



Association des officiers des postes du Canada

Communiqué aux membres

Juillet 2026

L'Association et la Société ont conclu une entente de principe en vue de renouveler notre convention collective. Cette entente permet de réaliser des progrès importants à l'égard de plusieurs priorités établies par les membres et constitue une base solide pour les années à venir.

Aperçu des négociations

Compte tenu du mandat clair reçu de nos membres, l'équipe de négociation de l'Association a choisi de ne pas conclure d'entente avec la Société avant que celle-ci ait terminé ses négociations collectives avec le STTP.

L'équipe de négociation de l'Association a adopté une approche très différente pour cette ronde de négociations. Elle a effectué un examen exhaustif de la convention collective et des régimes d'avantages sociaux afin de cerner les éléments nécessitant une attention particulière, les lacunes et les améliorations possibles par rapport à d'autres groupes de négociation au sein et à l'extérieur de la Société. L'équipe a également tenu compte des propositions soumises au Bureau national par les sections locales. Chaque enjeu a été évalué en fonction de sa faisabilité et de ses chances de succès à la table de négociation, ce qui a permis d'établir les priorités présentées au cours des négociations.

En gardant ces priorités à l'esprit, l'équipe de négociation a soumis plusieurs enjeux clés à la Société aux fins de discussion, notamment :

1. **Améliorations financières** : Réduire l'écart salarial entre les membres de l'AOPC et les employés qu'ils supervisent.
2. **Régimes d'évaluation des emplois** : Moderniser le régime OP, qui a maintenant plus de 12 ans, afin qu'il reflète mieux l'évolution des responsabilités, la complexité du travail et les connaissances spécialisées de nos membres.
3. **Processus de gestion du rendement** : Remplacer l'approche fondée sur les cotes par un processus plus équitable axé sur le rendement, le perfectionnement et un soutien concret.
4. **Ventes et service** : Établir un modèle de rémunération concurrentiel par rapport aux chefs de file de l'industrie et offrant un meilleur équilibre entre le revenu fixe et le revenu variable.
5. **Uniformes et chaussures de sécurité** : Simplifier l'admissibilité aux uniformes; mettre à jour l'article 48 et l'annexe K; veiller à ce que les uniformes demeurent actuels et pertinents; mettre fin au partage d'uniformes mis en commun; et clarifier l'application uniforme des dispositions relatives aux chaussures de sécurité.
6. **Parité** : Obtenir des améliorations dans des domaines comme l'admissibilité aux vacances, l'accès à une septième semaine de vacances, l'annexe P et les dispositions relatives au régime de pension.

Faits saillants de l'entente de principe

Nous sommes heureux de vous présenter les principaux domaines dans lesquels les parties ont conclu une entente de principe. L'équipe de négociation prépare une trousse d'information virtuelle ainsi qu'un calendrier de présentations afin que les membres puissent examiner l'entente en détail et poser leurs questions. De plus amples renseignements seront communiqués dans un communiqué distinct.

L'entente de principe comprend les améliorations importantes suivantes :

Durée de la convention collective

- La convention collective renouvelée aura une durée de cinq ans, soit du 1er avril 2025 au 31 mars 2030, ce qui assurera aux membres une stabilité et des améliorations prévisibles pendant toute la durée de la convention.

Modernisation des régimes d'évaluation des emplois

- Les parties ont créé un nouveau régime d'évaluation des emplois pour tous les postes de soutien opérationnel (OS). Alors que le régime actuel des opérations (OP) reconnaît principalement les responsabilités de supervision, le nouveau régime OS reconnaîtra les postes exigeant des connaissances spécialisées, notamment des études, des certifications et des certificats de compétence professionnelle.
- Les postes visés par le nouveau régime OS auront une grille salariale distincte, présentée ci-dessous.
- Tous les postes OS seront évalués au moyen du nouvel outil afin de valider le travail effectué par le Comité d'évaluation des emplois.
- Le régime OP révisé accordera une plus grande importance à la supervision et à la complexité globale du travail effectué, plutôt que de se fonder principalement sur le nombre d'employés supervisés. Les postes exigeant des connaissances spécialisées seront plutôt reconnus dans le cadre du nouveau régime OS.
- Les parties ont également convenu de créer une nouvelle classification SL, soit SL2C. Cette classification comprendra les postes SL2 sans objectifs de vente et aura sa propre grille salariale, présentée ci-dessous.

