

Association des officiers des postes du Canada

Présentation aux membres



L'équipe de négociation

- Guy Dubois – Président National – Chef Négociateur
- Darrin Kohut – 1er Vice Président National
- Michael Ling – Vice Président Divisionnaire pour Atlantique
- Michel Tremblay - Vice Président Divisionnaire pour Québec
- Lyle Drouillard- Vice Président Divisionnaire pour Huron
- Dave Watters - Vice Président Divisionnaire pour Pacifique
- George Rontiris – Conseiller juridique

AOPC - APOC TOURNÉE 2014 TOUR NEGOTIATION



Nov 25 St John's NL
Nov 26 Halifax NS
Nov 27 Moncton NB
Nov 28 Saint John NB
Nov 29 Québec QC
Nov 30 Montréal QC
Dec 1 Ottawa ON
Dec 2 London ON
Dec 3 Hamilton ON



Dec 4 Toronto ON
Dec 5 Victoria BC
Dec 6 Vancouver BC
Dec 7 Calgary AB
Dec 8 Travel day - Jour de voyage
Dec 9 Edmonton AB
Dec 10 Regina SK
Dec 11 Winnipeg MB
Dec 12 Return back home!
Retour à la maison

Dec 22 < National Vote Ratification Date
< Jour du vote et ratification nationale

Généralités: FAQ

Q. En tant que superviseur à Saskatoon, je suis curieux de savoir pourquoi il n'y a aucune visite de l'équipe à Saskatoon ? Une réunion à Saskatoon pourrait attirer des superviseurs de Prince Albert et de North Battleford.

Nous vous remercions de votre courriel et nous comprenons votre préoccupation. Comme vous pouvez le constater par notre calendrier très serré, nous nous efforçons de rencontrer autant de membres que possible partout au pays.

C'est l'intention de l'équipe de négociation d'assister à au moins une réunion dans chaque province. Nous avons choisi de tenir des réunions dans les principaux Centres urbains pour permettre à l'équipe de négociation d'avoir un accès facile de et aussi, pour quitter afin de se rendre au prochain emplacement. Comme vous le comprendrez, dans le meilleur des cas, ce sera un calendrier très difficile à suivre. Si l'équipe peut participer à toutes les réunions programmées sans avoir de problème de météo, nous auront de beaucoup dépassé nos attentes.

La réunion en Saskatchewan pourraient avoir été prévue, tant dans la section North Saskatchewan qui compte 40 membres que dans la section South Saskatchewan qui elle, compte 48 membres. Notre choix a été fait en considération du calendrier et de la logistique sous-jacente.

Nous nous engageons à tenir une réunion dans toutes les provinces à travers le pays. Nous espérons que vous comprendrez la situation et que vous serez capable d'assister à cette rencontre.

Généralités: FAQ (Suite)

Bonjour, malheureusement pour nous, les APL qui ont été embauchés comme employé « à contrat de 5 ans » sont exclus de nombreux avantages – y compris les soins médicaux/dentaires. Pourriez s'il vous plaît préciser quelles modifications proposées, le cas échéant, s'appliquent à nous APL ?

Il y a un protocole d'entente qui s'applique aux employés à contrats (employé terme) nommés car il s'agit d'un « projet » entrepris par la société pour une période de temps et avec une date de fin spécifique. Les employés à contrats (employé terme) sont visés par certains articles de la Convention Collective de l'APOC tel qu'indiqué dans l'Article 45.

Pourquoi la plus grande région de l'unité de négociation de l'APOC n'était pas représentée (à nouveau) sur le Comité de négociation ? (Région Centrale et du Grand Toronto)?

Nous vous invitons à aller vers notre site Web et vous demandons de revoir l'art.8,33 de la constitution nationale. Il explique la répartition des représentants sur le Comité de négociation. Le Comité de négociation ne représente pas seulement les intérêts d'une section locale mais l'ensemble des membres. Il convient également de noter que ceux élus comme représentants furent votés par le Comité exécutif National, qui se compose des 4 Officiers nationaux et des 9 vice-présidents divisionnaires

Généralités: FAQ (Suite)

Pourquoi la plus grande région de l'unité de négociation de l'APOC n'était pas représentée (à nouveau) sur le Comité de négociation ? (Région Centrale et du Grand Toronto)?

À votre première question, nous vous invitons à aller vers notre site Web et vous demandons de revoir l'art.8,33 de la constitution nationale. Il explique la répartition des représentants sur le Comité de négociation. Le Comité de négociation ne représente pas seulement les intérêts d'une section locale mais l'ensemble des membres. Il convient également de noter que ceux élus comme représentants furent votés par le Comité exécutif National, qui se compose des 4 Officiers nationaux et des 9 vice-présidents divisionnaires.

La société montre déjà un bénéfice de 39 millions de dollars avant le 4ème trimestre, lequel nous le savons tous est notre trimestre le plus rentable. Le Comité de négociation ne croit-il pas que n'importe quel arbitre n'aurait pas tranché en faveur de l'APOC, comme nous l'étions l'avant-garde pendant ces moments difficiles et avons continué de fournir un leadership constant et un professionnalisme dans l'ensemble de nos fonctions, sur une base quotidienne ?

Si l'entente de principe n'est pas ratifiée, et nous devons procéder à l'arbitrage selon le principe de l'Offre finale, c'est l'équipe de négociation qui va déterminer à quoi ressemblera notre offre. En ce moment, il est trop tôt pour préparer notre proposition finale avant la ratification. Elle ne va pas revenir devant les membres pour examen. Nous allons prendre une décision fondée sur le sentiment que cela va être notre meilleure chance de réussite devant l'arbitre. Comme dans la dernière ronde de négociations, nous n'étions pas allés devant les membres avant l'arbitrage.

