issues de l'étude de validation des volumes de 2023), un ratio entre le volume commercial et le volume résidentiel a été déterminé pour les produits C/L et surdimensionnés.

- Un PDR d'entreprise reçoit 3,74 fois plus d'articles CL qu'un PDR résidentiel.
- Un PDR d'entreprise reçoit 2,46 fois plus d'articles surdimensionnés qu'un PDR résidentiel.

À l'aide de ces valeurs, une série d'équations ont été élaborées. Ces équations seront présentées dans la suite de notre exemple précédent, avec des données supplémentaires pour le nombre total de PDR résidentiels et commerciaux.

Par exemple : *Tenir compte des nouvelles données suivantes pour séparer les données sur les PDR en fonction de leur caractère commercial et résidentiel.*

- Total de 8 510 points de remise (8 000 points de remise résidentiels + 510 commerciaux)
 - Volume CL = 1,1986 (articles CL/PDR) * 8 510 PDR = 10 200
 - Volume surdimensionné = 0,6816 (articles surdimensionnés/PDR) * 8 510 PDR = 5 800

Les équations ci-dessous montrent comment calculer le nombre d'articles C/L par PDR pour les PDR résidentiels et commerciaux.

$$\text{Articles CL par PDR (Rés.)} = \frac{\text{Volume CL total}}{\text{PDR rés.} + 3,74 (\text{PDR com.})}$$

$$1. \text{ Articles CL par PDR (Rés.)} = \frac{10200}{8\,000 + 3,74 (510)}$$

$$2. \text{ Articles CL par PDR (Rés.)} = \frac{10200}{8\,000 + 1\,907,4}$$

$$3. \text{ Articles CL par PDR (Rés.)} = \frac{10200}{9\,907,4}$$

$$4. \text{ Articles CL par PDR (Rés.)} = \mathbf{1,0295 \text{ articles par PDR (Rés.)}}$$

5. En utilisant le calcul des pièces CL/PDR résidentiel, nous calculons les pièces CL/PDR commercial :
 $3,74 * 1,0295 = \mathbf{3,8505 \text{ articles par PDR (com.)}}$

Ce procédé est ensuite répété pour les articles surdimensionnés, en remplaçant le volume total de courrier CL par le volume total de courrier surdimensionné, et en remplaçant la valeur 3,74 par la valeur 2,46.

Courrier surdimensionné technique (à valider)

Il existe une catégorie de courrier appelée « courrier surdimensionné technique » qui doit être prise en compte pour évaluer correctement les itinéraires. Il s'agit de pièces de courrier qui sont traitées par le biais de flux de courrier C/L mais qui répondent techniquement aux spécifications d'une pièce de courrier surdimensionné. Lors de l'obtention de données sur le volume à l'aide de l'approche automatisée, les pièces qui entrent dans cette catégorie ne peuvent pas être identifiées de manière automatique. Cependant, les données peuvent être exploitées pour déterminer un pourcentage de pièces C/L qui devraient être reclassées comme courrier surdimensionné technique.

Dans un échantillon de plus de 30 000 pièces sur 26 itinéraires, il a été déterminé que 11,07 % des produits qui arrivent dans le flux de courrier C/L se qualifient techniquement comme courrier surdimensionné. Les parties ont convenu d'utiliser un ratio de 15 % comme valeur intermédiaire (à valider).

Erreurs de tri, RAE-A, RAE-B et réexpédition

Les ratios et facteurs pour les erreurs de tri, les retours à l'expéditeur (A et B) et la réexpédition de courrier sont contenus dans le document Système de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCT FFRS) – Valeur de temps de septembre 2024.

Colis et paquets

Sommaire

Le volume de colis et de paquets (y compris les documents) comporte deux principaux critères selon lesquels chaque article est catégorisé.

1. Avec code à barres ou non
2. Envois à remettre en mains propres (ERMP) ou non

La façon dont chacune de ces catégories de volume est quantifiée et attribuée à un itinéraire de FFRS est détaillée ci-dessous.

Volume avec code à barres

Volume total

La majorité du volume reçu par un FFRS portera un code à barres, et ce volume est entièrement connu au niveau de l'itinéraire. En analysant les codes de balayage, nous pouvons nous assurer que chaque article portant un code à barres a été saisi. L'approche consiste simplement à utiliser le tout premier code de balayage « Tentative de livraison » ou « Livraison réussie » pour chaque article et à établir le total par itinéraire.

ERMP vs. article Non-ERMP

La SCP est en train de modifier la fonctionnalité de numérisation des PDT pour capturer et enregistrer tous les colis à code-barres livrés en tant qu'articles ERMP ou non-ERMP. Ces données seront utilisées pour structurer les itinéraires sous le nouveau système SMCT-FFRS.

Volume sans code à barres

Les colis sans code à barres sont déterminés en appliquant un ratio par rapport aux articles portant un code à barres à partir des données obtenues lors de l'étude de validation du volume achevée en 2023. Le tableau ci-dessous contient le résultat de cette analyse.

	Paquets	Colis
% d'articles avec code à barres qui représentent un volume sans code à barres	8,11 %	0,99 %
% du volume sans code-barres supérieur à celui qui est ERMP	6,98 %	18,78 %

Table 1 – Volume sans code à barres

Pour démontrer cela, si un itinéraire contenait 100 paquets avec code-barres, en utilisant les données du tableau ci-dessus, il faudrait ajouter 8,1 articles sans code-barres supplémentaires au total de paquet.

De ces 8,1 articles sans code à barres supplémentaires, 6,98 % seraient classés comme éléments ERMP.

Exemple :

1. 100 paquets avec code à barres x 8,11 % = 8,1 paquets sans code à barres
2. 8,1 x 6,98 % = 0,57 paquets ERMP

Les mêmes calculs peuvent être répétés pour les Colis.

Divers éléments liés au volume

Il existe quelques autres éléments liés au volume qui nécessitent une solution pour prendre en charge le nouveau SMCT-FFRS. Ils sont décrits ci-dessous. Ils sont décrits ci-dessous.

Repérer les articles ERMP aux fins de livraison aux BLR

Les systèmes de Postes Canada seront mis à jour avec une fonctionnalité permettant de déterminer quand un paquet ou colis est livré dans une BLR.

Repérer les livraisons aux armoires à colis

Les systèmes de Postes Canada seront mis à jour avec une fonctionnalité permettant de déterminer quand un paquet ou colis est livré dans une armoire à colis.

Articles annoncés par carte aux BPCOM et Kiosque

Les systèmes de Postes Canada seront mis à jour avec une fonctionnalité permettant de déterminer quand un paquet ou colis est annoncé par carte à une BPCOM ou Kiosque.

Articles annoncés par carte au poste de facteurs

Les systèmes de Postes Canada seront mis à jour avec une fonctionnalité permettant de déterminer quand un paquet ou colis est annoncé par carte au poste de facteurs.

Compartiment à colis ou compartiment individuel (BPCOM et kiosques)

Les systèmes de Postes Canada seront mis à jour avec une fonctionnalité permettant de déterminer quand un paquet ou colis est livré dans le compartiment du client ou dans celui des colis à une BPCOM ou un Kiosque.

Courrier Local à destination Local (à valider)

Une petite quantité de courrier est déposée directement dans certains bureaux de poste éloignés. Une partie de ce volume de courrier n'est pas envoyée à un établissement de tri pour y être traité, mais est plutôt trié en vue d'être livré au bureau local (c.-à-d. courrier local à local). Étant donné que ce courrier est reçu et trié localement, il n'est pas saisi dans les systèmes de volume de courrier de la SCP. Par conséquent, un ratio de courrier local à local doit être appliqué dans le cadre de l'approche globale de saisie du volume de courrier (à valider).

Volume moyen de 48 semaines

Les 52 dernières semaines de volume du système, à l'exclusion des 4 premières semaines complètes de décembre (volume de la période de pointe), seront obtenues et utilisées pour mettre à jour les volumes des itinéraires sur une base annuelle.

La CPC est en train de créer une fonctionnalité du système qui fournit un ratio volume par PDR par mois, qui sera tabulé pour calculer le volume annuel moyen pondéré.



RSMC Workload Measurement System (RSMC WMS)

Application Rules Report

November 2024



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Contents

Contents	2
Application Rules	6
Activities at the Depot	6
Obtain & Prep – Non-Sequenced Offices	6
Obtain & Prep for A32/A33/A33+	6
S/L & O/S.....	6
Obtain A62 S/L & O/S	7
Prep A62 S/L & O/S.....	7
Obtain & Prep – Sequenced Offices	7
Obtain for A32/ A33/A33+/A62.....	7
S/L & O/S.....	7
Prep for A32/ A33/A33+/A62	8
S/L & O/S.....	8
Label Activities (A62)	8
Flips Labels.....	8
Remove & Replace Labels.....	8
Sort	8
Technical Oversize	8
Sort S/L into an A32/A33 /A33+ case - All Offices	9
Sort Tech OS into an A32/A33/A33+ case – All Offices	9
Sort O/S into an A32/A33/A33+ case – All Offices	10
Sort S/L into an A62 Case - All Offices	10
Sort O/S into an A62 Case - All Offices	10
Prep for Delivery	10
Tie Out – Number of Trays	10
Tie Out A32/A33A33+.....	11
Tie Out A62 – Non-Sequenced	11
Tie Out A62 – Sequenced	11
Packets & Documents.....	11
Packets Prep –	11
All Offices.....	11



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Load/Unload	11
Load/Unload Dolly	11
Delivery of Mail.....	12
CMB Delivery Application Rules	12
Stops for CMB Sites	12
Walking frequency per stop	12
CMB panel credit	12
Delivering lettermail to CMB	12
Outgoing Mail Receptacle	12
Scanning.....	12
Delivering Non-PCI Packages at CMB	13
Delivering PCI to customers served by CMB	13
Kiosk Delivery Application Rules.....	13
Stops for Kiosk Sites.....	13
Walking frequency per stop	13
Open Kiosk Doors & Panels	13
Outgoing Mail slot credit	14
Delivering lettermail to Kiosk	14
Delivering packages to Kiosk	14
Delivering PCIs to customers serviced by Kiosk	14
Outdoor Parcel Locker (ODPL) Application Rules.....	15
ODPL	15
RMB Application Rules.....	15
Stopping vehicle at RMB.....	15
RMB Replenishment Stop.....	15
Delivering Mail to RMB.....	15
Delivering Packages to RMB	15
Delivering PCIs to RMB serviced area.....	16
Apartment/Lockbox Application Rules.....	16
Stops for Apartment	16
Walking Distance per Apt stop	16
Apt/Lockbox Doors, Panels, Stairs.....	16



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Delivering lettermail to Apt/Lockbox	16
Delivering Packages to Apt/Lockbox	16
Delivering Packages to IPL – Indoor Parcel Locker	16
Delivering PCIs to Apt/Lockbox Area	17
Business Application Rules	17
Businesses Grouped under one Building	17
Stop Vehicle at Business Building/ Business Grouping	17
Walking Distance for Business Building Grouping	17
Doors for Business Building	17
Stairs for Business Building	17
Business Counter attributes under Building	17
Business DTD attributes under Building	18
Stand Alone Business – Single Business/building	18
Business Counter Attributes	18
<i>DTD Business Attributes</i>	18
Delivering lettermail to Business	19
<i>Delivering lettermail to Business Counters</i>	19
<i>Delivering lettermail to DTD Business</i>	19
Delivering Packages to Business	19
<i>Delivering Packages to Business Counters</i>	19
<i>Delivering Packages to DTD Business</i>	19
Miscellaneous	19
Inside	19
<i>Missorts</i>	19
<i>Return to Sender</i>	19
<i>Redirection</i>	20
<i>Card at depot</i>	20
<i>Communication allowance</i>	20
<i>Departure allowance</i>	20
Outside	20
<i>Customer Accommodation</i>	20
<i>Activities at RPO</i>	20



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

<i>SLB Clearance</i>	21
<i>Lock Change</i>	21
<i>Customer Pickup</i>	21
<i>Vehicle Preparation</i>	21
<i>Refueling the vehicle on route</i>	21
Travel	21
<i>Drive Time</i>	21
<i>Travel Time to Deliver PCI</i>	22
<i>Travel time to deliver Accommodation</i>	22
<i>Meal on Route Allowance - MOR</i>	22



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Application Rules

This document outlines the rules that guide how the 'RSMC-RMS Time Values' and 'RSMC-RMS Mail Volume' interact to produce a workload assessment.

For the purpose of providing an example that explains how to calculate and apply the time value for inside work, we use the same generic volume to illustrate the difference for a sequenced & non-sequenced route.

Route Volume	Route Type	
	Non-sequenced	Sequenced
S/L Manual	1161	232
S/L Sequenced	0	929
Oversise Manual	421	421
Packets	41	41
Parcel	26	26

Activities at the Depot

Obtain & Prep – Non-Sequenced Offices

*Obtain & Prep
for
A32/A33/A33+
S/L & O/S*

The "Obtain" time value is made up of two components, a "Constant" time and a "Variable" time. These time values are located in two "Time Value" tables (one for S/L and one for O/S) separated by volume ranges. Once the number of S/L & O/S pieces per route has been determined, find the correct range on their respective time value table, and locate the appropriate constant and variable value. The constant value is fixed, and the variable value is multiplied against the total number of pieces. Those two values are then added together to determine Obtain & Prep time for each product.

S/L Example:

For 1,161 pieces of mail, the "Constant" will be 4.60 minutes, then, the number of pieces (1,161) is multiplied by the "Variable" time per piece ($0.0015567 = 1.8073$ minutes).

Result: $4.60 + 1.8073 = 6.4073$ minutes.

O/S Example:

For 421 pieces of mail, the "Constant" will be 4.68 minutes, then, the number of pieces (421) is multiplied by the "Variable" time per piece ($0.00627726 = 2.6427$ minutes).

Result: $4.68 + 2.6427 = 7.3227$ minutes.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Obtain A62 S/L & O/S

The “Obtain” time value is made up of two components, the “Constant” time and the “Variable” time which are located in the “Time Value” tables. Once the number of S/L & O/S pieces has been determined they are added together. Find the correct range on the time value table and locate the “Constant” and “Variable” times. The “Constant” value is fixed, and the “Variable” time is multiplied against the total number of pieces. The “Constant” and “Variable” time values are added together to form the “Obtain” value of a route.

Example:

For 1,161 pieces of mail, the “Constant” will be 8.4386 minutes, then, the number of pieces is multiplied by the “Variable” time per piece ($1,161 \times 0.007551 = 8.7667$ minutes).

Result: $8.4386 + 8.7667 = 17.2053$ minutes.