Pourquoi nous n'avons reçu l'avis qu'à midi, le jour de la session ? Vous me dites que vous venez de découvrir que l'événement devait avoir lieu le jour même ? S'il vous plaît répondre à tous, puisque personne ne nous répond.

L'information a été postée sur le site Web de l'APOC le 21 novembre 2014. La Section locale devait informer tous ses membres, ce jour-là, d'aller sur le site pour lire le Communiqué intitulé Communiqué sur la logistique. Dans le document, il est indiqué tous les endroits auxquels l'équipe de négociation allait se rendre pour des sessions et il incluait les dates ainsi que les emplacements.

- L'Association et la société ont conclu un accord de principe pour le renouvellement de leur Convention Collective.
- Les points suivants sont inclus dans cette liste de points discutés, pour lesquels une entente de principe a été conclue

Items non-négociés: FAQ

Pouvez SVP me laisser savoir où sont les détails de la négociation, en ce qui concerne ce qui a été offert par la société. Je ne trouve pas tous les termes qui ont été négociés. Avez-vous un lien qui montre ce qui est sur la table ? Ou devons-nous assister à la réunion pour obtenir ce qui a été négocié/discuté ?

Tous les changements sont affichés sur le site de l'APOC dans le document intitulé Communiqué aux membres. Ce sont les modifications à la Convention Collective proposée. Si d'autres articles dans la convention collective ne sont pas identifiés, cela signifie qu'ils restent au statu quo.

Pouvez-vous confirmer les critères pour déterminer si l'on est un OP2 vs OP3 dans le « nouveau monde » des zones locales ?

Il n'y a aucun changement à ces classifications. En outre, ce n'est pas lié à l'actuelle entente provisoire de convention collective car aucune modification du plan d'évaluation du travail ont été négociées.

Durée:

- La convention collective a une durée de quatre (4) ans, commençant le 1er avril 2014 et se terminant le 31 mars 2018.

Augmentation de salaire et paiement forfaitaire :

- L'accord prévoit une augmentation de salaire le 1er avril 2015, de 1,25 % et le 1er avril 2017, de 1,75 %.
- Chaque membre actif recevra également un paiement forfaitaire de 1,5 %, non-admissible pour la pension, à la date de signature de la convention collective et un autre paiement forfaitaire de 1,5 %, le 1er avril 2016, non-admissible pour la pension.

Augmentation de salaire et paiement forfaitaire : FAQ

- **Augmentation de 1.25% (2015) & 1.75% (2017):**

Comment Qu'est-ce que ça équivaut comparé à notre système actuel dans les échelles de salaire ? Avons-nous encore des échelles et si oui pouvez-vous préciser davantage ? Y a-t-il encore le 1er juillet, une augmentation basée sur le rendement ?

On trouvera toujours les échelles de salaire en vertu de l'annexe « A » de la Convention Collective dans le même format que nous utilisons actuellement. Il n'y a aucun changement pour l'augmentation du 1er juillet (Progression salariale annuelle), cette disposition permet qu'un membre qui n'est pas au sommet de leur échelle de salaire « progresse » au taux de 2 %, s'il a une cote de rendement minimum, à la fin d'année, de (2), soit qu'il "a rencontré la plupart des objectifs".

Parce qu'il n'y a aucune augmentation de salaire jusqu'en 2015, est-ce que je perdrai mon augmentation qui serait venue en juillet (en supposant que j'ai reçu la cote de rendement approprié louable) ?

Même dans les années du paiement forfaitaires, il n'y a aucun changement pour la progression salariale qui est versée le 1er juillet de chaque année.

Pourquoi les versements forfaitaires n'ouvrent-ils pas droit à pension (non-pensionnable) ?

L'Association a demandé que ces contributions versées ouvrent droit à pension et la SCP n'était pas disposée à le faire. La raison donnée est que cela irait directement au financement de l'obligation future du régime de pensions à prestation déterminées. Prendre note que d'autres unités de négociation ont signées des conventions collectives dans lesquelles il n'y avait qu'une augmentation de salaire pour 2 années sur les quatre ans de leur convention, sans qu'il n'y ait aucun paiement forfaitaire pour les 2 autres années

La société cherchera-t-elle à placer la somme forfaitaire dans un régime enregistré de retraite?

On n'a pas abordé la société là-dessus. Si un membre veut investir son montant, il le fera lui-même

Montants forfaitaires non-pensionnables

Par classification (du minimum au maximum)

		Minimum	Maximum
Forfaitaire à la date de signature	OP1	915.48	1,023.66
	OP2	988.82	1,160.16
	OP3	1,087.70	1,316.96
	SL1	633.69	872.06
	SL2A	700.23	791.24
	SL2B	749.52	846.95
	SL3	909.23	1,045.97
	SL4	983.04	1,120.65
	SL5	982.11	1,155.45
	SL6	799.85	968.91

		Minimum	Maximum
Forfaitaire effectif 1er avril 2016	OP1 NE*	880.58	
	OP2NE*	951.12	
	OP3NE*	1,046.22	
	OP1	926.93	1,036.46
	OP2	1,001.18	1,174.67
	OP3	1,101.29	1,294.31
	SL1	702.36	882.96
	SL2A	708.99	801.12
	SL2B	749.52	846.95
	SL3	920.60	1,059.05
	SL4	995.33	1,134.66
SL5	994.38	1,169.90	
SL6	809.85	981.02	

NE* = Nouvellement embauché

Éventail des salaires

A : ÉVENTAIL DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 1 AVRIL, 2014

B: ÉVENTAIL DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 1 AVRIL, 2015

C: ÉVENTAIL DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 1 AVRIL, 2016

D: ÉVENTAIL DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 1 AVRIL, 2017

Embauché dans l'unité de négociation avant le (Date de signature)