Prep A62 S/L & O/S

The number of S/L & O/S pieces is multiplied by their “Minute per piece” time value then added together to determine the “Prep” value for the route.

Example:

For 1,161 pieces of S/L mail, the number of pieces is multiplied by the “Minutes per piece” time value ($1,161 \times 0.000776 = 0.90094$ minutes).

For 421 pieces of O/S mail,

The number of pieces is multiplied by the “Minutes per piece” time value ($421 \times 0.007463 = 3.1419$ minutes).

Result: $0.90094 + 3.1419 = 4.0429$ minutes.

Obtain & Prep – Sequenced Offices

Obtain for A32/A33/A33+/A62 S/L & O/S

Convert the volume of S/L and O/S Mail to LFTs using the “Time Value” conversion factors. Then, a fixed time to obtain the LFTs is determined by locating the appropriate range in the “Fixed Time” table. The variable time per LFT is established using the number of LFTs multiplied by the time value in the “Variable time by LFT obtained” table. The two added together give the “Obtain” time for the route.

To determine the number of LFT’s, the volume of mail is divided by the respective mail volume conversion factors, and then rounded up to the next LFT. The number of LFT’s is determined by product.

Example:

S/L sequenced mail, $929 / 150 = 6.193$ LFTs, rounding up to the next LFT: 7 LFTs

S/L Manual mail, $232 / 69 = 3.362$ LFTs, rounding up to the next LFT: 4 LFTs

O/S mail, $421 / 39 = 10.795$ LFTs, rounding up to the next LFT: 11 LFTs

Then sum all results, $7 + 4 + 11 = 22$ LFTs.

The “Fixed” time is 1.499 minutes for 22 LFTs



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

To calculate the “Variable” time, the first LFT is 0.1623 minutes, then the other 21 LFTs gets $21 * 0.0574 = 1.2054$ minutes. The sum of the 2 variables is $0.1623 + 1.2054 = 1.3677$ minutes.

Result: $1.499 + 1.3677 = 2.8667$ minutes.

*Prep for A32/
A33/A33+/A62
S/L & O/S*

The number of O/S & non-sequenced S/L mail pieces is multiplied by their “Minute per piece” time value than added together to determine the “Prep” value for the route.

For 232 pieces of S/L mail,

The number of pieces (232) is multiplied by the “Minutes per piece” time value of $0.00311715 = 0.7231788$ minutes.

For 421 pieces of O/S mail,

The number of pieces (421) is multiplied by the “Minutes per piece” time value of $0.00777844 = 3.27472324$ minutes.

Result: $0.7231788 + 3.27472324 = 3.99790204$ minutes.

Label Activities (A62)

Flips Labels

Where the number of case separations is not sufficient to support the number of POC on a route, or a case is shared by 2 routes, flip functionality shall be used to provide more capacity to sort POCs. The flip time value will be assigned by sort-case module based on the number of separations required to sort the mail.

*Remove &
Replace Labels*

When a case is shared by 2 routes, and the number of POCs in one of the routes exceeds the capacity of case separations, and which already requires use of the flip functionality, the remove & replace labels time value will be assigned by module.

Sort

*Technical
Oversize*

To calculate the Technical Oversize volume, apply the Technical Oversize mail ratio to the total SL mail volume of the route. Then subtract the result from the SL total to get the new SL volume to be sorted.

Mail stream	Route Type							
	Non-sequenced Sort				Sequenced Sort			
	Volume	A32/A33	A33+	A62	Volume	A32/A33	A33+	A62
S/L Manual	1161	987	987	987	232	197	197	197
S/L Sequenced	0	0	0	0	929	0	0	0
Technical Oversize ratio	15,00%				15,00%			
Technical Oversize volume	174	174	174	0	35	35	35	0
Oversize	421	421	421	595	421	421	421	456

The table above shows the results of the calculation to determine the Technical Oversize mail volume and how the SL and OS volumes are adjusted accordingly.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Calculations:

Non-Sequenced Route

- 1) For A62 Cases the Tech OS pieces will be assessed the same as regular O/S pieces
 $\text{New S/L volume} = \text{S/L Manual } 1,161 - \text{Tech OS } 174 = \underline{987}$
 $\text{New OS volume} = \text{Oversize } 421 + \text{Tech OS } 174 = \underline{595}$
- 2) For A32/A33/A33+ cases the Tech OS pieces is multiplied by the “Sort Technical O/ into A32/A33/A33+: All Offices” time value.
 $\text{New S/L volume} = \text{S/L Manual } 1,161 - \text{Tech OS } 174 = \underline{987}$
 $\text{Tech OS volume} = \text{S/L Manual } 1,161 \times \text{Tech OS ration } 15.00\% \text{ (interim)} = \underline{174}$
 $\text{OS volume} = \underline{\text{No change}}$

Sequenced Route

- 3) For A62 Cases the Tech OS pieces will be assessed the same as regular O/S pieces
 $\text{New S/L volume} = \text{S/L Manual } 232 - \text{Tech OS } 35 = \underline{197}$
 $\text{New OS volume} = \text{Oversize } 421 + \text{Tech OS } 35 = \underline{456}$
- 4) For A32/A33/A33+ cases the Tech OS pieces is multiplied by the “Sort Technical O/ into A32/A33/A33+: All Offices” time value.
 $\text{New S/L volume} = \text{S/L Manual } 232 - \text{Tech OS } 35 = \underline{197}$
 $\text{Tech OS volume} = \text{S/L Manual } 232 \times \text{Tech OS ration } 15.00\% \text{ (interim)} = \underline{35}$
 $\text{OS volume} = \underline{\text{No change}}$

Sort S/L into an A32/A33 /A33+ case - All Offices

To calculate the value of the time to sort the S/L mail in the case, you need to know the total volume of mail and the type of case (A32, A33/A33+). In the respective table (A32/A33/A33+) use the total volume of S/L to identify the correct range where the number of pieces falls to locate the “Constant” and the “Variable per Piece” values. Apply the variable time using the following steps. First take the base number of the range and subtract it from the total volume of S/L mail pieces. Then multiply the resulting number against the “Variable per piece” value to determine the variable time.

Example:

For 987 pieces of mail in A32, the “Constant” will be 35.77 minutes (range 901-1,100). The base number is 901. Take the number of S/L pieces of mail $987 - 901 = 86$. Then multiply 86 by the “Variable” time per piece of the range $0.0404 \times 86 = 3.4744$ minutes.

Result: $35.77 + 3.4744 = 39.2444$ minutes.

Note: For sorting in A33 & A33+ these pieces will receive the appropriate standard.

Sort Tech OS into an A32/A33/A33+ case – All Offices

To calculate the value of the time to sort the Tech OS mail in the case, you need to know the total volume of mail and the type of case (A32, A33/A33+). In the respective table (A32/A33/A33+) use the total volume of Technical OS pieces multiplied by the “min/piece” time value.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Example:

For 174 pieces of Tech OS mail in A32, the number of pieces is multiplied by the “min/piece” time value $174 * 0.05100 = 8.874$ minutes.

*Sort O/S into an
A32/A33/A33+
case – All Offices*

Similar to S/L, to calculate the time value to sort O/S mail, you must know the total volume of mail and the case type (A32, A33, A33+). In the respective table, (A32/A33 & A33+), multiply the number of O/S pieces of mail by the “min/piece” time value to get the time for O/S sort.

Example:

For 421 pieces of mail in A32, the number of pieces is multiplied by the “min/piece” time value $421 * 0.09914 = 41.73$ minutes.

*Sort S/L into an
A62 Case - All
Offices*

To calculate the value of the time to sort the S/L mail in the case, you need to know the total volume of S/L mail. Applying the number of S/L pieces in the formula will give the time to sort S/L.

Example: For 987 pieces of mail $= (2.32677 \times e^{(1.014611 \times \ln(987))}) \times 1.05$
 $= 2,666.91931 \text{ (sec.)} \div 60$
 $= \mathbf{44.44866 \text{ min}}$

*Sort O/S into an
A62 Case - All
Offices*

To calculate the time value to sort O/S mail in the case, the total volume of O/S mail is needed. Applying the number of O/S pieces in the formula will give the time to sort O/S.

Example: For 595 pieces of mail $= (2.25976 \times e^{(1.0809205 \times \ln(595))}) \times 1.05$
 $= 2,367.46672 \text{ (sec.)} \div 60$
 $= \mathbf{39.45778 \text{ min.}}$

Prep for Delivery

*Tie Out –
Number of Trays*

The number of trays is determined by the weight of the sorted mail. One tray of mail is required for every 17.637 lbs. of mail (as per S0-61 LFT spec for maximum load), which includes S/L, O/S and Packets. To determine the mail weight, use the total mail volume for each product multiplied by the average weight / piece for each product (Time Value report/Data section/Average Data). The total weight of the 3 products divided by 17.637 pounds gives the number of LFTs.

Example:

$1,161 \text{ pieces of S/L} * 21\text{g} = 24,381\text{g}$

$421 \text{ pieces of O/S} * 128\text{g} = 53,888\text{g}$

$\text{Total weight} = 78,275.74\text{g} * 0.00220462 = 172.568 \text{ lbs.}$

$\text{Number of trays} = 172.568 \text{ lbs} / 17.637 = 9.784$



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

41 Packets / 11 = 3.72727 LFTs

Total LFT = 9.784 + 3.72727 = 13.511 round up to 14 LFTs.

Tie Out A32/A33A33+ Use the number of LFTs multiplied by the “time per tray” value in the respective table to determine the tie out time.

Example:

Total LFTs 14 * 4.07 = 56.98 minutes.

Tie Out A62 – Non-Sequenced Use the number of LFTs multiplied by the “time per tray” value in the respective table to determine the Tie Out time.

Example:

Total LFTs 14 * 2.5830 = 36.162 minutes.

Tie Out A62 – Sequenced Use the number of LFTs multiplied by the “Time per tray” value in the respective table to determine the Tie Out time.

Packets & Documents This calculation represents all activities required to process packets at the RSMC case.

Packets Prep – All Offices For all office types, apply the number of packets & documents in the formula to determine the time for packets prep.

Example: For 41 pieces of mail = $6.0211 \times 41 + 114.07 + 17.476$
 $= 378.4111 \text{ (sec.)} \div 60$
 $= \mathbf{6.30685 \text{ min.}}$

Load/Unload The time required to load & unload the vehicle is calculated using the yearly volume of S/L, O/S, Documents, Packets & Parcels. The volume is converted into LFTs by weight and fill rate. Use the number of LFTs + number of parcels in the “loading time” formula to determine the load/unload daily time.

Example:

Daily Volume for Lettermail and packets into LFT = $9.784 + 3.72727 = 13.511$ round up to 14 LFTs

Daily Volume for Parcel = 26

Load/Unload time (minutes) = (# of LFT equivalents) * 0.9491
 $= (14 + 26) * 0.9491$
 $= \mathbf{37.964 \text{ min}}$

Note: Time to install the flashing light, the Canada Post sign and the LFT Holder is not included in the loading time. It will be applied separately.

Load/Unload Dolly The RSMC – WMS is designed to leverage reloads instead of dolly use. However, in some cases the use of a dolly may be required. The specific rules associated with the use of a dolly are being developed.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Delivery of Mail

CMB Delivery Application Rules

Delivering mail to a CMB requires the use of multiple work steps and time values according to established rules. The combination of these time values determines the time to deliver to the CMB.

Stops for CMB Sites The Stops for each CMB site are established according to the number of CMB modules at an EDS (External Delivery Site) location and whether the office is sequenced or not. The following rules are used to establish the number of stops required.

For the initial 3 CMB modules a CMB Stop will be credited.

For every 3 subsequent CMB modules, 1 CMB reload stop.

Examples:

When an EDS has 1-3 CMB module = credit 1 CMB stop

When an EDS has 4-6 module = credit 1 CMB stop + 1 CMB reload stop + 15 feet walking distance

When an EDS has 7-9 module = credit 1 CMB stop + 2 CMB reload stop + 30 feet walking distance

Walking frequency per stop The walking distance will be credited based on the number of CMB stops and reload stops. At an EDS location, the walking distance is provided with every CMB stop and each reload stop. The distance in feet (**Appendix I**) multiplied by the “time per unit” determines the time to walk.

CMB panel credit Use the RSMC CMB data to determine the number of panels to be credited for each CMB Site. Based on the CMB model, E5 or New Generation CMB, the time value per panel is applied accordingly to determine the Panel time.

Delivering lettermail to CMB The RSMC mail volume provides the number of pieces of S/L & O/S per POC. Use the number of pieces of mail multiplied by the “Sec/Pc” time value for each product, then sum the S/L & O/S time together to determine the time to deliver mail into a CMB.

Outgoing Mail Receptacle Use the RSMC CMB data to determine if a CMB site has an outgoing mail receptacle. For every outgoing mail receptacle, the collection time value to clear the mail from the receptacle will be applied according to office type (sequenced or non-sequenced).

Scanning In addition to clearing the mail from the outgoing mail receptacle, a scan is required to confirm that the RSMC has completed the clearance. However, this is only applicable if the equipment has a barcode. The time allocated for scanning is assigned based on the number of scans. When street furniture is equipped with a barcode, the RSMC must scan the barcode to confirm the mail clearance. The



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

“variable” time value will be applied per barcode. The total number of scans multiplied by the “variable” time value will determine the variable time for scanning.

Delivering Non-PCI Packages at CMB

Considering packages that are to be delivered to a CMB, there are three possible options for delivery: the packages fit in the customer compartment, the packages fit in the CMB parcel compartment, or the packages are delivered in the outdoor parcel locker. The number of items per CMB site, multiplied by the time value assigned to the compartment where they are delivered, determines the time to deliver the packages at CMB site.

Delivering PCI to customers served by CMB

When packages cannot be delivered at the CMB site or they require personal contact with Customer, the item will be delivered at the customer location. The delivery is made of 2 components: stop time and delivery time.

Based on the office type and case type, each item receives a PCI stop. Also, each item receives a delivery time according to the receptacle type. The sum of both time values determines the time to deliver a package qualifying as PCI.

Notes: The drive time for PCI delivery is covered in the Miscellaneous/Outside/Travel section.

Kiosk Delivery Application Rules

Delivering mail to a Kiosk requires the use of multiple work steps and time values according to established rules. The combination of these time values determines the time to deliver to the Kiosk.

Stops for Kiosk Sites

Stops are established according to the kiosk type and whether the office is sequenced or not. The following rules are used to determine the number of stops required.

At a Kiosk location, the following stop credit will be applied:

For all Kiosk types, (1, 2, and 3 sided) a Kiosk stop will be credited.

A Reload stop will be credited for each additional occupied 42 POCs.

Walking frequency per stop

The walking distance will be credited based on the number of Kiosk stops and Kiosk reload stops. At a location, the walking distance (**Appendix I**) is provided with every Kiosk stop and each Kiosk reload stop. The distance in feet is multiplied by the “time per unit” to determine the time to walk.

Open Kiosk Doors & Panels

At a Kiosk location, the following credits will be applied based on the Kiosk type:

The 1-sided Kiosk (external delivery) design type is made of 2 panels. Therefore, a credit of 2 times the “Open & Close Panel (1 and 3-sided Kiosk)” value per kiosk will be provided.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

The 2-sided Kiosk (external delivery) design type are made of 4 panels where each panel contains 2 internal flap panels. Therefore, a credit of 4 times the “Open & Close Panel (2-sided Kiosk external delivery)” value per kiosk will be provided.

The 2-sided Kiosk (internal delivery) design type has a mail room. There is a door to access to the mail room and the sortation occurs from the inside. Each side contains 2 internal flap panels to prevent mail from falling on the floor. Each 2-Sided Kiosk is credited with the following:

The “Open & Close Door (internal delivery)” time value per door is applied accordingly to determine the door time.

The “Open & Close Panel (1 sided Kiosk; and 2 and 3 sided with internal delivery)” time value is applied for every 2 internal flaps to determine the time to manage the flaps.

The 3-sided Kiosk (internal delivery) design type has a mail room. There is a door to access the mail room and the sortation occurs from the inside. Each side contains 2 internal flap panels to prevent mail from falling on the floor. Each 3-sided Kiosk is credited with the following:

The time value per door is applied accordingly to determine the door time.

The “Open & Close Panel (1 sided Kiosk; and 2 and 3 sided with internal delivery)” value is applied for every 2 internal flaps to determine the time to manages the flaps.

*Outgoing Mail
slot credit*

For each SLB installed at a kiosk site, a clearance activity per SLB will be applied to determine the time for mail clearance.

*Delivering
lettermail to
Kiosk*

The volume of mail provides the number of pieces of mail for S/L & O/S per POC. Use the number of pieces of mail multiplied by the “Sec/Pc” time value for each product, then sum the S/L & O/S time together to determine the time to deliver mail in Kiosk.

*Delivering
packages to
Kiosk*

Considering packages to be delivered to a Kiosk, there are three possible options for delivery: the packages fit in the customer compartment, the packages fit in the Kiosk Parcel Compartment, or the packages are delivered to the Outdoor Parcel Locker (ODPL). The number of items per Kiosk site are multiplied by the time value according to the compartment where they are delivered to determine the time to deliver the packages.

*Delivering PCIs to
customers
serviced by Kiosk*

When packages cannot be delivered at the Kiosk site or they require personal contact with the customer, the item will be delivered at the customer location. The delivery is made of 2 components: stop time and delivery time.

Based on the Office type and case type, each item receives a PCI stop accordingly. Also, each item receives a delivery time according to the receptacle type. The sum of both time values determines the time to deliver a package qualify as PCI.

Notes: The drive time for PCI delivery is covered in the Miscellaneous/Outside/Travel section.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Outdoor Parcel Locker (ODPL) Application Rules

ODPL CPC has provided its draft interim Outdoor Parcel Locker time values for both CMB and Kiosk locations in the 'Time Value Report'. It is understood that the two Parties will review and finalize these time values as part of the validation process. Once this process is completed, the corresponding application rules will be detailed.

RMB Application Rules

Rural Mailboxes (RMBs) are receptacles typically located at the end of a driveway and are delivered one at a time as opposed to other locations which are centralized.

Stopping vehicle at RMB Stops at an RMB are required to bring the vehicle to a complete stop. For every RMB stop the "RMB stop" time value is credited.

Where a grouping of RMBs is established, every time delivery requires the RSMC to move the vehicle, a stop must be credited. An exception is when 2 or more addresses share the same RMB receptacle, for this situation only one stop is credited.

RMB Replenishment Stop The frequency of RMB replenishment stops is calculated based on the volume, type of mail and LFT container weight. The total weight is defined by the average volume of S/L, O/S and packet pieces per RMB. The replenishment of each additional LFT will be based on a fill rate of 75%. The weight of each mail type can be found in **Appendix T**.

Example: replenish every 100 POCs			
Mail Type	Piece/POC*	Total Pieces/LFT	Fill Rate
SL pcs/POC	0.6	60	15.72%
OS pcs/POC	0.1	10	15.97%
Pkts/POC	0.047	4.7	42.73%
*The formulas to calculate the replenishment frequency will be updated based on updated route volumes.			74.42%

Delivering Mail to RMB Lettermail delivery at an RMB is established depending on which delivery method is used: Safe Work Method, RHD (Right Hand Drive vehicle), Ergo Assistant, or RRD (Rural Reaching Device).

Delivering Packages to RMB When packages fit in the customer compartment, the number of items for an RMB multiplied by the time value determines the time to deliver the packages at an RMB.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Delivering PCI to RMB serviced area

When packages cannot be delivered to an RMB receptacle or they require personal contact with a customer, the item will be delivered at the customer location. The delivery is made of 2 components: stop time and delivery time.

Based on the office type, each item receives a PCI stop according to the type of sortation case. Also, each item receives a Delivery Time according to the receptacle type. The sum of both time values determines the time to deliver a PCI package.

Notes: The drive time for PCI delivery is covered in the Miscellaneous/Outside/Travel section.

Apartment/Lockbox Application Rules

Apartment or Lockbox types of receptacles are typically large clusters of centralized boxes which can be accessed from inside a mail room or on the front/ customer side by opening panels.

Stops for Apartment

Stops are established according to the apartment type and whether the office is sequenced or not. For every vehicle stop, an “apt stop” value is credited.

Walking Distance per Apt stop

The walking distance will be credited based on the number of POCs in the apartment building. At a location, the walking distance is provided with every “apt stop”. The distance in foot multiplied by the “time per unit” determine the time allocated for walking. The frequency of each attribute multiplied by the “time per unit” determines the time for each.

Apt/Lockbox Doors, Panels, Stairs

The apartment attributes will be credited based on the number of POCs in the apartment building. At a location, the credits for doors, panels, & stairs are provided with every “apt stop”. The frequency of these attributes can be found in the “time value report” Data Section. The frequency of each attribute multiplied by the “time per unit” determines the time for each.

Delivering lettermail to Apt/Lockbox

Lettermail delivery to Apt/Lockbox is established using the volume of mail for S/L & O/S per POC. Use the number of pieces of mail multiplied by the “Sec/Pc” time value for each product. Then sum the S/L & O/S times together to determine the time to deliver mail in Apt/Lockbox.

Delivering Packages to Apt/Lockbox

There are two possible options for delivery: the package fits in the customer compartment or the package is delivered in an Indoor Parcel Locker.

The number of items that fit in the customer compartment multiplied by the time value determines the time to deliver packages at an Apt/Lockbox.

Delivering Packages to IPL – Indoor Parcel Locker

When packages are delivered into an Indoor Parcel Locker (IPL), the delivery is made of 3 components.

The mail clearance is applied once per locker (where applicable).

The stop value is applied once per location and the item value is applied by item. Knowing number of packages to be delivered to an IPL, use the number of items



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

multiplied by the Item value. The sum of these values plus the mail clearance time value determines the time to deliver packages to an IPL.

Delivering PCIs to Apt/Lockbox Area

When packages cannot be delivered at the Apt/Lockbox or the IPL, or they require personal contact with the customer, the item will be delivered at the customer location. Use the number of items multiplied by the “PCI delivery” time value to determine the time required.

Business Application Rules

Delivery to business involves numerous activities. The Business POC attributes vary whether they are grouped under a stop within a building, have their own stop in a standalone building or in a strip mall.

Businesses Grouped under one Building

Stop Vehicle at Business Building/Business Grouping

Stops are established according to whether the office is sequenced or not. When businesses are grouped under a stop such as a strip mall, the “business stop” time value is credited to represent the time to stop the vehicle for the business group.

Walking Distance for Business Building Grouping

The number of business POCs grouped in a building is used to determine the walking distance to walk between businesses and the walking distance from the vehicle.

Use the number of business POCs that are grouped under the building in the formula to determine the amount of feet.

The distance in feet multiplied by the time per feet determines the time required for walking.

Doors for Business Building

Use the number of doors/POC for buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “open & close door” time value to determine the building’s door time.

Stairs for Business Building

Use the number of stairs/POC for buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “stairs” time value to determine the building’s stairs time.

Business Counter attributes under Building

For every business counter grouped under a building the following attributes apply:

Walking distance – Use the distance/POC for business counter under buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the time per foot to determine the time to walk.

Doors – use the number of doors/POC for business counter under buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “open & close door” time value to determine the door time.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Stairs – use the number of Stairs/POC for business counter under buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “stairs” time value to determine the stairs time.

Business DTD attributes under Building

For every DTD business grouped under a building the following attributes applies:

Walking distance – use the distance/POC for DTD business under buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by time per foot to determine the time to walk.

Doors – use the number of doors/POC for DTD business under buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “open & close door” time value to determine the door time.

Stairs – use the number of stairs/POC for DTD business under buildings (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “stairs” time value to determine the stairs time.

Stand Alone Business – Single Business/building

Business Counter Attributes

For a stand-alone business counter, the following attributes apply:

Stopping vehicle – a stop value is assigned based on office type (sequenced or non-sequenced). A credit of the “business stop” time value is credited to represent the time to stop the vehicle.

Walking distance – use the distance/POC for business counters (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the time per foot to determine the time to walk.

Doors – use the number of doors/POC for business counters (covered in Time Values Report/Data Section) multiplied by the “open & close door” time value to determine the door time.

Stairs – use the number of stairs/POC for business counters (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “stairs” time value to determine the stairs time.

DTD Business Attributes

For a stand-alone DTD business, the following attributes apply:

Stopping vehicle – a stop value is assigned based on office type (sequenced or non-sequenced). A credit of the “business stop” time value is credited to represent the time to stop the vehicle.

Walking distance – Use the distance/POC for DTD business (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the time per foot to determine the time to walk.

Doors – use the number of doors/POC for business counters (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “open & close door” time value to determine the door time.

Stairs – use the number of stairs/POC for business counters (covered in Time Values Report / Data Section) multiplied by the “stairs” time value to determine the stairs time.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Delivering lettermail to Business

Delivering lettermail to Business Counters Lettermail delivery to business counters is established depending on whether the office is sequenced or not. The “time value” per POC according to the office type determines the time to deliver mail.

Delivering lettermail to DTD Business Lettermail delivery to DTD Businesses is established depending on whether the office is sequenced or not. The “time value” per POC according to the office type determines the time to deliver mail.

Delivering Packages to Business

Delivering Packages to Business Counters Delivering packages to business counters can occur through two possible scenarios: either the item does not require any contact with the customer, or it does and is treated like a PCI. A time value credit is applied according to the item’s classification.

Delivering Packages to DTD Business Delivering packages to a DTD business can occur through two possible scenarios: either the item does not require any contact with the customer, or it does and is treated like a PCI. A time value credit is applied according to the item’s classification.

Miscellaneous

Inside

Missorts The credit for missorts is made of two components: a fixed time and a variable time. First, determine the number of missort pieces by multiplying the “case-sorted” lettermail volume against the missort rate (0.039).

Then, the number of missort pieces is multiplied by the time value to determine the variable time. The sum of the variable and the fixed times determines the time for missorts.

Example:

$1,161 \text{ (S/L)} + 421 \text{ (O/S)} = 1,581 \text{ pieces multiplied by } 0.039 = 61.659 \text{ missorts pieces.}$

$61.659 \text{ multiplied by } 0.034 = 2.0964 \text{ minutes for variable time}$

Total: Variable time 2.0964 + fixed time 1.39 = 3.4864 minutes.

Return to Sender The credit for return to sender is made of three components: a fixed time and two variable times per pieces (RTS A and RTS B).
First, determine the number of pieces for both RTS by multiplying the “case-sorted” lettermail volume against the ratio of RTS pieces (RTS A 0.059 and RTS B 0.011) to determine the number of pieces for RTS A and RTS B.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Then, the variable time for RSTA and RTS B is determined using their respective number of pieces multiplied by their variable time values. The sum of the variable RTS A, RTS B and the Fixed time determines the time for return to sender.

RTS A – Items to be returned as “Moved/Unknown”.

RTS B – Items to be returned as:

- “No such address”
- “Incomplete address”
- “PCI items – Refused”

Example:

$1,161 (S/L) + 421 (O/S) = 1,581$ pieces.

RTS A: $1,581$ multiplied by $0.059 = 93.279$ pieces multiplied by $0.0835 = 7.7888$ minutes.

RTS B: $1,581$ multiplied by $0.011 = 17.391$ pieces multiplied by $0.199 = 3.4608$ minutes.

The sum of the variable $7.7888 + 3.4608 = 11.2496$ minutes.

Total: Variable time $11.2496 +$ fixed time $0.45 = 11.6996$ minutes.

Redirection The credit for redirection is made of a single fixed time (2.64 minutes) that is applied to every route.

Card at depot When packages cannot be delivered, and they require to be carded at the depot, use the number of items multiplied by the “Card at depot” time value to determine the time required to manage these items.

Communication allowance The communication allowance will be applied to each route on a daily basis.

Departure allowance The departure allowance will be applied to each route on a daily basis.

Outside

Customer Accommodation POCs that have been granted an accommodation require the RSMC to go to the door. For a POC accommodation credit, the “mail delivery” time value sec/POC/day is credited.

Note: with regards to package delivery to accommodation POCs, the time to deliver a parcel will be capture in the respective section according to the transfer point type.

Activities at RPO Time will be credited based on the nature of the activities required at the RPO:

RPO DROP – When RSMCs are required to drop mail and/or packages to an RPO, the “RPO Drop” time value will be credited.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

RPO Clearance – When RSMCs are required to do Mails and/or packages clearance from an RPO, the “RPO Clearance” time value will be credited.

Note: any incremental time required for a RPO drop or Clearance will be determined as per the exception process prior to a restructure.

SLB Clearance For SLB Clearance a credit of the “SLB Clearance” time value is credited.

Lock Change For each Lock Change a credit of the “Lock Change” time value is credited. The annualized total determines the time for lock changes.

Customer Pickup Time will be credited based on the pickup category: Business industrial, Business High Rise or Business Plaza. The time value will be credited based on their respective time values.