Niveau de classement		Minimum	Maximum
OP 1	A:	61,032	68,244
	B:	61,795	69,097
	C:	61,795	69.097
	D:	62,876	70,306
OP 2	A:	65,921	77,344
	B:	66,745	78,311
	C:	66,745	78,311
	D:	67,913	79,681
OP 3	A:	72,513	85,222
	B:	73,419	86,287
	C:	73,419	86,287
	D:	74,704	87,797

Éventail des salaires (suite)

Embauché dans l'unité de négociation le ou après (Date de signature)

Niveau de classement		Minimum	Maximum
OP 1	A:	57,980	68,244
	B:	58,705	69,097
	C:	58,705	69,097
	D:	59,732	70,306
OP 2	A:	62,625	77,344
	B:	63,408	78,311
	C:	63,408	78,311
	D:	64,518	79,681
OP 3	A:	68,887	85,222
	B:	69,748	86,287
	C:	69,748	86,287
	D:	70,969	87,797

Éventail des salaires (suite)

Niveau de classement		Minimum	Maximum
SL 1	A:	46,246	58,137
	B:	46,824	58,864
	C:	46,824	58,864
	D:	47,643	59,894
SL 3	A:	60,615	69,731
	B:	61,373	70,603
	C:	61,373	70,603
	D:	62,447	71,839
SL 4	A:	65,536	74,410
	B:	66,355	75,644
	C:	66,355	75,644
	D:	67,516	76,968
SL 5	A:	65,474	77,030
	B:	66,292	77,993
	C:	66,292	77,993
	D:	67,452	79,358

Éventail des salaires (suite)

Niveau de classement		Minimum	Maximum
SL 2 A	A:	46,682	52,749
	B:	47,266	53,408
	C:	47,266	53,408
	D:	48,093	54,343
SL 2 B	A:	49,968	56,463
	B:	49,968	56,463
	C:	49,968	56,463
	D:	49,968	56,463
SL 6	A:	53,323	64,594
	B:	53,990	65,401
	C:	53,990	65,401
	D:	54,935	66,546

Membres touchés par l'Évaluation des emplois (depuis le 1er avril 2009)

- Les membres qui ont été rétrogradés à la suite de la mise en œuvre du Plan d'évaluation des emplois continueront de recevoir un montant forfaitaire à la place d'une augmentation de salaire (de 1,25 % le 1er avril 2015 et de 1,75 % le 1er avril 2017) jusqu'à ce que leur salaire se situe dans l'échelle de salaire de leur niveau de classification actuel.

Comité sur l'évaluation des emplois

- Le Comité sur l'évaluation des emplois a maintenant été formalisé dans la Convention collective et continuera d'être chargé de mener des évaluations pour ce qui suit:
 - les emplois nouvellement créés et
 - les emplois où l'employé croit que ses responsabilités de travail ont été changés ou modifiées.

Ancienneté

- La question de l'ancienneté n'a pas été résolue lors des négociations. Les parties ont convenu de résoudre ce problème via un processus d'arbitrage des intérêts de type médiation / sélection de l'offre finale.
- C'est l'Association qui choisira la personne qui agira comme médiateur/arbitre.

Ancienneté: FAQ

Pourquoi y a-t-il une impasse sur notre proposition d'ancienneté ?

Une impasse signifie que les deux parties, malgré les arguments longuement discutés, n'ont pu arriver à s'entendre. À la suite de l'impasse et afin de conclure une entente de principe qui seraient soumise au vote des membres, les parties ont convenu d'envoyer cette question séparément à l'arbitrage. Les membres avaient clairement exprimés combien la déception fut grande pour eux, de ne pas avoir eu voix au chapitre lors de la dernière convention collective. Il ressort de cela, que la société a accepté que le choix de l'arbitre soit fait par l'Association.

Est-ce au sujet de l'élimination des listes A & B ? Ou quelque chose d'autre se passe ici ?

Ce n'est pas pour la suppression des listes « A » & « B ». C'est pour arrêter l'iniquité pour les membres actuels de la liste B. Le problème est qu'avant le début des négociations, nous avons reçu beaucoup de correspondances de membres partout au pays, à la fois sur la liste "A" ainsi que la liste "B", au sujet de l'iniquité de l'ancienneté de la liste "B".

Il y a eu des membres de la liste B qui ont été embauchés à l'externe et qui sont maintenant des superviseurs depuis de nombreuses années. L'enjeu est pour ceux embauchés à l'interne, au sein de la société, et qui apportent avec eux leur « ancienneté » selon le service continu à la SCP. Cela a pour effet qu'ils passent devant des membres AOPC existants qui ont été membres AOPC potentiellement depuis 2009.

L'Association a cherché à résoudre ce problème en créant une liste « C » pour les futures recrues. En substance, cela n'aurait pas d'impact sur les membres actuellement sur la liste « A » et « B ». La Société, malheureusement, n'avaient pas le même avis que nous sur cette question et souhaite maintenir le statu quo avec la clause sur l'ancienneté.

Ancienneté: FAQ (suite)

Ancienneté : Pouvez-vous SVP me dire quelle est la position de l'APOC vs Postes Canada ?

Ancienneté – la position de l'Association est de créer une liste de « C ». L'Association veut qu'il n'y ait pas d'impact pour les membres actuellement sur la liste « A » ou « B ». Si l'arbitrage nous donne raison, cela voudrait dire que ceux figurant sur la liste « C » suivraient le même principe que ceux sur la liste « A » alors que le jour où ils entrent dans l'unité de négociation, que ce soit de la rue ou de l'interne à la SCP, leur ancienneté commencerait ce premier jour dans l'Association. La société recherche à maintenir le statu quo sur l'ancienneté et ne souhaite pas modifier la pratique actuelle relative à la liste « B ».