Vehicle Preparation Based on vehicle type, an RSMC must complete one or more of these tasks to prepare their vehicle before leaving:

RRD and LFT Holder – To Install and remove the Rural Reaching Device (RRD), the “Install and Remove RRD” time value is credited, where necessary.

Light & Sign – To install and remove the light and sign to the vehicle, the “Install and Remove light and sign” time value is credited, when applicable.

Vehicle Inspection – before departure the “Pre departure inspection” time value is credited, when applicable (i.e., corporate vehicles)

Refueling the vehicle on route The time for refueling the corporate vehicle is established using two components: the “refueling time” time value and the number of KM driven, at a minimum of 7 minutes per week. The refueling frequency is based on the principle of refilling the vehicle once the level of fuel is reduced to half a tank. The rate is determined based on the vehicle type, Grumman LLV, Non-Grumman LLV and C250.

Grumman LLV:

For every 101.4 KM of driving the Refueling Rate will be credited.

Non-Grumman LLV:

For every 203.85 KM of driving the Refueling Rate will be credited.

C250 (RHD):

For every 290.33 KM of driving the Refueling Rate will be credited.

Travel

Drive Time To calculate the drive time, use number of POCs divided by the number of Km to determine the number of POC/Km. According to the “POC/km” value, locate the corresponding range in the “drive time” table to identify the “minutes per Km” time value. Then multiply it by the number of Km to determine the drive time.



RSMC Workload Measurement System - RSMC WMS

Travel Time to
Deliver PCI

PCI Travel Time – Use the number of PCI items of each Transfer Point Type multiplied by their respective “time value” in the “travel time to deliver PCI” table, sum them all together to determine the PCIs drive time.

Note: the additional km travelled to service a PCI will not be applied to the overall distance/drive time calculation for the route.

Travel time to
deliver
Accommodation

Accommodation Travel Time – Use the number of Accommodations of each Transfer Point Type multiplied by their respective “time value” in the “travel time to deliver accommodation” table, then sum them together to determine the drive time.

In a situation where **extra kms** are needed to deliver to a customer accommodation, first multiply the number of the extra kms by the delivery frequency per week to determine weekly kms. Then divide that number by the number of delivery days per week to get daily kms. Then apply those additional kms against the minutes per km rate of the route.

Note: the additional km travelled to service an accommodation will not be applied to the overall distance/drive time calculation for the route.

Meal on Route
Allowance - MOR

RSMCs that have a structured meal period will be provided a daily meal on route allowance of 3.0 minutes.

Note: Meal locations for RSMC routes that qualify are undesignated.



Systeme de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCT FFRS)

Rapport sur les règles d'application

Novembre 2024

Règles d'application	6
Activités au poste de facteurs	6
Obtention et préparation – Bureaux sans tri séquencé	6
Obtenir et préparer les articles CL et surdimensionnés pour les casiers A32/A33/A33+	6
Obtenir les articles CL et surdimensionnés pour les casiers A62	7
Préparer les articles CL et surdimensionnés pour les casiers A62	7
Obtention et préparation – Bureaux avec tri séquencé	7
Obtenir et préparer les articles CL et surdimensionnés pour les casiers A32/A33/A33+A62	7
Préparer les articles CL et surdimensionné pour les casiers A32/A33/A33+A62	8
Activités d'étiquetage (A62)	8
Retourner les étiquettes	8
Retirer et remplacer les étiquettes	8
Tri	9
Surdimensionné Technique	9
Trier des articles surdimensionnés dans un casier A32/A33/A33+ – Tous les bureaux	10
Trier les articles CL dans un casier A62 – Tous les bureaux	11
Trier les articles surdimensionnés dans un casier A62 – Tous les bureaux	11
Préparation pour livraison	11
Enliassage – Nombre de corbeilles	11
Enliasser pour les casiers A32/A33/A33+	11
Enliasser un casier A62 – Sans tri séquencé	12
Enliasser un casier A62 – Avec tri séquencé	12
Paquets et documents	12
Préparation des paquets – Tous les bureaux	12
Chargement/ déchargement	12
Chariot diable – chargement/ déchargement	12
Livraison du courrier	13
Règles d'application pour la livraison aux BPCOM	13
Arrêts pour les emplacements de BPCOM	13
Fréquence de marche par arrêt	13
Crédit pour panneau de BPCOM	13
Livraison des articles Poste-lettres aux BPCOM	13

Réceptacle à courrier sortant	13
Balayage.....	13
Livraison de colis non ERMP aux BPCOM	14
Livraison des ERMP aux clients desservis par une BPCOM	14
Règles d'application pour la livraison aux kiosques	14
Arrêts pour les emplacements de kiosques	14
Fréquence de marche par arrêt.....	14
Ouverture des portes et des panneaux des kiosques	15
Crédit lié à la fente de courrier sortant	15
Livraison des articles Poste-lettres aux kiosques	15
Livraison des colis aux kiosques	15
Livraison des ERMP aux clients desservis par un kiosque	16
Règles d'application pour les armoires à colis extérieures	16
Armoires à colis extérieures	16
Règles d'application pour les BLR.....	16
Arrêt du véhicule à une BLR	16
Arrêt de rechargement de BLR	17
Livraison de courrier à une BLR	17
Livraison de colis à une BLR.....	17
Livraison d'ERMP dans un secteur desservi par une BLR	17
Règles d'application pour les appartements et les batteries de boîtes aux lettres	17
Arrêts pour appartements.....	17
Distance de marche par arrêt d'appartement.....	18
Portes, panneaux et escaliers d'appartements et de BBL.....	18
Livraison des articles Poste-lettres aux appartements et BBL	18
Livraison des colis aux appartements et BBL.....	18
Livraison de colis aux armoires à colis intérieures	18
Livraison d'ERMP aux appartements et BBL.....	18
Règles d'application aux entreprises	19
Entreprises regroupées dans un seul immeuble.....	19
Arrêt du véhicule à l'immeuble commercial ou au regroupement d'entreprises.....	19
Distance de marche pour le regroupement des immeubles commerciaux	19

Portes des immeubles commerciaux.....	19
Escaliers des immeubles commerciaux.....	19
Attributs des commerces avec livraison au comptoir dans l'immeuble	19
Attributs de la livraison à la porte pour les entreprises dans l'immeuble	20
Entreprise autonome – Entreprise/immeuble unique	20
Attributs des commerces avec livraison au comptoir	20
Attributs de la livraison à la porte d'une entreprise	20
Livraison d'articles Poste-lettres aux entreprises.....	21
Livraison d'articles Poste-lettres aux commerces avec livraison au comptoir.....	21
Livraison d'articles Poste-lettres à la porte d'entreprises.....	21
Livraison de colis aux entreprises.....	21
Livraison de colis aux commerces avec livraison au comptoir	21
Livraison de colis aux entreprises avec livraison extérieur	21
Divers.....	21
Intérieur.....	21
Erreurs de tri.....	21
Renvoi à l'expéditeur	22
Réexpédition.....	22
Articles annoncés par carte au poste de facteurs	22
Allocation de communication.....	22
Allocation de départ	23
Extérieur	23
Mesures d'adaptation pour les clients	23
Activités au comptoir postal.....	23
Levée des BLP	23
Changement de serrure.....	23
Ramassages clients	23
Préparation du véhicule	24
Ravitaillement du véhicule en cours d'itinéraire.....	24
Déplacements	24
Temps de conduite	24
Temps de déplacement pour livrer des ERMP	24

Temps de déplacement pour la livraison avec des mesures d'adaptation	24
Repas en cours d'itinéraire - REI.....	25

Règles d'application

Le présent document décrit les règles qui guident la façon dont les valeurs de temps des FFRS et le volume de courrier des FFRS interagissent pour produire une évaluation de la charge de travail.

Afin de fournir un exemple qui explique comment calculer et appliquer la valeur de temps pour le travail à l'intérieur, nous utilisons le même volume générique pour illustrer la différence pour un itinéraire séquentiel et non séquentiel.

Volume	Type de route	
	Non-Séquentiel	Séquentiel
CL Manuel	1161	232
CL Séquentiel	0	929
Surd.	421	421
Paquets	41	41
Colis	26	26

Activités au poste de facteurs

Obtention et préparation – Bureaux sans tri séquentiel

Obtenir et préparer les articles CL et surdimensionnés pour les casiers A32/A33/A33+

La valeur de temps « Obtenir » est composée de deux éléments : un temps « constant » et un temps « variable ». Ces valeurs de temps se trouvent dans deux tableaux de valeur de temps (un pour les articles CL et un pour les articles surdimensionnés) séparés par tranches de volume. Une fois que le nombre d'articles CL et surdimensionnés par itinéraire a été déterminé, trouvez la bonne tranche dans leur tableau des valeurs de temps respectif et trouvez les valeurs constante et variable appropriées. La valeur constante est fixe, et la valeur variable est multipliée par le nombre total d'articles. Ces deux valeurs sont ensuite additionnées pour déterminer le temps d'obtention et de préparation pour chaque produit.

Exemple CL :

Pour 1 161 articles de courrier, la « constante » sera de 4,60 minutes, puis le nombre d'articles (1 161) est multiplié par le temps « variable » par article (0,0015567 = 1,8073 minutes).

Résultat : $4,60 + 1,8073 = 6,4073$ minutes

Exemple surdimensionné :

Pour 421 articles de courrier, la « constante » sera de 4,68 minutes, puis le nombre d'articles (421) est multiplié par le temps « variable » par article (0,00627726 = 2,6427 minutes).

Résultat : $4,68 + 2,6427 = 7,3227$ minutes

Obtenir les articles
CL et
surdimensionnés
pour les casiers
A62

La valeur de temps « Obtenir » est composée de deux éléments : un temps « constant » et un temps « variable » qui sont indiqués dans les tableaux de valeur de temps. Une fois que les nombres d'articles CL et surdimensionnés ont été déterminés, ils sont additionnés. Trouvez la bonne tranche dans le tableau des valeurs de temps et repérez les heures « constantes » et « variables ». La valeur constante est fixe, et le temps variable est multiplié par le nombre total d'articles. Les valeurs de temps « Constant » et « Variable » sont additionnées pour former la valeur « Obtenir » d'un itinéraire.

Exemple :

Pour 1161 articles de courrier, la « constante » sera de 8,4386 minutes, puis le nombre d'articles est multiplié par le temps « variable » par article ($1161 \times 0,007551 = 8,7667$ minutes).

Résultat : $8,4386 + 8,7667 = 17,2053$ minutes.

Préparer les
articles CL et
surdimensionnés
pour les casiers
A62

Le nombre d'articles CL et surdimensionnés est multiplié par la valeur de temps « Minutes par article », puis les deux données sont additionnées pour déterminer la valeur de « préparation » pour l'itinéraire.

Pour 1161 articles de courrier CL, le nombre d'articles est multiplié par la valeur de temps « Minutes par article » ($1161 \times 0,000776 = 0,90094$ minutes).

Pour 421 articles de courrier surdimensionné,

Le nombre d'articles est multiplié par la valeur de temps « Minutes par article » ($421 \times 0,007463 = 3,1419$ minutes).

Résultat : $0,90094 + 3,1419 = 4,0429$ minutes.

Obtention et préparation – Bureaux avec tri séquentiel

Obtenir et préparer
les articles CL et
surdimensionnés
pour les casiers
A32/A33/A33+A62

Convertissez le volume de courrier CL et surdimensionné en conteneur à lettres et à grands objets plats (CLGOP) à l'aide des valeurs de temps. Ensuite, un temps fixe pour obtenir les CLGOP est déterminé en repérant la tranche appropriée dans le tableau « Temps fixe ». Le temps variable par CLGOP est établi à l'aide du nombre de CLGOP multiplié par la valeur de temps dans le tableau « Temps variable par CLGOP obtenu ». Les deux données additionnées ensemble donnent le temps d'« obtention » pour l'itinéraire.

Pour déterminer le nombre de CLGOP, le volume de courrier est divisé par les facteurs de conversion du volume de courrier respectifs, puis arrondi au prochain CLGOP. Le nombre de CLGOP est déterminé par produit.

Exemple :

Courrier CL avec tri séquentiel, $929 / 150 = 6,193$ CLGOP, arrondis au CLGOP suivant : 7 CLGOP

Courrier CL manuel, $232 / 69 = 3,362$ CLGOP, arrondis au prochain CLGOP : 4 CLGOP

Courrier surdimensionné, $421 / 39 = 10,795$ CLGOP arrondis au prochain CLGOP : 11 CLGOP

Additionnez ensuite tous les résultats, $7 + 4 + 11 = 22$ CLGOP.

Le temps « fixe » est 1,499 minutes pour 22 CLGOP.

Pour calculer le temps « variable », le premier CLGOP est de 0,1623 minutes, puis les 21 autres CLGOP obtiennent $21 * 0,0574 = 1,2054$ minutes. La somme des deux variables est de $0,1623 + 1,2054 = 1,3677$ minutes.

Résultat : $1,499 + 1,3677 = 2,8667$ minutes.

Préparer les articles CL et surdimensionné pour les casiers A32/A33/A33+A62

Le nombre d'articles surdimensionnés et CL sans tri séquencé est multiplié par la valeur de temps « Minutes par article », puis les deux données sont additionnées pour déterminer la valeur de « Préparation » pour l'itinéraire.

Pour 232 articles de courrier CL, le nombre d'articles (232) est multiplié par la valeur de temps « Minutes par article » de $0,00311715 = 0,7231788$ minutes.

Pour 421 articles de courrier surdimensionné, le nombre d'articles (421) est multiplié par la valeur de temps « Minutes par article » de $0,00777844 = 3,27472324$ minutes.

Résultat : $0,7231788 + 3,27472324 = 3,99790204$ minutes

Activités d'étiquetage (A62)

Retourner les étiquettes

Lorsque le nombre de séparations de casier n'est pas suffisant pour soutenir le nombre de PDR sur un itinéraire, ou qu'un casier est partagé par deux itinéraires, la fonction de rotation doit être utilisée pour fournir une plus grande capacité de tri des PDR. La valeur de temps de rotation sera attribuée par module de casier de tri en fonction du nombre de séparations nécessaires pour trier le courrier.

Retirer et remplacer les étiquettes

Lorsqu'un casier est partagé par deux itinéraires, et que le nombre de PDR dans l'un des itinéraires dépasse la capacité des séparations du casier, et que cela nécessite déjà l'utilisation de la fonction de rotation, la valeur de temps pour retirer et remplacer les étiquettes sera attribuée par module.

Tri

Surdimensionné Technique

Pour calculer le volume de courrier surdimensionné technique, appliquez le ratio de courrier surdimensionné technique au volume total de courrier CL de l'itinéraire. Soustrayez ensuite le résultat du total CL pour obtenir le nouveau volume CL à trier.

Mail stream	Route Type							
	Non-sequenced Sort				Sequenced Sort			
	Volume	A32/A33	A33+	A62	Volume	A32/A33	A33+	A62
S/L Manual	1161	987	987	987	232	197	197	197
S/L Sequenced	0	0	0	0	929	0	0	0
Technical Oversize ratio	15,00%				15,00%			
Technical Oversize volume	174	174	174	0	35	35	35	0
Oversize	421	421	421	595	421	421	421	456

Le tableau ci-dessus montre les résultats du calcul pour déterminer le volume de courrier surdimensionné technique et comment les volumes CL et OS sont ajustés en conséquence.

Calcul :

Itinéraire non-séquencé

1) Pour les casiers A62, les pièces surdimensionné technique seront évaluées de la même manière que les pièces O/S normales.

Nouveau volume CL = Manuel CL 1,161 - surdimensionné technique 174 = 987

Nouveau volume surdimensionné = surdimensionné 421 + surdimensionnés techniques 174 = 595

2) Pour les casiers A32/A33/A33+, les pièces surdimensionné technique sont multipliées par la valeur de temps « Trier les surdimensionné technique dans A32/A33/A33+ : Tous les bureaux ».

Nouveau volume CL = Manuel CL 1 161 - surdimensionné technique 174 = 987

Volume surdimensionné technique = Manuel CL 1 161 x ration surdimensionné technique 15,00 % (provisoire) = 174

Volume du surdimensionné = aucun changement

Itinéraire séquencé

3) Pour les casiers A62, les pièces surdimensionné technique seront évaluées de la même manière que les pièces surdimensionnées normales.

Nouveau volume CL = Manuel CL 232 - surdimensionné technique 35 = 197

Nouveau volume surdimensionné = surdimensionné 421 + surdimensionnés techniques 35 = 456

4) Pour les casiers A32/A33/A33+, les pièces surdimensionné technique sont multipliées par la valeur de temps « Trier les surdimensionné technique dans A32/A33/A33+ : Tous les bureaux ».

Nouveau volume CL = Manuel CL 232 - surdimensionné technique 35 = 456

Volume surdimensionné technique = Manuel CL 232 x ration surdimensionné technique 15,00 % (provisoire) = 35

Volume du surdimensionné = aucun changement

Trier des articles CL
dans un casier
A32/A33/A33+—
Tous les bureaux

Pour calculer la valeur du temps de tri du courrier CL dans le casier, vous devez connaître le volume total de courrier et le type de casier (A32, A33/A33+). Dans le tableau correspondant (A32/A33/A33+), utilisez le volume total de CL pour identifier la plage appropriée où le nombre de pièces se retrouve pour localiser les valeurs « Constante » et « Variable par pièce ». Appliquez le temps variable en suivant les étapes suivantes. Prenez d'abord le numéro de base de la plage et soustrayez-le du volume total des articles de courrier CL. Multipliez ensuite le nombre obtenu par la valeur « Variable par pièce » pour déterminer le temps variable.

Exemple :

Pour 987 pièces de courriers dans un A32, la « Constante » sera de 35,77 minutes (plage 901-1 100). Le nombre de base est 901. Prenez le nombre d'articles de courrier CL $987 - 901 = 86$. Multipliez ensuite 86 par le temps « variable » par article de la plage $0,0404 * 86 = 3,4744$ minutes.

Résultat : $35,77 + 3,4744 = 39,2444$ minutes.

Remarque : Pour le tri en A33 & A33+, ces pièces recevront la norme appropriée.

Trier des articles
surdimensionnés
dans un casier
A32/A33/A33+ —
Tous les bureaux

Pour calculer la valeur du temps de tri du courrier surdimensionné technique dans le casier, vous devez connaître le volume total de courrier et le type de casier (A32/A33/A33+). Dans le tableau correspondant (A32/A33/A33+), utilisez le volume total de pièces surdimensionnés techniques multiplié par la valeur de temps « min/pièce ».

Exemple :

Pour 174 pièces de courrier surdimensionnés techniques dans un casier A32, le nombre de pièces est multiplié par la valeur « min/pièces » $174 * 0,05100 = 8,874$.

Comme pour les articles CL, vous devez connaître le volume total de courrier et le type de casier (A32/A33/A33+) pour calculer la valeur de temps pour le tri du courrier surdimensionné. Dans le tableau respectif pour les casiers A32/A33/A33+, multipliez le nombre d'articles surdimensionnés par la valeur de temps « Secondes/article » pour obtenir la valeur de temps pour le tri surdimensionné.

Exemple :

Pour 421 articles de courrier dans un casier A32, le nombre d'articles est multiplié par la valeur de temps « Secondes/article » ($421 * 0,09914 = 41,73$ minutes).

*Trier les articles CL
dans un casier A62
– Tous les bureaux*

Pour calculer la valeur du temps requis pour trier le courrier CL dans le casier, vous devez connaître le volume total de courrier CL. L'application du nombre d'articles CL dans la formule donnera le temps nécessaire pour trier les articles CL.

Exemple :

$$\begin{aligned}\text{Pour 987 articles de courrier} &= (2,32677 \times e^{(1,014611 \times \ln(987))}) * 1,05 \\ &= 2\,666,91931 \text{ (sec.)} \div 60 \\ &= \mathbf{44,44866}\end{aligned}$$

*Trier les articles
surdimensionnés
dans un casier A62
– Tous les bureaux*

Pour calculer la valeur du temps requis pour trier le courrier surdimensionné dans le casier, le volume total de courrier surdimensionné est nécessaire. L'application du nombre d'articles surdimensionnés dans la formule donnera le temps nécessaire pour trier les articles surdimensionnés.

Exemple :

$$\begin{aligned}\text{Pour 595 articles de courrier} &= (2,25976 \times e^{(1,0809205 \times \ln(595))}) * 1,05 \\ &= 2\,367,46672 \text{ (sec.)} \div 60 \\ &= \mathbf{39,45778 \text{ min.}}\end{aligned}$$

Préparation pour livraison

*Enliassage –
Nombre de
corbeilles*

Le nombre de corbeilles est déterminé par le poids du courrier trié. Une corbeille de courrier est requise pour chaque tranche de 17,637 livres de courrier (conformément aux spécifications du CLGOP S0-61 pour le chargement maximal), ce qui comprend les articles CL, les articles surdimensionnés et les paquets. Pour déterminer le poids du courrier, utilisez le volume total de courrier pour chaque produit multiplié par le poids moyen par article pour chaque produit (rapport sur la valeur de temps/section des données/données moyennes). Le poids total des trois produits divisés par 17,637 livres donne le nombre de CLGOP.

Exemple :

$$\begin{aligned}1\,161 \text{ articles CL} * 21 \text{ g} &= 24\,381 \text{ g} \\ 421 \text{ articles surdimensionnés} * 128 \text{ g} &= 23\,888 \text{ g} \\ \text{Poids total} &= 78\,275.74 \text{ g} * 0.00220462 = 172.568 \text{ livres} \\ \text{Nombre de corbeilles} &= 172,568 \text{ livres} / 17,637 = 9,784 \\ 41 \text{ paquets} / 11 &= 3,72727 \text{ CLGOP} \\ \text{CLGOP total} &= 9,784 + 3,72727 = 13,511, \text{ arrondi au prochain CLGOP à } 14\end{aligned}$$

*Enliasser pour les
casiers
A32/A33/A33+*

Utilisez le nombre de CLGOP multiplié par la valeur « temps par corbeille » dans le tableau respectif pour déterminer le temps d'enliassage.

Exemple :

$$\text{CLGOP total } 14 * 4,07 = 56,98 \text{ minutes.}$$

Enliasser un casier A62 – Sans tri séquence	Utilisez le nombre de CLGOP multiplié par la valeur « temps par corbeille » dans le tableau respectif pour déterminer le temps d'enliassage. Exemple : $\text{CLGOP total } 14 * 2,5830 = 36,162 \text{ minutes.}$
Enliasser un casier A62 – Avec tri séquence	Utilisez le nombre de CLGOP multiplié par la valeur « temps par corbeille » dans le tableau respectif pour déterminer le temps d'enliassage.
Paquets et documents	Ce calcul représente toutes les activités requises pour traiter les paquets au casier des FFRS.
Préparation des paquets – Tous les bureaux	Pour tous les types de bureaux, appliquez le nombre de paquets et de documents dans la formule pour déterminer le temps de préparation des paquets. Exemple : $\begin{aligned} \text{Pour 41 articles de courrier} &= 6,0211 \times 41 + 114,07 + 17,476 \\ &= 378,4111 \text{ (sec.)} \div 60 \\ &= \mathbf{6,30685 \text{ min.}} \end{aligned}$
Chargement/ déchargement	Le temps requis pour charger et décharger le véhicule est calculé à l'aide du volume annuel d'articles CL, surdimensionnés, de documents, de paquets et de colis. Le volume est calculé en CLGOP par poids et taux de remplissage. Utilisez le nombre de CLGOP + le nombre de colis dans la formule de « temps de chargement » pour déterminer le temps de chargement et de déchargement quotidien. Exemple : Volume quotidien : Courrier CL et paquets dans des CLGOP = $9,784 + 3,72727 = 13,511$ arrondis au prochain CLGOP 14. Volume quotidien pour les colis = 26 Temps de Chargement/Déchargement (minutes) $\begin{aligned} &= (\text{nombre équivalent de CLGOP}) * 0,9491 \\ &= (14 + 26) * 0,9491 \\ &= \mathbf{37,964 \text{ min}} \end{aligned}$ <i>Remarque : Le temps d'installation du gyrophare, de l'affiche de Postes Canada et du dispositif de fixation des conteneurs n'est pas inclus dans le temps de chargement. Il sera appliqué en conséquence.</i>
Chariot diable – chargement/ déchargement	Le système SMCT-FFRS est conçu pour tirer parti de rechargements au lieu de l'utilisation d'un chariot diable. Cependant, dans certains cas, l'utilisation de ce type de chariot diable peut être nécessaire. Les règles spécifiques associées à l'utilisation de ce type de chariot sont en cours d'élaboration.

Livraison du courrier

Règles d'application pour la livraison aux BPCOM

La livraison du courrier à une BPCOM nécessite l'utilisation de plusieurs étapes de travail et valeurs de temps selon les règles établies. La combinaison de ces valeurs de temps détermine le temps nécessaire pour effectuer la livraison à la BPCOM.

Arrêts pour les emplacements de BPCOM

Les arrêts pour chaque emplacement de BPCOM sont établis en fonction du nombre de modules de BPCOM à un emplacement de livraison externe (ELE) et du fait que le bureau effectue un tri séquentiel ou non. Les règles suivantes sont utilisées pour établir le nombre d'arrêts requis.

Pour les trois premiers modules de BPCOM, un arrêt de BPCOM sera crédité.

Pour chaque groupe de 3 modules de BPCOM subséquents, il y aura un arrêt de rechargement de BPCOM.

Exemples :

Lorsqu'un ELE compte de 1 à 3 modules de BPCOM, il y a un crédit pour 1 arrêt de BPCOM.

Lorsqu'un ELE compte de 4 à 6 modules, il y a un crédit pour 1 arrêt de BPCOM + 1 arrêt de rechargement de BPCOM + 15 pieds de distance de marche.

Lorsqu'un ELE compte de 7 à 9 modules, il y a un crédit pour 1 arrêt de BPCOM + 2 arrêts de rechargement de BPCOM + 30 pieds de distance de marche.

Fréquence de marche par arrêt

La distance de marche sera créditée en fonction du nombre d'arrêts de BPCOM et d'arrêts de rechargement. À un ELE, la distance de marche est fournie avec chaque arrêt de BPCOM et chaque arrêt de rechargement. La distance en pieds (**Annexe I**) multipliée par le « temps par unité » détermine le temps de marche.

Crédit pour panneau de BPCOM

Utilisez les données sur les BPCOM des FFRS pour déterminer le nombre de panneaux à créditer pour chaque emplacement de BPCOM. Selon le modèle de BPCOM, E5 ou NG, la valeur de temps par panneau est appliquée en conséquence pour déterminer le temps par panneau.

Livraison des articles Poste-lettres aux BPCOM

Le volume de courrier des FFRS fournit le nombre d'articles CL et surdimensionnés par PDR. Utilisez le nombre d'articles de courrier multiplié par la valeur de temps « Secondes par article » pour chaque produit, puis additionnez le temps pour les articles CL et surdimensionnés pour déterminer le temps nécessaire pour effectuer la livraison du courrier dans une BPCOM.

Réceptacle à courrier sortant

Utilisez les données sur les BPCOM des FFRS pour déterminer si un emplacement de BPCOM a un réceptacle à courrier sortant. Pour chaque réceptacle de courrier sortant, la valeur de temps de levée pour vider le courrier du réceptacle sera appliquée selon le type de bureau (avec ou sans tri séquentiel).

Balayage

En plus d'effectuer la levée du courrier dans le réceptacle de courrier sortant, un balayage est nécessaire pour confirmer que le FFRS a terminé la levée. Toutefois, cela ne s'applique que s'il y a un code à barres sur l'équipement. Le

temps alloué au balayage est attribué en fonction du nombre de balayages. Lorsque le matériel de rue est doté d'un code à barres, le FFRS doit balayer le code à barres pour confirmer la levée du courrier. La valeur de temps « variable » sera appliquée par code à barres. Le nombre total de balayages multiplié par la valeur de temps « variable » déterminera le temps variable pour le balayage.

*Livraison de colis non
ERMP aux BPCOM*

En ce qui concerne les colis qui doivent être livrés à une BPCOM, il existe trois options de livraison possibles : lorsque les colis entrent dans le compartiment individuel, lorsque les colis entrent dans le compartiment à colis de la BPCOM ou lorsque les colis sont livrés dans l'armoire à colis extérieure. Le nombre d'articles par emplacement de BPCOM, multiplié par la valeur de temps attribuée au compartiment où ils sont livrés détermine le temps nécessaire pour la livraison des colis à l'emplacement de BPCOM.

*Livraison des ERMP
aux clients desservis
par une BPCOM*

Lorsque les colis ne peuvent pas être livrés à l'emplacement de BPCOM ou qu'ils doivent être remis en mains propres au client, l'article sera livré à l'emplacement du client. La livraison est composée de deux éléments : le temps d'arrêt et le temps de livraison.

Selon le type de bureau et de casier, chaque article fait l'objet d'un arrêt ERMP. De plus, chaque article reçoit un temps de livraison selon le type de réceptacle. La somme des deux valeurs de temps détermine le temps nécessaire pour livrer un colis défini comme un ERMP.