Jours personnels

- Le paiement de tous les jours personnels inutilisés à la fin de l'année a été augmenté de cinq (5) à sept (7), débutant en 2014 ;
- L'attribution des sept (7) jours personnels sera changé, du 1er janvier de chaque année au 1er juillet de chaque année (nouvelle appellation : *Année des jours personnels*) ;
- Il y aura une période de transition (entre le 1er janvier 2015 et le 30 juin 2015) pour implanter les changements pour la nouvelle *Année des jours personnels*.
-

Article 32 Jours Personnels

Important aspects à se rappeler

- Un maximum de 12 jours personnels durant n'importe laquelle *Années de jours personnels*
- 7 jours sont maintenant payables au lieu de 5 auparavant, débutant en 2014
- Une seule allocation de transition de 3.5 jours, entre le 1er janvier 2015 et le 30 juin 2015
- Nouvelle allocation de jours personnels débutant le 1er juillet 2015 jusqu'au 30 juin 2016

Pour mieux illustrer la période de transition, un employé ne peut avoir plus de 12 jours personnels. La transition gèrera l'attribution de jours personnels entre le 1er janvier 2015 et le 30 juin 2015

Exemple #1

- Guy n'a aucun jour de congé personnel en banque le 1er janvier 2015. Il lui sera alloué 3,5 jours au cours de la période de transition jusqu'au 30 juin 2015. Si Guy n'utilise aucun jour de congé personnel, il peut reporter ses 3,5 jours et il lui sera alloué 7 jours de congés personnels le 1er juillet 2015, donnant à Guy un total de 10,5 jours de congés pour raisons personnelles, à utiliser jusqu'au 30 juin 2016

Exemple #2

- Guy dispose de 10 jours de congés personnels en banque, le 31 décembre 2014. Le 1er janvier 2015, Guy recevra 3,5 jours de crédits de congé pour raison personnelle. Parce que Guy ne peut avoir seulement un maximum de 12 jours personnels en banque, il devra décider combien de jours personnels lui seront payés. Cela pourrait être n'importe quel chiffre entre 1,5 jours et 10 jours, lui laissant entre 12 jours et 3,5 jours en banque

Exemple #3

- Le 30 juin 2015, Guy a 12 jours de congés personnels et a décidé d'obtenir le paiement de 7 jours. Le 1er juillet 2015, il sera alloué à Guy, un autre 7 jours de congés personnels, donnant à Guy, un total de douze jours de congés personnels en banque, à utiliser jusqu'à la nouvelle allocation le 1er juillet 2016.

Exemple #4

- Guy a 7 jours de congés personnels en banque en fin de journée du 31 décembre 2014. Le 1er janvier 2015, on lui attribue, au cours de la période de transition, 3,5 jours, donnant à Guy, 10,5 jours de congés personnels en banque.
- Le 1er juillet 2015 Guy recevra un autre 7 jours de congés personnels donnant à Guy un total de 17,5 jours de congés personnels. Guy recevra le paiement de 5,5 jours avant le 1er juillet 2015 car la règle est d'avoir seulement 12 jours personnels en banque, à tout moment.

Jours Personnels FAQ

Il est beaucoup question ici au sujet de la période entre le 1 janvier et la nouvelle allocation de jours personnels. Si les jours personnels ont été utilisés, qu'est-ce qui sera disponible aux membres au cours de cette période ?

Il y aura une période de transition entre le 1er janvier 2015 et le 30 juin 2015 où chaque membre recevra 3,5 jours. La nouvelle « année de jours personnels » débutera ensuite le 1er juillet 2015. Au cours des présentations lors de la tournée d'information, nous irons dans plus de détails.

Comment cela affectera notre capacité de reporter des jours de congés personnels ? Cet outil va commencer en décembre, et je voudrais savoir combien de jours de congés personnels, je vais recevoir le 1er janvier ? Puis-je reporter 8.5 jours si je reçois seulement 3,5 jours de congés personnels pour me rendre au 1er juillet ?

La réponse rapide est oui, vous serez en mesure de reporter jusqu'à 8 jours et demi le 1er janvier. Des explications supplémentaires concernant la période de transition paraîtront prochainement. En outre, n'oubliez pas qu'à tout moment donné, un maximum de 12 jours personnels sont autorisés à être dans votre banque de congés personnels.

RE: les 7 jours de personnels. Pouvons-nous reporter les 7 jours ou bien est-ce que le report restera à 5 jours avec 2 jours payés?

Le principe fondamental demeure que, au cours d'une année, votre allocation de jours et ce que vous reportez ne peuvent excéder 12 jours. C'est pourquoi, au cours de la période de transition du 1er janvier 2015 au 30 juin 2015, vous recevrez 3,5 jours, si vous avez suffisamment jours personnels restants vous pouvez reporter jusqu'à 8,5 jours à la fin de cette année.

Uniformes:

- Vingt-cinq (25) points supplémentaires seront alloués pour l'achat d'articles d'uniforme ;
- L'année utilisée pour la dotation des uniformes a été modifiée : avant c'était le début du mois d'octobre, cela sera maintenant le début janvier ;
- Les guêtres ont été ajoutées, pour les employés admissibles, dans la liste des articles d'uniformes.

Souliers de sécurité :

- Sera augmentée de 180,00 \$ tous les 2 ans à 260,00 \$ tous les 2 ans, à moins que la société autorise un montant plus élevé.