Remarques : Le temps de conduite pour la livraison des ERMP est couvert dans la section Divers/À l'extérieur/Déplacement.

Règles d'application pour la livraison aux kiosques

La livraison du courrier à un kiosque nécessite l'utilisation de plusieurs étapes de travail et valeurs de temps selon les règles établies. La combinaison de ces valeurs de temps détermine le temps nécessaire pour effectuer la livraison au kiosque.

*Arrêts pour les
emplacements de
kiosques*

Les arrêts sont établis selon le type de kiosque et selon le fait que le bureau effectue un tri séquentiel ou non. Les règles suivantes sont utilisées pour déterminer le nombre d'arrêts requis.

À un emplacement de kiosque, le crédit d'arrêt suivant sera appliqué :

Pour tous les types de kiosques (1, 2, ou 3 côtés) un arrêt de kiosque sera crédité.

Un crédit pour un arrêt de rechargement sera alloué pour chaque 42 PDR occupés additionnels.

*Fréquence de marche
par arrêt*

La distance de marche sera créditée en fonction du nombre d'arrêts de kiosque et d'arrêts de rechargement de kiosque. À un emplacement, la distance de marche (**Annexe I**) est fournie avec chaque arrêt de kiosque et chaque arrêt de

rechargement de kiosque. La distance en pieds est multipliée par le « temps par unité » pour déterminer le temps de marche.

*Ouverture des portes
et des panneaux des
kiosques*

À un emplacement de kiosque, les crédits suivants seront appliqués en fonction du type de kiosque :

Le kiosque à un côté (livraison externe) est composé de deux panneaux. Par conséquent, un crédit équivalant à deux fois la valeur de « ouvrier et fermer le panneau (kiosque à 1 et 3 côtés) » par kiosque sera accordé.

Les kiosques à deux côtés sont faits de quatre panneaux où chaque panneau contient deux rabats internes. Par conséquent, un crédit équivalant à 4 fois la valeur de « ouvrier et fermer le panneau » par kiosque sera accordé.

Les kiosques à deux côtés (livraison interne) sont conçus comme une salle de courrier. Il y a une porte pour accéder à la salle de courrier, et le tri se fait de l'intérieur. Chaque côté contient deux rabats internes pour empêcher le courrier de tomber sur le sol. Chaque kiosque à deux côtés est crédité de la façon suivante :

La valeur de temps « ouvrier et fermer le panneau » par porte est appliquée en conséquence pour déterminer le temps par porte.

La valeur de « ouvrier et fermer le panneau » (kiosque à 1 côté et kiosques à 2 et 3 côtés avec livraison interne) est appliquée pour chaque groupe de 2 rabats internes afin de déterminer le temps nécessaire pour gérer les rabats.

Les kiosques à trois côtés (livraison interne) sont conçus comme une salle de courrier. Il y a une porte pour accéder à la salle de courrier, et le tri se fait de l'intérieur. Chaque côté contient deux rabats internes pour empêcher le courrier de tomber sur le sol. Chaque kiosque à trois côtés est crédité de la façon suivante :

La valeur de temps par porte est appliquée en conséquence pour déterminer le temps par porte.

La valeur de « ouvrier et fermer le panneau » (kiosque à 1 côté et kiosques à 2 et 3 côtés avec livraison interne) est appliquée pour chaque groupe de 2 rabats internes afin de déterminer le temps nécessaire pour gérer les rabats.

*Crédit lié à la fente de
courrier sortant*

Pour chaque BLP installée à un kiosque, une activité de levée par BLP sera appliquée afin de déterminer le temps nécessaire pour la levée du courrier.

*Livraison des articles
Poste-lettres aux
kiosques*

Le volume de courrier fournit le nombre d'articles CL et surdimensionnés par PDR. Utilisez le nombre d'articles de courrier multiplié par la valeur de temps « Secondes par article » pour chaque produit, puis additionnez le temps pour les articles CL et surdimensionnés pour déterminer le temps nécessaire pour effectuer la livraison du courrier dans un kiosque.

*Livraison des colis aux
kiosques*

En ce qui concerne les colis à livrer à un kiosque, il existe trois options de livraison possibles : lorsque les colis entrent dans le compartiment individuel, lorsque les colis entrent dans le compartiment à colis du kiosque ou lorsque les colis sont livrés dans l'armoire à colis extérieure. Le nombre d'articles par

*Livraison des ERMP
aux clients desservis
par un kiosque*

emplacement de kiosque est multiplié par la valeur de temps associée au compartiment où ils sont livrés afin de déterminer le temps nécessaire pour la livraison des colis.

Lorsque les colis ne peuvent pas être livrés à l'emplacement de kiosque ou qu'ils doivent être remis en mains propres au client, l'article sera livré à l'emplacement du client. La livraison est composée de deux éléments : le temps d'arrêt et le temps de livraison.

Selon le type de bureau et de casier, chaque article fait l'objet d'un arrêt ERMP en conséquence. De plus, chaque article reçoit un temps de livraison selon le type de réceptacle. La somme des deux valeurs de temps détermine le temps nécessaire pour livrer un colis défini comme un ERMP.

Remarques : Le temps de conduite pour la livraison des ERMP est couvert dans la section Divers/À l'extérieur/Déplacement.

Règles d'application pour les armoires à colis extérieures

*Armoires à colis
extérieures*

La SCP a fourni une version provisoire de la valeur de temps des armoires à colis extérieurs pour les emplacements CMB et Kiosk dans le « Rapport sur les valeurs temps ». Il est entendu que les deux parties examineront et finaliseront ces valeurs temps dans le cadre du processus de validation. Une fois ce processus terminé, les règles d'application correspondantes seront détaillées.

Règles d'application pour les BLR

Les boîtes aux lettres rurales (BLR) sont des réceptacles habituellement situés à l'extrémité d'une entrée de cour et sont livrées une à la fois contrairement à d'autres emplacements centralisés.

*Arrêt du véhicule à
une BLR*

Les arrêts à une BLR sont nécessaires pour immobiliser complètement le véhicule. Pour chaque arrêt à une BLR, la valeur de temps « arrêt BLR » est créditée.

Lorsqu'un regroupement de BLR est établi, un arrêt doit être crédité chaque fois que la livraison exige que le FFRS déplace le véhicule. Une exception se produit lorsque deux adresses ou plus partagent le même réceptacle de BLR; dans ce cas, un seul arrêt est crédité.

Arrêt de rechargement de BLR

La fréquence des arrêts de rechargement aux BLR est calculée en fonction du volume, du type de courrier et du poids du conteneur CLGOP. Le poids total est défini par le volume moyen de CL, surdimensionné et de paquets par BLR.

Le rechargement de chaque CLCOP supplémentaire se fera sur la base d'un taux de rechargement de 75 %. Le poids de chaque type de courrier se trouve à l'**annexe T**.

Exemple : recharger à chaque 100 PDR			
Type de courrier	Pièces/PDR*	Pièces total/CLGOP	Taux de remplissage
Pcs CL/PDR	0,6	60	15,72%
Pcs surd./PDR	0,1	10	15,97%
Pqts/PDR	0,047	4,7	42,73%
* Les formules pour calculer la fréquence de rechargement seront mises à jour en fonction des volumes d'itinéraires mis à jour.			74,42%

Livraison de courrier à une BLR

La livraison de la Poste-lettres à une BLR est établie en fonction de la méthode de livraison utilisée : méthode de travail sécuritaire, VCD (véhicule conduite à droite), aide ergonomique ou outil de préhension en milieu rural.

Livraison de colis à une BLR

Lorsque les colis entrent dans le compartiment individuel, le nombre d'articles pour une BLR multiplié par la valeur de temps détermine le temps nécessaire pour la livraison des colis à une BLR.

Livraison d'ERMP dans un secteur desservi par une BLR

Lorsque les colis ne peuvent pas être livrés dans un réceptacle de BLR ou qu'ils doivent être remis en mains propres au client, l'article sera livré à l'emplacement du client. La livraison est composée de deux éléments : le temps d'arrêt et le temps de livraison.

Selon le type de bureau, chaque article reçoit un arrêt ERMP en fonction des casiers de tri. De plus, chaque article reçoit un temps de livraison selon le type de réceptacle. La somme des deux valeurs de temps détermine le temps nécessaire pour livrer un colis défini comme un ERMP.

Remarques : Le temps de conduite pour la livraison des ERMP est couvert dans la section Divers/À l'extérieur/Déplacement.

Règles d'application pour les appartements et les batteries de boîtes aux lettres

Les types de réceptacles des appartements ou des batteries de boîtes aux lettres (BBL) sont habituellement de grands groupes de boîtes centralisées auxquelles on peut accéder par derrière ou du côté du client en ouvrant les panneaux.

Arrêts pour appartements

Les arrêts sont établis selon le type d'appartement et selon le fait que le bureau effectue un tri séquentiel ou non. Pour chaque arrêt du véhicule, une valeur « arrêt appartement » est créditée.

<i>Distance de marche par arrêt d'appartement</i>	La distance de marche sera créditée en fonction du nombre de PDR dans l'immeuble à appartement. À un emplacement, la distance de marche est indiquée pour chaque arrêt d'appartement. La distance en pieds multipliée par le « temps par unité » détermine le temps alloué à la marche. La fréquence de chaque attribut multiplié par le « temps par unité » détermine le temps pour chacun.
<i>Portes, panneaux et escaliers d'appartements et de BBL</i>	Les attributs d'appartement seront crédités en fonction du nombre de PDR dans l'immeuble à appartement. À un emplacement, les crédits pour les portes, les panneaux et les escaliers sont fournis pour chaque arrêt d'appartement. La fréquence de ces attributs se trouve dans le « rapport sur les valeurs de temps » dans la section des données. La fréquence de chaque attribut multiplié par le « temps par unité » détermine le temps pour chacun.
<i>Livraison des articles Poste-lettres aux appartements et BBL</i>	La livraison des articles Poste-lettres à un appartement ou une BBL est établie à l'aide du volume de courrier pour les articles CL et surdimensionnés par PDR. Utilisez le nombre d'articles de courrier multiplié par la valeur de temps « Secondes par article » pour chaque produit. Ensuite, additionnez le temps de tri des articles CL et surdimensionnés pour déterminer le temps de livraison du courrier à un appartement ou une BBL.
<i>Livraison des colis aux appartements et BBL</i>	Il y a deux options possibles pour la livraison : lorsque les colis entrent dans le compartiment individuel, ou lorsque les colis sont livrés dans l'armoire à colis intérieure. Le nombre d'articles qui entrent dans le compartiment individuel multiplié par la valeur de temps détermine le temps nécessaire pour la livraison des colis à un appartement ou une BBL.
<i>Livraison de colis aux armoires à colis intérieures</i>	Lorsque les colis sont livrés dans une armoire à colis intérieure, la livraison est composée de trois éléments. La levée du courrier est appliquée une fois par armoire (lorsque applicable). La valeur d'arrêt est appliquée une fois par emplacement, et la valeur de l'article est appliquée par article. En connaissant le nombre de colis à livrer à l'armoire à colis intérieure, utilisez le nombre d'articles multiplié par la valeur de l'article. La somme de ces valeurs et de la valeur de temps pour la levée du courrier détermine le temps nécessaire pour la livraison des colis à l'armoire à colis intérieure.
<i>Livraison d'ERMP aux appartements et BBL</i>	Lorsque les colis ne peuvent pas être livrés à un appartement, une BBL ou une armoire à colis intérieure ou qu'ils doivent être remis en mains propres au client, l'article sera livré à l'emplacement du client. Utilisez le nombre d'articles multiplié par la valeur de temps « livraison ERMP » pour déterminer le temps requis.

Règles d'application aux entreprises

La livraison aux entreprises comprend de nombreuses activités. Les attributs des PDRs d'entreprise varient selon qu'il s'agisse d'un arrêt groupé dans un immeuble ou d'un arrêt distinct dans un immeuble autonome ou dans un mail linéaire.

Entreprises regroupées dans un seul immeuble

<i>Arrêt du véhicule à l'immeuble commercial ou au regroupement d'entreprises</i>	Les arrêts sont établis selon le fait que le bureau effectue un tri séquencé ou non. Lorsque des entreprises sont regroupées sous un même arrêt, comme dans un complexe commercial linéaire, un crédit de la valeur de temps « arrêt commercial » est appliqué pour représenter le temps d'arrêt du véhicule pour le groupe commercial.
<i>Distance de marche pour le regroupement des immeubles commerciaux</i>	Le nombre d'entreprises regroupées dans un immeuble est utilisé pour déterminer la distance à pied entre les entreprises et la distance à pied jusqu'au véhicule. Utilisez le nombre de PDR commerciaux qui sont regroupés dans l'immeuble dans la formule pour déterminer le nombre de pieds. La distance en pieds multipliée par le « temps par pied » détermine le temps nécessaire pour la marche.
<i>Portes des immeubles commerciaux</i>	Utilisez le nombre de portes par PDR des immeubles (<i>couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données</i>) multiplié par la valeur de temps « ouverture/fermeture de portes » pour déterminer le temps d'utilisation des portes de l'immeuble.
<i>Escaliers des immeubles commerciaux</i>	Utilisez le nombre d'escaliers par PDR des immeubles (<i>traité dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données</i>) multiplié par la valeur de temps « escaliers » pour déterminer le temps d'utilisation des escaliers de l'immeuble.
<i>Attributs des commerces avec livraison au comptoir dans l'immeuble</i>	Pour chaque commerce avec livraison au comptoir regroupé dans un immeuble, les attributs suivants s'appliquent : Distance de marche – Utilisez la distance par PDR pour les commerces avec livraison au comptoir dans les immeubles (<i>couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données</i>) multipliée par le temps par pied pour déterminer le temps de marche. Portes – Utilisez le nombre de portes par PDR pour les commerces avec livraison au comptoir dans les immeubles (<i>couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données</i>) multiplié par la valeur de temps « ouverture/fermeture des portes » pour déterminer le temps d'utilisation des portes. Escaliers – Utilisez le nombre d'escaliers par PDR pour les commerces avec livraison au comptoir dans les immeubles (<i>couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données</i>) multiplié par la valeur de temps « escaliers » pour déterminer le temps d'utilisation des escaliers.

Attributs de la livraison à la porte pour les entreprises dans l'immeuble

Pour chaque entreprise avec livraison à la porte regroupée dans un immeuble, les attributs suivants s'appliquent :

Distance de marche – Utilisez la distance par PDR pour la livraison à la porte des entreprises dans les immeubles (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multipliée par le temps par pied pour déterminer le temps de marche.

Portes – Utilisez le nombre de portes par PDR pour la livraison à la porte des entreprises dans les immeubles (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multiplié par la valeur de temps « ouverture/fermeture des portes » pour déterminer le temps d'utilisation des portes.

Escaliers – Utilisez le nombre d'escaliers par PDR pour la livraison à la porte des entreprises dans les immeubles (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multiplié par la valeur de temps « escaliers » pour déterminer le temps d'utilisation des escaliers.

Entreprise autonome – Entreprise/immeuble unique

Attributs des commerces avec livraison au comptoir

Pour un comptoir commercial autonome, les attributs suivants s'appliquent :

Arrêt du véhicule – La valeur d'arrêt est attribuée selon le fait que le bureau de poste effectue un tri séquentiel ou non. Un crédit de la valeur de temps « arrêt commercial » est appliqué pour représenter le temps d'arrêt du véhicule.

Distance de marche – Utilisez la distance par PDR pour les commerces avec livraison au comptoir (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multipliée par le temps par pied pour déterminer le temps de marche.

Portes – Utilisez le nombre de portes par PDR pour les commerces avec livraison au comptoir (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multiplié par la valeur de temps « ouverture/fermeture des portes » pour déterminer le temps d'utilisation des portes.

Escaliers – Utilisez le nombre d'escaliers par PDR pour les commerces avec livraison au comptoir (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multiplié par la valeur de temps « escaliers » pour déterminer le temps d'utilisation des escaliers.

Attributs de la livraison à la porte d'une entreprise

Pour la livraison à la porte d'une entreprise autonome, les attributs suivants s'appliquent :

Arrêt du véhicule – La valeur d'arrêt est attribuée selon le fait que le bureau de poste effectue un tri séquentiel ou non. Un crédit de la valeur de temps « arrêt commercial » est appliqué pour représenter le temps d'arrêt du véhicule.

Distance de marche – Utilisez la distance par PDR pour la livraison à la porte d'une entreprise (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multipliée par le temps par pied pour déterminer le temps de marche.

Portes – Utilisez le nombre de portes par PDR pour les comptoirs commerciaux (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multiplié par la valeur de temps « ouverture/fermeture des portes » pour déterminer le temps d'utilisation des portes.

Escaliers – Utilisez le nombre d'escaliers par PDR pour les comptoirs commerciaux (*couvert dans le rapport sur les valeurs de temps/section des données*) multiplié par la valeur de temps « escaliers » pour déterminer le temps d'utilisation des escaliers.

Livraison d'articles Poste-lettres aux entreprises

<i>Livraison d'articles Poste-lettres aux commerces avec livraison au comptoir</i>	La livraison des articles Poste-lettres aux commerces avec livraison au comptoir est établie selon le fait que le bureau de poste effectue un tri séquentiel ou non. La « valeur de temps » par PDR selon le type de bureau détermine le délai de livraison du courrier.
<i>Livraison d'articles Poste-lettres à la porte d'entreprises</i>	La livraison d'articles Poste-lettres à la porte d'entreprises est établie selon le fait que le bureau de poste effectue un tri séquentiel ou non. La « valeur de temps » par PDR selon le type de bureau détermine le délai de livraison du courrier.

Livraison de colis aux entreprises

<i>Livraison de colis aux commerces avec livraison au comptoir</i>	La livraison de colis aux commerces avec livraison au comptoir peut se faire selon deux scénarios possibles : l'article ne nécessite aucun contact avec le client ou il est traité comme un ERMP. Un crédit de valeur de temps est appliqué selon la classification de l'article.
<i>Livraison de colis aux entreprises avec livraison extérieur</i>	La livraison de colis aux entreprises avec livraison extérieur peut se faire selon deux scénarios possibles : l'article ne nécessite aucun contact avec le client ou il est traité comme un ERMP. Un crédit de valeur de temps est appliqué selon la classification de l'article.

Divers

Intérieur

<i>Erreurs de tri</i>	Le crédit pour les erreurs de tri est composé de deux éléments : un temps fixe et un temps variable. Tout d'abord, déterminez le nombre d'articles mal triés en multipliant le volume d'articles Poste-lettres « triés au casier » par le taux d'articles mal triés (0,039). Ensuite, le nombre d'articles « erreurs de tri » est multiplié par la valeur de temps pour déterminer le temps variable. La somme du temps variable et du temps fixe détermine le temps lié aux articles « erreurs de tri ».

Exemple :

1 161 (CL) + 421 (surd.) = 1 581 articles multiplié par 0,039 = 61,659 articles mal triés.

61,659 multiplié par 0,034 = 2,0964 minutes pour le temps variable

Total : Temps variable 2,0964 + temps fixe 1,39 = 3,4864 minutes.

Renvoi à l'expéditeur

Le crédit pour le renvoi à l'expéditeur est composé de trois éléments, soit un temps fixe et deux temps variables par article (RAE A et RAE B).

Tout d'abord, déterminez le nombre d'articles pour les deux types de RAE en multipliant le volume d'articles Poste-lettres « triés au casier » par le ratio d'articles RAE (RAE A 0,059 & RAE B 0,011) afin de déterminer le nombre d'articles RAE A et RAE B.

Ensuite, le temps variable pour les RAE A et RAE B est déterminé à l'aide de leur nombre respectif d'articles multiplié par leurs valeurs de temps variable. La somme des variables RAE A, RAE B et temps fixe détermine le temps lié aux retours à l'expéditeur.

RAE A – Les articles à retourner avec la mention « Déménagé/Inconnu ».

RAE B – Les articles à retourner comme suit :

« L'adresse n'existe pas. »

« Adresse incomplète »

« Articles ERMP – Refusé ».

Exemple :

1 161 (CL) + 421 (surd.) = 1 581 articles.

RAE A : 1 581 multiplié par 0,059 article = 93,279 articles multiplié par 0,0835 = 7,7888 minutes

RAE B : 1 581 multiplié par 0,011 article = 17,391 articles multiplié par 0,199 = 3,4608 minutes.

La somme de la variable 7,7888 + 3,4608 = 11,2496055 minutes.

Total : Temps variable 11,2496 + temps fixe 0,45 = 11,6996 minutes.

Réexpédition

Le crédit pour la réexpédition est calculé en fonction d'un seul temps fixe qui est appliqué à chaque itinéraire.

*Articles annoncés par
carte au poste de
facteurs*

Lorsque les colis ne peuvent pas être livrés et qu'ils doivent être annoncés par carte au poste de facteurs, utilisez le nombre d'articles multiplié par la valeur de temps « Article annoncé par carte au poste de facteurs » pour déterminer le temps requis pour gérer ces articles.

*Allocation de
communication*

L'allocation de communication sera appliquée à chaque itinéraire sur une base quotidienne.

Allocation de départ

L'allocation de départ sera appliquée à chaque itinéraire sur une base quotidienne.

Extérieur

Mesures d'adaptation pour les clients

Les PDR qui ont obtenu des mesures d'adaptation exigent que les FFRS se rendent à la porte. Pour un crédit de mesures d'adaptation pour un PDR, la valeur de temps « secondes par PDR par jour » est créditée pour la livraison du courrier.

Remarque : En ce qui a trait à la livraison de colis aux PDR visés par des mesures d'adaptation, le temps de livraison d'un colis sera saisi dans la section correspondante selon le type de point de transfert.

Activités au comptoir postal

Du temps sera crédité en fonction de la nature des activités requises au comptoir postal.

Dépôt au comptoir postal – Lorsque les FFRS doivent déposer du courrier ou des colis à un comptoir postal, les valeurs de temps « Dépôt au comptoir postal » seront créditées.

Levée au comptoir postal – Lorsque les FFRS doivent effectuer la levée de courrier ou de colis à un comptoir postal, les valeurs de temps de « levée au comptoir postal » seront créditées.

Remarque : tout temps supplémentaire requis pour une livraison ou une levée à un comptoir postal sera déterminé selon le processus d'exception avant les restructurations.

Levée des BLP

Pour la levée aux BLP, un crédit de la valeur de temps « Levée à une BLP » est appliqué.

Changement de serrure

Pour chaque changement de serrure, un crédit de la valeur de temps « Changement de serrure » est appliqué. Le **total annualisé** détermine le temps lié aux changements de serrure.

Ramassages clients

Du temps sera crédité en fonction des catégories de ramassage : Commercial – Industriel, Commercial – Immeuble à hauteurs et Commercial – Place d'affaires. La valeur de temps sera créditée en fonction de leur valeur de temps respective.

Préparation du
véhicule

Selon le type de véhicule, un FFRS doit effectuer une ou plusieurs de ces tâches pour préparer son véhicule avant de partir :

Installer l'outil de préhension et le support à CLGOP – La valeur de temps « Installer et retirer l'outil de préhension » est créditée, au besoin.

Installer le gyrophare et l'enseigne – La valeur de temps « Installer et retirer le gyrophare et l'enseigne » est créditée, s'il y a lieu.

Inspection du véhicule – Avant le départ, la valeur de temps « Inspection avant le départ » est créditée, s'il y a lieu.

Ravitaillement du
véhicule en cours
d'itinéraire

Le temps de ravitaillement du véhicule de la Société est établi à l'aide de deux éléments : la valeur de temps « Temps de ravitaillement » et le nombre de kilomètres parcourus, a un minimum de 7 minutes par semaine. La fréquence de ravitaillement est basée sur le principe du remplissage du véhicule une fois le niveau d'essence est réduit à la moitié d'un réservoir. Le tarif est déterminé en fonction du type de véhicule, Grumman LLV, Non-Grumman LLV et C250.

Grumman LLV : Pour chaque 101,4 km de conduite, le taux de ravitaillement sera crédité.

Non-Grumman LLV : Pour chaque 203,85 km de conduite, le taux de ravitaillement sera crédité.

C250 (conduite à droite) : Pour chaque 290,33 km de conduite, le taux de ravitaillement sera crédité.

Déplacements

Temps de conduite

Pour calculer le temps de conduite, utilisez le nombre de PDR divisé par le nombre de kilomètres pour déterminer le nombre de PDR par kilomètre. Selon la valeur « PDR/km », trouvez la tranche correspondante dans le tableau « Temps de conduite » pour déterminer la valeur de temps « Minutes par kilomètre ». Ensuite, multipliez-la par le nombre de kilomètres pour déterminer le temps de conduite.

Temps de
déplacement pour
livrer des ERMP

Temps de déplacement pour des ERMP – Utilisez le nombre d'articles ERMP de chaque type de point de transfert multiplié par leur « valeur de temps » respective dans le tableau « Temps de déplacement pour livrer des ERMP », puis additionnez-les pour déterminer le temps de conduite pour les ERMP.

Remarque : les kilomètres supplémentaires parcourus pour desservir un PDR ne seront pas appliqués au calcul global de la distance/temps de conduite pour l'itinéraire.

Temps de
déplacement pour la
livraison avec des
mesures d'adaptation

Temps de déplacement pour la livraison avec des mesures d'adaptation – Utilisez le nombre de mesures d'adaptation de chaque type de point de transfert multiplié par leur « valeur de temps » respective dans le tableau « Temps de déplacement pour la livraison avec des mesures d'adaptation », puis additionnez-les pour déterminer le temps de conduite.

Dans une situation où des **kilomètres supplémentaires** sont nécessaires pour livrer à un client avec des mesures d'adaptation, multipliez d'abord le nombre de kilomètres supplémentaires par la fréquence de livraison par semaine pour déterminer les kilomètres hebdomadaires. Divisez ensuite ce nombre par le nombre de jours de livraison par semaine pour obtenir le nombre de kilomètres quotidiens. Appliquez ensuite ces kilomètres supplémentaires au taux de minutes par kilomètre de l'itinéraire.

Remarque : les kilomètres supplémentaires parcourus pour desservir un PDR avec des mesures d'adaptation ne seront pas appliqués au calcul global de la distance/temps de conduite pour l'itinéraire.

*Repas en cours
d'itinéraire - REI*

Les FFRS qui bénéficient d'une période de repas structurée bénéficieront d'une allocation quotidienne de repas en cours d'itinéraire de 3,0 minutes.

Remarque : les lieux de repas pour les itinéraires des FFRS admissibles sont non désignés.



RSMC Workload Measurement System (RSMC WMS)

Appendices for Time Values Report

November 2024



Contents

Appendices.....	3
Appendix I – Details for Route Attribute Averages.....	4
CMB Walking Distance	4
Walking Distance for Businesses.....	4
Business Building Attributes	5
Business LBA Attributes	6
Walking Distance.....	6

Appendices

WMS - Appendix A	Load/Unload
WMS - Appendix B	Stop – Reloads - Collection
WMS - Appendix C	CMB Sort Rate
WMS - Appendix D	Packages PCI Delivery
WMS - Appendix E	N/A
WMS - Appendix F	Delivering Lettermail to Apartment & Kiosk
WMS - Appendix G	Delivering Lettermail to RMB
WMS - Appendix H	RSMC CMB Data Extract
WMS - Appendix I	Route Attributes (ALL) CMB/Kiosk, bus, apt
WMS - Appendix J	Missorts-RTS-Redirection
WMS - Appendix K	Load/Unload Dolly
WMS - Appendix L	Refueling corporate vehicle on route
WMS - Appendix M	Sort time value A32/33/33+ Tech OS and A62
WMS - Appendix N	Delivering Packages to RMB
WMS - Appendix O	Open Kiosk Doors & Panels
WMS - Appendix P	Vehicle Preparation RMB, Light & Sign
WMS - Appendix Q	Drive Time
WMS - Appendix R	SLB Clearance
WMS - Appendix S	Customer Pickup
WMS - Appendix T	RMB Replenishment Stop
WMS - Appendix U	OPL – Outdoor Parcel Locker

Appendix I – Details for Route Attribute Averages

CMB Walking Distance

There are 61,274 LC CMB Sites in total. 1,497 CMB sites are excluded from the calculation because they are delivered by Foot walk, and a few have zero distances (new NEXT GEN, Motorized route/foot delivery P&L).

The total of LC CMB Sites to be use for the calculation of the average walking distance is 59,777.

“Distance in Inches”/12 to convert “Inches into foot”. Added to the “Distance Foot” to get the “Total Dist. Foot” of 25,349,68 for the LC CMB sites. Using the “Total Dist. Foot” / “Count of CMB Site” = “Average Dist./CMB Site” = 42.4 foot.