Admissibilité pour les mutations/processus de dotation

- La mutation et l'expression d'intérêt (mise-au-choix) de temps partiel à plein temps et de plein temps à temps partiel, se fera dans la zone en premier, avant une mutation provenant de l'extérieur de la zone ;
- La mutation de SL (SL1 à SL6) vers un OP1, se fera sans concours, en autant qu'ils respectent les exigences minimales et que la mutation soit permanente ;
- La mutation de OP (OP1 à OP3) vers SL1, se fera sans concours, en autant qu'ils respectent les exigences minimales et que la mutation soit permanente;
- On entreprendra un projet pilote à Montréal pour explorer les possibilités d'accélérer le processus de dotation ;
- Les demandes de mutation seront soumises par voie électronique ;
- Les Listes de préséance seront automatisées, par souci de commodité ;
- La Société devra fournir la liste des postes vacants au DVP, sur une base mensuelle

Énoncé de la relation d'affaires:

- L'énoncé de partenariat a été renommée pour: l'énoncé de la relation d'affaires. L'Association estime que le changement de nom reflète mieux le lien qui existe entre les parties.

La société a accepté de participer aux comités suivants avec l'Association :

- - Comité d'examen des Initiatives clés
 - Comité du Plan de gestion du rendement
 - Comité de consultation sur la Santé et sécurité
 - Comité des droits de la personne
- Ces comités serviront de forum pour un dialogue constructif et pour discuter des problèmes systémiques potentiels et chercher des occasions d'amélioration et des solutions.

Énoncé de la relation d'affaires : FAQ

J'ai une question concernant la déclaration de partenariat qui sera renommée pour ``Déclaration de la relation''. Pourquoi est-ce dans notre convention collective à tous ?

Le nom est modifié pour qu'il reflète mieux la relation que nous entretenons actuellement avec la société. Il nous a semblé important de le garder dans la convention collective non seulement en raison des modifications contenues, mais aussi en raison de l'engagement à inclure de nouveaux comités qui seront mis en place. Nous sommes une organisation professionnelle et souhaitons être reconnus comme tels..

Évaluation du rendement:

- L'évaluation du rendement ne mesurera pas seulement les résultats atteints par l'employé, mais mesurera aussi les efforts et les comportements de l'employé pour atteindre ces résultats ;
- La société doit fournir à l'Association, sur une base annuelle, la distribution des cotes de rendement pour tous les employés.

Évaluation du rendement: FAQ

Êtes-vous en mesure de partager le modèle qui illustre comment les « comportements des employés dans la réalisation de ces résultats » seront mesurés ?

Avec le nouveau libellé de la Convention Collective, la société ne sera plus en mesure d'évaluer nos membres strictement basées sur l'indicateur de performance clé, mais devra justifier la cote en se basant sur les efforts et les comportements.

Avantages sociaux des employés:

- Le Guide des tarifs du plan dentaire sera actualisé pour tenir compte de la pratique, qui est d'avoir le Guide de l'exercice précédent qui s'applique à l'année en cours ;
- Pour les employés qui prennent leur retraite le 1er avril 2015 ou après, la contribution de la société pour la protection de base en vertu du Régime de médicaments d'ordonnance et de soins médicaux complémentaire (excluant les prestations optionnelles) sera réduite à cinquante pour cent (50 %) et la contribution des retraités sera augmentée à cinquante pour cent (50 %).

Avantages sociaux des employés: FAQ

Je me demande avec la nouvelle entente, si le coût de la prime pour la couverture médicales (RSMC) et dentaires après la retraite, vont augmenter et si vous connaissez le montant de l'augmentation ?

Il y n'aura aucun changement concernant les prestations au RSMC pour tout membre qui est encore actuellement employé par la société ou ceux qui prennent leur retraite avant le 1er avril 2015. La modification proposée aux termes de l'Article 26.6.6 est uniquement pour les niveaux de contribution pour les membres qui se retirent le ou après le 1er avril 2015. Actuellement le coût des primes est partagé comme suit : 75 % employeur – membre 25 %. Si la convention collective est ratifiée, il passera à un partage à 50-50 % à compter du 1er avril 2015. Cette modification s'appliquera autant à la protection simple et qu'à la protection familiale. Il est à noter que ce changement ne s'appliquera qu'aux contributions des retraités, pour le RSMC. Les niveaux de cotisations pour les autres protections (ex. prestations dentaires) ne sont pas changés.

Pour le 50 % supplémentaires, à combien s'élèveraient le coût en dollars et en cents, par chèque de paie ?

En ce qui concerne le montant en dollars se rapportant aux avantages complémentaires de retraite à 50-50 %, il n'y a aucun changement à votre chèque de paie. Il s'agit d'un paiement fait strictement par ceux qui seront à la retraite.

Prime pour les retraités:

Couverture pour personne seule

(le coût annuel à 100% est actuellement de \$1620)

- Modèle actuel 75%-25% - \$405
- Modèle futur 50%-50% - \$810
(i.e. une augmentation de \$405 / \$33.75 par mois)

Couverture pour famille

(le coût annuel à 100% est actuellement de \$2940)

- Modèle actuel 75%-25% - \$735
- Modèle future 50%-50% - \$1470
(i.e. une augmentation de \$735) / \$61.25 par mois)

Prime pour les retraités: FAQ

Avez-vous une estimation sur ce que cela coûterait en fonction d'un montant mensuel ? J'ai besoin de comparer le coût de cette contribution avec la différence si je prenais une retraite précoce, avant le 1er avril 2015.

Pour être exact, la cotisation mensuelle pour un membre (seul) qui souhaite prendre sa retraite avant le 1er avril 2015 selon le ratio 75 – 25 % est 33,75 \$ par mois. Pour un membre (seul) qui prend sa retraite le ou après le 1er avril 2015, selon le ratio de 50 – 50 %, la contribution s'élèvera à 67,50 \$ par mois. N'oubliez pas que si vous souhaitez avoir cet avantage pour la famille, le montant mensuel en dollar est de 61,25 \$ avant le 1er avril 2015 et 122,50 \$ le et après le 1er avril 2015.

Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)

- Confirmation que le droit d'appel, au nom des membres, appartient à l'Association ;
- Vérification du processus d'appel, effectué au moyen de la preuve documentaire et que toute décision prise sera limitée à la preuve documentaire.

Période de repas:

- Advenant que la Société réussit à obtenir une période de repas non payée pour les employés qui sont supervisés par nos membres, l'Association modifiera notre convention collective afin de permettre une période de repas non payée

Période de repas: FAQ

Pourquoi l'Association accepterait d'abandonner notre période de repas payé, si les négociations avec l'autre unité de négociation sur ce même point, réussissent ?

Nous vous remercions de votre préoccupation concernant la période de repas non rémunérée. Veuillez noter que lorsque nous avons commencé les négociations, cela nous a été présentée par la société. C'était l'intention de la Société que nous renoncions à la période de repas payé, les premiers, basé sur la croyance que nous devrions « prêcher par l'exemple ».

L'Association ne l'a pas vu de cette façon et a exprimé nos préoccupations auprès de la Société. On ne pouvait pas accepter que nos membres aient une période repas non rémunérée alors que les employés qu'ils supervisent avaient toujours une période de repas payée. Il y a eu beaucoup de discussions sur ce sujet durant les négociations et à la fin, c'était le compromis requis pour parvenir à un accord.

Nous avons aussi discuté ceci entre nous et avec notre conseiller juridique pour déterminer ce qui pourrait arriver si ou lorsque cela serait obtenu d'une autre unité de négociation, alors que nous reterions les seuls employés au sein de la société à continuer d'avoir une période de repas payé. Cela étant dit, si les employés que l'AOPC supervise n'ont plus cette période de repas payée, nos chances de réussir à le garder, devant un arbitre seraient amoindries.

Période de repas: Question : cela signifie-t-il que nous avons une semaine de travail de 37,5 heures ou nous travaillons un jour de 8,5 heures au lieu de 8 heures ?

En ce qui concerne la période de repas, il y n'aura aucune perte de salaire. Vous continuerez à être payé 40 heures par semaine. Votre horaire de travail sera porté à 8 heures et demie par jour avec une ½ heure de lunch impayée incluse dans l'horaire.

Période de repas: FAQ (suite)

J'ai une question concernant les changements proposés à nos heures de travail. J'ai lu la page de la FAQ sur le site et je suis confus au sujet des changements qui sont proposés. Une seule réponse précise que: « votre horaire de travail sera porté à 8 ½ heures par jour avec une ½ heure de lunch impayée incluse. » Et une autre réponse stipule que: « tous les changements sont affichés sur le site de l'APOC dans le document intitulé Communiqué aux membres. Ce sont les modifications proposées à la Convention Collective. Si d'autres articles dans la convention collective ne sont pas identifiés, cela signifie qu'ils restent au statu quo." La façon dont je comprends cela, cela voudrait dire qu'il n'y a aucune clause qui garantit qu'il y aura un changement à nos heures de travail (pour permettre cette demi-heure supplémentaire) dans l'avenir. Quelle garantie avons-nous que la société prolongera notre journée de travail par ½ heure ?

Je vous remercie pour votre question. En fait il n'y a aucun texte dans la nouvelle Convention Collective qui parle de cela car le changement ne pourra être fait jusqu'à ce qu'il survienne. Lorsqu'il surviendra, le libellé sera reflété dans la convention collective au cours de la prochaine ronde de négociation. Dans l'intervalle, il y a un document qui est signé par les négociateurs en chef de la société et de l'Association afin de protéger les intérêts des deux parties.

Période de repas:FAQ (suite)

Il s'agit plus d'un commentaire que d'une question. Je pense que travailler une période supplémentaire de 30 minutes au lieu d'une période de repas non rémunéré et être payé pour 40 heures est une idée horrible. Je préfère être payé 37,5 heures comme tout le monde et quitter après 8 heures, comme tout le monde. Pourquoi devrais-je être au bureau plus longtemps que d'autres personnes ? Je sens que je perds plus en devant travailler .

Si et lorsque la société aura réussi à mettre en œuvre une période de repas non-payée, de la part des employés opérationnels que nous supervisons, le Bureau National informera nos sections locales, y compris le VPD respectif, afin d'entamer des consultations pour établir les horaires de travail de tous nos membres.

Période de repas: Si mon interprétation de cette clause est correcte, cela donnerait lieu à une rémunération diminuée de 6,25 % comme suit:5 hrs bimensuel / 80 heures toutes les deux semaines. Par exemple \$30 X 5 hrs X 26 périodes de paye = déclin annuel de \$ 3 900 du pouvoir d'achat. Je ne comprends pas pourquoi l'APOC serait d'accord pour une diminution de la rémunération de cette ampleur qui affectera également le revenu à la pension. SVP expliquez.

Il y n'aura aucune diminution de salaire. Tous les membres continueront de recevoir le salaire pour 40 heures. Le changement ne sera appliquée que si ou lorsque la période de repas non-payée sera obtenue des employés dont la majorité d'entre nous, supervisent, alors là nous seront cédulés pour une durée de 8 ½ heures par jour, qui comprendra la ½ heure de repas non rémunérée.

Accident de travail:

- Prenant effet à la première paie de janvier 2015, un employé qui se verra accordé un congé pour accident de travail, sera payé au taux de soixante-quinze pour cent (75 %) du salaire normal.

Accident de travail : FAQ

Actuellement je suis incapable de travailler et suis en accident du travail. Est-ce que je serai en mesure d'utiliser mes crédits de maladie complémentaires pour porter mon salaire à 100 % comme est le cas avec le STTP.

Comme vous êtes actuellement sur un accident de travail approuvé, ce changement ne vous affectera pas, à moins que vous deviez retourner au travail et soumettre ensuite une autre réclamation d'accident de travail. Si cela devait arriver, vous seriez éligible pour un maximum de 75 % de votre salaire normal et seriez alors autorisé à utiliser les crédits de maladie complémentaires si vous en avez de disponible, afin de maintenir votre paiement jusqu'à 100 % si vous êtes approuvé par l'autorité provinciale des accidents de travail.