LC - CMB information	
Distance Foot	2511650
Distance Inches	279819
Inches in Foot	23318
Total Dist. Foot	2534968
Count of CMB Site	59777
Average Dist./CMB Site	42,4

Table 1 - LC CMB Walking Data

Walking Distance for Businesses

To determine the average number of Stairs, doors and walking distance for Business External and Counter, the LC 038 variable and non-variable information is used. Because Businesses are sometime grouped under one building, the building attributes need to be included in the calculation.

The table 1 below represent the total counts per attribute:

CNTR Business

Number POCs	Var nbr doors	Non var nbr doors	Var nbr stairs	Non var stairs	Var dist ft	Var dist in	Non var dist ft	Non var dist in	POCs in Build
155411	172767	2476	320703	18103	12898212	494686	725071	30930	79555

DTD Business

Number POCs	Var nbr doors	Non var nbr doors	Var nbr stairs	Non var stairs	Var dist ft	Var dist in	Non var dist ft	Non var dist in	POCs in Build
51637	12883	488	66993	4451	2725012	157788	273357	15404	27278

Business Building Attributes

VarNbrDoors	NonVarNbrDoors	VarNbrStairs	NonVarNbrStairs	Var Dist FT	Var Dist IN	Non Var Dist FT	Non Var Dist IN
2438	79945	26736	550620	276154	5272	15152465	187210

Table 2 - LC 038 Data

Business Building Attributes

The building may have different combinations of Receptacle Type for business such as External and/or Counter. The total number of businesses POC by receptacle type is use against the total of business POC within buildings to determine a ratio for each category. The Business Counter and Business External ratio are applied against the total building attribute counts to determine the total count for each attribute per category.

Business Building Attributes			
Total POCs in Buiding	106833	CNTR POCs in Building	DTD POCs in Buiding
		79555	27278
Build POCs Ratio		74,47%	25,53%
Var nbr doors	2438		
Non var nbr doors	79945		
Total Doors	82383,0	61347,9	21035,1
Var nbr stairs	26736		
Non var stairs	550620		
Total Stairs	577356,0	429937,9	147418,1
Var dist ft	276174	Var dist inches to ft	
Var dist in	5272	439,3	
Non var dist ft	15152465	Non var dist IN to FT	
Non var dist in	187210	15600,8	
Total Dist ft	15444679,2	11501141,5	3943537,7

Table 3 - Business Building 038 Attributes

The calculation to determine the number of doors, Stairs and Walking distance is done for each Business category (Table 3).

Doors

The “Total Doors” (Table 3) is the Variable number of doors (Var nbr doors – table 3) + the non-variable number of doors (Non var nbr doors – table 3) + “Total Doors” in building (Table 2).

Example: Business CNTR $172,767 + 2,476 + 61,347.9 = 236590.9$ doors

The “Doors/POC” is made of the “Total Doors” (Table 3) / “Number POCs”(Table 3).

Example: $236,590.9 / 155,411 = 1.522$ doors/POC for Business CNTR.

Stairs

The “Total Stairs” (Table 3) is the Variable number of stairs (Var nbr stairs – table 3) + the non-variable number of stairs (Non var nbr stairs – table 3) + “Total Stairs” in building (Table 2).

Example: Business CNTR $320,703 + 18,103 + 429,937.9 = 768,743.9$ stairs

The “Stairs /POC” is made of the “Total Stairs” (Table 3) / “Number POC” (Table 3).

Example: $768,743.9 / 155,411 = 4.947$ stairs /POC for Business CNTR.

Business LBA Attributes

Business Indoor-LBA POCs	POCs per Panels	Stairs per Building	Doors per POCs	Walking Distance (feet)
3-5 POCs	3.1448	3.7211	1.2940	135.7829
6-19 POCs	5.9620	4.3736	1.6248	194.7315
20 POCs +	12.9822	6.3400	2.0904	304.3654

Business Outdoor-LBA POCs	POCs per Panels	Stairs per Building	Doors per POCs	Walking Distance (feet)
3-5 POCs	3.4847	0.6600	0.0000	85.6840
6-19 POCs	6.2363	0.6400	0.0000	94.5564
20 POCs +	10.0696	0.8409	0.0000	136.2074

Table 4 - LC CMB Walking Data

Walking Distance

The Variable and non-variable distance in Inches / 12 to convert into foot distance. Added to the Variable and Non-variable Foot distance to get the “Total Dist. Ft”. Using the “Total Dist. Ft” / “Number POC” = “Dist./POC”.

Example using Table 3: 25,168,225.8 / 15411 = 161.946 Dist./POC for Business CNTR.

CNTR Business		
Number POCs	155411	
Var nbr doors	172767	
Non var nbr doors	2476	
Total Doors	236590,9	
Var nbr stairs	320703	
Non var stairs	18103	
Total Stairs	768743,9	
Var dist ft	12898212	Var dist inches to ft
Var dist in	494686	41223,8
Non var dist ft	725071	Non var dist inches to ft
Non var dist in	30930	2577,5
Total Dist ft	25168225,8	
Doors/POC	1,522	
Stairs/POC	4,947	
Dist./POC	161,946	

DTD Business		
Number POCs	51637	
Var nbr doors	12883	
Non var nbr doors	488	
Total Doors	34406,1	
Var nbr stairs	66993	
Non var stairs	4451	
Total Stairs	218862,1	
Var dist ft	2725012	Var dist inches to ft
Var dist in	157788	13149,0
Non var dist ft	273357	Non var dist inches to ft
Non var dist in	15404	1283,7
Total Dist ft	6956339,3	
Doors/POC	0,666	
Stairs/POC	4,238	
Dist./POC	134,716	

Table 5 - Business Counter and Business Door to Door



Systeme de mesure de la charge de travail des FFRS (SMCT FFRS)

Annexes pour le rapport sur les valeurs temps

Novembre 2024

Table des matières

Annexes.....	3
Annexe I – Détails des attributs moyens d’itinéraire.....	4
Distance de marche pour BPCOM.....	4
Distance de marche pour commerces	4
Attributs pour immeubles commerciales	5
Attributs pour BBL commerciales	6
Distance de marche	6

Annexes

SMCT - Annexe A	Chargement/Déchargement
SMCT - Annexe B	Arrêt – Rechargement - Levée
SMCT - Annexe C	Taux de tri BPCOM
SMCT - Annexe D	Livraison de colis ERMP
SMCT - Annexe E	N/A
SMCT - Annexe F	Livraison de Poste-lettres aux appartements et kiosques
SMCT - Annexe G	Livraison de Poste-lettres aux BLR
SMCT - Annexe H	Extrait de données des BPCOM FFRS
SMCT - Annexe I	Attributs des itinéraires (Tous) BPCOM, Kiosque, commer., apt.
SMCT - Annexe J	Erreur de tri-RAE-Réexpédition
SMCT - Annexe K	Chargement/Déchargement Chariot diable
SMCT - Annexe L	Ravitaillement du véhicule en cours d'itinéraire
SMCT - Annexe M	Temps de tri A32/33/33+ Surdimensionné Technique et A62
SMCT - Annexe N	Livraison de colis au BLR
SMCT - Annexe O	Ouvrir les portes et panneaux des kiosques
SMCT - Annexe P	Préparation du véhicule BLR, Lumière & Enseigne
SMCT - Annexe Q	Temps de conduite
SMCT - Annexe R	Levée de BLP
SMCT - Annexe S	Ramassages clients
SMCT - Annexe T	Arrêts de rechargement de BLR
SMCT - Annexe U	Armoire à colis extérieure

Annexe I – Détails des attributs moyens d’itinéraire

Distance de marche pour BPCOM

Il y a 61 274 sites BPCOM facteurs au total. 1 497 sites BPCOM sont exclus du calcul car ils sont livrés à pied, et quelques-uns ont des distances nulles (nouveau NEXT GEN, itinéraire motorisé/livraison à pied arrêts de livraison en boucle).

Le nombre total des sites de BPCOM facteur utilisé pour le calcul de la distance moyenne de marche est 59 777.

« Distance en pouces »/12 pour convertir « pouces en pieds ». Ajouté au « distance pieds » pour obtenir la « distance totale pieds » de 2 534 968 pour le site BPCOM facteur. En utilisant la fonction « distance totale pieds » / « nombre de sites CMB » = « distance moyenne/site BPCOM », soit 42,4 pieds.

LC - CMB information	
Distance Foot	2511650
Distance Inches	279819
Inches in Foot	23318
Total Dist. Foot	2534968
Count of CMB Site	59777
Average Dist./CMB Site	42,4

Table 1 – Distance de marche facteur pour BPCOM

Distance de marche pour commerces

Pour déterminer le nombre moyen d’escaliers, de portes et la distance de marche pour les Entreprises externes et les Comptoirs, les informations variables et non variables contenus dans le 038 facteur sont utilisées. Étant donné que les Entreprises sont parfois regroupées sous un même bâtiment, les attributs du bâtiment doivent être inclus dans le calcul.

Le Tableau 1 ci-dessous représente le nombre total par attribut:

CNTR Business

Number POCs	Var nbr doors	Non var nbr doors	Var nbr stairs	Non var stairs	Var dist ft	Var dist in	Non var dist ft	Non var dist in	POCs in Build
155411	172767	2476	320703	18103	12898212	494686	725071	30930	79555

DTD Business

Number POCs	Var nbr doors	Non var nbr doors	Var nbr stairs	Non var stairs	Var dist ft	Var dist in	Non var dist ft	Non var dist in	POCs in Build
51637	12883	488	66993	4451	2725012	157788	273357	15404	27278

Business Building Attributes

VarNbrDoors	NonVarNbrDoors	VarNbrStairs	NonVarNbrStairs	Var Dist FT	Var Dist IN	Non Var Dist FT	Non Var Dist IN
2438	79945	26736	550620	276154	5272	15152465	187210

Table 2 – Données 038 facteur

Attributs pour immeubles commerciales

L'édifice peut avoir différentes combinaisons de réceptacles pour les entreprises telles qu'externes et/ou comptoir. Le nombre total de PDR d'entreprises par type de réceptacle est utilisé par rapport au total des PDR d'entreprises dans les édifices afin de déterminer un ratio pour chaque catégorie. Le ratio des commerces avec livraison au comptoir et les commerces externes est appliqué au nombre total d'attributs des édifices pour déterminer le nombre total de chaque attribut par catégorie.

Business Building Attributes			
Total POCs in Buiding	106833	CNTR POCs in Building	DTD POCs in Buiding
		79555	27278
Build POCs Ratio		74,47%	25,53%
Var nbr doors	2438		
Non var nbr doors	79945		
Total Doors	82383,0	61347,9	21035,1
Var nbr stairs	26736		
Non var stairs	550620		
Total Stairs	577356,0	429937,9	147418,1
Var dist ft	276174	Var dist inches to ft	
Var dist in	5272	439,3	
Non var dist ft	15152465	Non var dist IN to FT	
Non var dist in	187210	15600,8	
Total Dist ft	15444679,2	11501141,5	3943537,7

Table 3 – Attributs 038 d'édifice d'entreprises

Le calcul pour déterminer le nombre de portes, d'escaliers et la distance de marche est fait pour chaque type d'entreprises. (Tableau 3).

Portes

Le « total de portes » (Tableau 3) est le nombre variable de portes (nombre variable de portes – tableau 3) + le nombre non variable de portes (nombre non variable de portes – Tableau 3) + « total de portes » dans l'édifice (Tableau 2).

Exemple : Commerces avec livraison au comptoir $172\,767 + 2\,476 + 61\,347,9 = 236\,590,9$ portes

Le « nombre de portes/PDR » est composé du « total de portes » (Tableau 3) / « nombre de PDR » (Tableau 3).

Exemple : $236\,590,9 / 155\,411 = 1,522$ portes/PDR pour les commerces avec livraison au comptoir.

Escaliers

Le « nombre total d'escaliers » (Tableau 3) est le nombre d'escaliers variable (nombre d'escaliers variable– tableau 3) + le nombre d'escaliers non variable (nombre d'escaliers non variable– Tableau 3) + « total escaliers » dans l'édifice (Tableau 2).

Exemple : Commerces avec livraison au comptoir $320\,703 + 18\,103 + 429\,937,9 = 768\,743,9$ escaliers

Le « nombre d'escaliers /PDR » est composé du « total des escaliers » (Tableau 3) / du « nombre de PDR » (Tableau 3).

Exemple : $768\,743,9 / 155\,411 = 4,947$ escaliers /PDR pour Commerces avec livraison au comptoir.

Attributs pour BBL commerciales

Commerces intérieure BBL PDR	PDR par panneaux	Escaliers par édifice	Portes par PDR	Distance de marche (pieds)
3-5 PDR	3,1448	3,7211	1,2940	135,7829
6-19 PDR	5,9620	4,3736	1,6248	194,7315
20 PDR +	12,9822	6,3400	2,0904	304,3654

Commerces extérieure BBL PDR	PDR par panneaux	Escaliers par édifice	Portes par PDR	Distance de marche (pieds)
3-5 PDR	3,4847	0,6600	0,0000	85,6840
6-19 PDR	6,2363	0,6400	0,0000	94,5564
20 PDR +	10,0696	0,8409	0,0000	136,2074

Table 4 – Données de marche BPCOM facteurs

Distance de marche

La distance variable et non variable en pouces/12 pour convertir en distance en pieds. Ajouté à la distance de pieds variable et non variable pour obtenir la « distance totale pieds ». En utilisant la fonction « distance totale en pieds » / « nombre de PDR » = « distance/PDR ».

Exemple utilisant le Tableau 3 : $25\,168\,225,8 / 155\,411 = 161,946$ distance/PDR pour les Commerces avec livraison au comptoir.

CNTR Business		
Number POCs	155411	
Var nbr doors	172767	
Non var nbr doors	2476	
Total Doors	236590,9	
Var nbr stairs	320703	
Non var stairs	18103	
Total Stairs	768743,9	
Var dist ft	12898212	Var dist inches to ft
Var dist in	494686	41223,8
Non var dist ft	725071	Non var dist inches to ft
Non var dist in	30930	2577,5
Total Dist ft	25168225,8	
Doors/POC	1,522	
Stairs/POC	4,947	
Dist./POC	161,946	

DTD Business		
Number POCs	51637	
Var nbr doors	12883	
Non var nbr doors	488	
Total Doors	34406,1	
Var nbr stairs	66993	
Non var stairs	4451	
Total Stairs	218862,1	
Var dist ft	2725012	Var dist inches to ft
Var dist in	157788	13149,0
Non var dist ft	273357	Non var dist inches to ft
Non var dist in	15404	1283,7
Total Dist ft	6956339,3	
Doors/POC	0,666	
Stairs/POC	4,238	
Dist./POC	134,716	

Table 5 – Commerces comptoirs et Commerces porte à porte