Congé de deuil:

- Les employés auront désormais droit à un congé de deuil de quatre (4) jours consécutifs de travail, pour le décès des grands-parents du conjoint de l'employé

Ventes et Services :

- Augmentation de la prime d'encouragement du rendement collectif des SL2, pour l'objectif d'équipe dépassé;
- Changements à la la prime de rendement à risque des SL2 et SL6 :
 - diminution pour les SL2A pour l'objectif individuel atteint ;
 - augmentation de la prime de rendement à risque pour l'objectif individuel atteint ou dépassé, pour les SL2B;
 - augmentation de la prime de rendement à risque pour l'objectif individuel dépassé, pour les SL6;
- Nouvelle prime de rémunération à risque pour les SL2 ;
- Les changements d'horaire de travail des SL1 et SL3 (téléphonie) seront offerts aux employés touchés, en respectant l'ancienneté.

Ventes et Service : FAQ

- Augmentation de la prime d'encouragement du rendement collectif des SL2, pour l'objectif d'équipe dépassé;
- Changements à la la prime de rendement à risque des SL2 et SL6 :
 - diminution pour les SL2A pour l'objectif individuel atteint ;
 - augmentation de la prime de rendement à risque pour l'objectif individuel atteint ou dépassé, pour les SL2B;
 - augmentation de la prime de rendement à risque pour l'objectif individuel dépassé, pour les SL6;
- Nouvelle prime de rémunération à risque pour les SL2 ;
- Les changements d'horaire de travail des SL1 et SL3 (téléphonie) seront offerts aux employés touchés, en respectant l'ancienneté.

<i>Sales and Customer Service</i>	<i>TEAM INCENTIVE FOR SALES</i>		<i>INDIVIDUAL SALES AT RISK PAY</i>	
	AT TARGET	AT MAXIMUM	AT TARGET	AT MAXIMUM
SL6	no change 4%	no change 3%	no change 29.33%	increased from 63.66 to 64.67%
SL2 A	no change 4%	increased from 2 to 3 %	decreased from 29.33 to 26.33 %	no change 64.67%
SL2 B	no change 4%	increased from 2 to 3 %	was 17%	was 34.15%
SL2 B			2014	17%
			2015	20%
			2016	23%
			2017	26%

SL2 A & SL2 B	NEW INDIVIDUAL A-RISK PAY	
	Based on their Performance rating scale	
Far Exceeded Expectation	5	4.00%
Exceeded Expectation	4	3.00%
Met all Expectation	3	2.25%
Met Most Expectation	2	1.25%
Did Not Meet Expectation	1	0.00%

Semaine de travail comprimée:

- On entreprendra un projet pilote à Montréal pour mettre en place une semaine de travail comprimée sur le quart de nuit, pour certains secteurs de travail sélectionnés parmi la supervision et les fonctions de soutien. Si ce pilote est réussi, il pourra être mis en œuvre dans d'autres régions du pays ;
- Si un employé est sur une semaine de travail comprimée, et pour cette raison ne respecte pas l'exigence du temps travaillé pour acquérir un bénéfice, exigence qu'il aurait par ailleurs rencontrée, cet employé sera réputé avoir acquis ce bénéfice.

Semaine de travail comprimée : FAQ

Pourquoi la semaine de travail comprimée est seulement pour le quart de nuit et sera-t-elle offerte pour d'autres quarts de travail ou à d'autres groupes ?

Ce n'est seulement qu'un projet pilote à ce moment. Il aura lieu sur le quart de nuit au Centre de traitement à Montréal et sera spécifique au secteur mécanisé ainsi qu'au Soutien au sein de ce secteur. Le pilote sera pour une période de temps déterminée qui sera convenue entre les parties. Une fois que le pilote sera terminé, une évaluation sera faite par les parties pour voir si le pilote a réussi et si c'est le cas, la Société pourra alors regarder pour le répandre dans d'autres régions du pays.

Nouveaux employés embauchés:

- Les employés embauchés par la Société après la date de signature de la présente Convention Collective, seront assujettis aux nouvelles dispositions suivantes :
 - Réduction des droits pour congé annuels
 - Élimination du congé de pré-retraite
 - Réduction de la sécurité d'emploi (de 5 ans à 10 ans)
 - Salaires à l'entrée réduit de 5%
 - Régime de retraite à cotisation déterminée

Vacances réduites pour les nouveaux employés embauchés;

Actuel (effectif depuis 2009)

0-6 ans 3 sem.

7-13 ans 4 sem.

14-20 ans 5 sem.

21 + ans 6 sem.

Nouvelles embauches

0-9 ans 3 sem.

10-17ans 4 sem.

18-27 ans 5 sem.

28 + ans 6 sem.

Régime de retraite:

La Société a accepté de ne pas : amender, modifier, changer ou ajuster, chacun des volets du régime de retraite à prestations déterminées ou à cotisations déterminées, sans avoir l'accord de l'Association

Discipline/Griefs/Arbitrages:

- La Société devrait envoyer une copie des avis disciplinaires aux Sections locales et aux Vice-Présidents Divisionnaires
- Les griefs alléguant une violation de l'article 49 peuvent être déférés à l'arbitrage formel si l'Association n'est pas satisfaite avec les résultats de l'enquête ;
- Une communication conjointe sera envoyée par la Société à leur équipe de direction, les avisant que pour résoudre les problèmes au travail sans avoir recours aux griefs, un dialogue ouvert est essentiel avec les VPD.

Améliorations additionnelles:

- Stationnement dans les nouvelles installations postales
- Valeur détaillée du pointage lors d'une demande d'évaluation d'un emploi;
- Assistance juridique de la Société lorsque le membre est assujéti à des poursuites judiciaires en raison de l'exercice de leurs fonctions autorisées ;
- Confirmation du choix de l'employé d'utiliser ou pas, leur véhicule personnel pour les affaires de la Société et la conséquence de l'utilisation de leur véhicule pour les affaires de la société ;
- Avant qu'un employé ne débute un congé sans solde, on lui indiquera le coût approximatif des primes pour avantages sociaux qu'il devra rembourser ;
- Liste des arbitres mise-a-jour;
- Lorsque l'on est sur une affectation temporaire, une chance pour le surtemps sera inscrite comme si l'employé était présent dans son poste d'attache..

Améliorations additionnelles: FAQ

Confirmation du choix de l'employé ou non d'utiliser leur véhicule personnel pour les affaires de la SCP et quelle est la conséquence de l'utilisation de leur véhicule personnel aux fins de la Société. Ma question ici est : une fois qu'un membre ajoute l'assurance d'affaires et en obtient le remboursement de la Société, est-ce que le véhicule leur appartient?

Non, votre véhicule n'appartient pas à la société, toutefois, si vous choisissez volontairement d'utiliser votre véhicule personnel, il y aura maintenant une mention spécifique dans la Convention Collective au sujet de vos obligations à cet égard. Cela vous permettra d'utiliser votre véhicule pour effectuer des tâches reliées à vos fonctions (ex. - vérification sur rue). N'oubliez pas que les seuls membres qui sont actuellement tenus d'utiliser leur véhicule et n'ont pas le choix de l'utiliser de façon volontaire, sont ceux identifiés comme étant sur le Plan automobile de la SCP (les Ventes et Service).

Véhicule personnel - Donc comme CZL, si je choisis de ne pas me servir de mon véhicule personnel, est-ce que je prends le taxi pour aller partout ou bien, je ne suis plus admissible à ma position ?

Comme CZL, vous n'êtes pas obligé d'utiliser votre véhicule personnel. Si vous l'utilisez volontairement, il y aura un texte dans la Convention Collective sur l'état de vos obligations sur ce sujet. Revoyez votre description de poste et cela sera indiqué sous les exigences minimales, que vous êtes seulement tenus d'avoir un permis de conduire valide. Vous êtes donc toujours admissible pour ce poste de CZL.

Remarques de la fin: FAQ

Quel est le principe de l'Offre finale lors de l'arbitrage ?

Autrement dit, à l'arbitrage, les deux parties prépareront leurs mémoires à déposer devant l'arbitre. Les mémoires comprendront des arguments, des correspondances relatives ainsi que de la jurisprudence pour prouver leurs prétentions, à savoir pourquoi ou non, la clause d'ancienneté devrait être changée. L'arbitre va entendre toute la preuve et va réviser tous les documents soumis pour ensuite rendre une décision. L'arbitre ne pourra pas amender, modifier ou combiner la position des parties pour lui permettre d'arriver à une conclusion. Il doit choisir la proposition d'une ou l'autre des parties et cela devient la décision définitive.

Quelles sont les prochaines étapes, si la convention n'est pas ratifié par les membres ?

Il y a deux options qui existent. La première option serait que les parties devraient déterminer ensemble si elles doivent revenir à la table de négociation afin de poursuivre davantage les discussions et propositions. La deuxième option serait, si l'option 1 échouait, que les Parties procéderaient directement à l'arbitrage Final.

Gentleman... en ce qui concerne le processus de sélection des offres finales, est-ce que si les éléments réputés acceptés vont être maintenus? Si oui est-ce qu'il ne reste que la question de l'ancienneté pour l'arbitrage?

Sur le site Web de l'APOC, il y a une FAQ au sujet des options possibles si l'entente de principe n'est pas ratifiée. Votre question va encore plus loin en me demandant si les éléments réputés acceptés vont être maintenus, laissant seulement la question de l'ancienneté pour l'arbitrage. La réponse est non, l'une ou l'autre partie a le droit de supprimer, de modifier ou d'amender leur offre finale soumise devant l'arbitre selon le principe du choix de l'offre finale.

Remarques de la fin: FAQ (Suite)

Si cette entente de principe devait être rejetée par nos membres, est-ce que le Comité de négociation prépare notre proposition finale pour arbitrage et combien de temps nous sera alloué pour nous permettre d'examiner la proposition avant que vous la présentiez ?

Réponse - si l'entente de principe n'est pas ratifiée, et que nous devons aller en arbitrage sur le principe de la sélection de l'offre finale, c'est l'équipe de négociation qui va déterminer ce à quoi ressemblera notre offre. En ce moment, il est trop tôt pour préparer notre proposition finale avant la ratification. Cette proposition ne va pas revenir devant les membres pour examen. Nous allons prendre une décision fondée sur ce que nous croyons être notre meilleure chance de réussite devant l'arbitre. Comme dans la dernière ronde de négociations, nous n'étions pas allé aux membres avant l'arbitrage.

Discours de clôture du Président

Chers collègues,

L'équipe de négociation a terminé les présentations qui ont eu lieu pendant la tournée pancanadienne qui a expliqué cette ronde de négociation et les changements négociés au sujet de l'entente de principe pour la convention collective . Nous aimerions saisir cette occasion pour remercier chacun d'entre vous qui ont pris le temps de venir à une des 17 sessions tenues dans l'une des 16 villes partout au pays. Aussi, nous aimerions aussi remercier chacune des Sections locales ayant participées et qui nous ont aidé à organiser les sessions tenues dans leur ville. Comme nous l'avons indiqué lors de nos sessions, l'équipe de négociation est unanime et croit fermement qu'il s'agissait de la meilleure offre que nous pourrions négocier pour nos membres. Nous recommandons à tous les membres de voter en faveur de cet accord de principe.

Questions

Date de Ratification - 22 Décembre 2014



Merci !

negotiation2014@apoc-aopc.com