Augmentations salariales ouvrant droit à pension

- L'entente de principe prévoit les augmentations salariales ouvrant droit à pension suivantes :
- 1er avril 2025 : 5,0 %
- 1er avril 2026 : 4,5 %
- 1er avril 2027 : 2,5 %
- 1er avril 2028 : 2,5 %
- 1er avril 2029 : 2,5 %

Embauchés dans l'unité de négociation avant le 1er mars 2015 :

Échelons		Minimum	Maximum
OP1	A:	\$76,952	\$86,044
	B:	\$80,415	\$89,916
	C:	\$82,425	\$92,164
	D:	\$84,485	\$94,468
	E:	\$86,598	\$96,930
OP2	A:	\$83,115	\$97,518
	B:	\$86,855	\$101,906
	C:	\$89,026	\$104,454
	D:	\$91,252	\$107,065
	E:	\$93,533	\$109,742
OP3	A:	\$91,429	\$107,452
	B:	\$95,543	\$112,287
	C:	\$97,932	\$115,094
	D:	\$100,380	\$117,971
	E:	\$102,890	\$120,920

Pour les classifications OP

Embauchés dans l'unité de négociation le 1er mars 2015 ou après cette date :

Échelons		Minimum	Maximum
OP1	A:	\$73,103	\$86,044
	B:	\$76,393	\$89,916
	C:	\$78,303	\$92,164
	D:	\$80,261	\$94,468
	E:	\$82,268	\$96,830
OP2	A:	\$78,961	\$97,518
	B:	\$82,514	\$101,906
	C:	\$84,577	\$104,454
	D:	\$86,691	\$107,065
	E:	\$88,858	\$109,742
OP3	A:	\$86,855	\$107,452
	B:	\$90,763	\$112,287
	C:	\$93,032	\$115,094
	D:	\$95,358	\$117,971
	E:	\$97,742	\$120,920

Pour les classifications OS

Échelons		Minimum	Maximum
OS1	A:	\$70,763	\$83,250
	B:	\$73,947	\$86,996
	C:	\$75,796	\$89,171
	D:	\$77,691	\$91,400
	E:	\$79,633	\$93,685
OS2	A:	\$75,362	\$88,661
	B:	\$78,753	\$92,651
	C:	\$80,722	\$94,967
	D:	\$82,740	\$97,341
	E:	\$84,809	\$99,775
OS3	A:	\$80,260	\$94,424
	B:	\$83,872	\$98,673
	C:	\$85,969	\$101,140
	D:	\$88,118	\$103,669
	E:	\$90,321	\$106,261
OS4	A:	\$85,478	\$100,562
	B:	\$89,325	\$105,087
	C:	\$91,558	\$107,714
	D:	\$93,847	\$110,407
	E:	\$96,193	\$113,167

Pour les classifications SL

Échelons		Minimum	Maximum
SL1	A:	\$57,182	\$71,884
	B:	\$59,755	\$75,119
	C:	\$61,249	\$76,997
	D:	\$62,780	\$78,992
	E:	\$64,350	\$80,895
SL3	A:	\$74,950	\$86,223
	B:	\$78,323	\$90,103
	C:	\$80,281	\$92,356
	D:	\$82,288	\$94,665
	E:	\$84,345	\$97,032
SL4	A:	\$81,033	\$92,377
	B:	\$84,679	\$96,534
	C:	\$86,769	\$98,947
	D:	\$88,966	\$101,421
	E:	\$91,190	\$103,957
SL5	A:	\$80,957	\$94,681
	B:	\$84,600	\$98,942
	C:	\$86,715	\$101,416

	D:	\$88,883	\$103,951
	E:	\$91,105	\$106,550
SL2A	A:	\$57,723	\$65,224
	B:	\$60,321	\$68,159
	C:	\$61,829	\$69,863
	D:	\$63,375	\$71,610
	E:	\$64,959	\$73,400
SL2B	A:	\$59,972	\$67,769
	B:	\$62,671	\$70,819
	C:	\$64,238	\$72,589
	D:	\$65,844	\$74,404
	E:	\$67,490	\$76,264
SL2C	A:	\$68,000	\$82,000
	B:	\$71,060	\$85,690
	C:	\$72,837	\$87,832
	D:	\$74,658	\$90,028
	E:	\$76,524	\$92,279
SL6	A:	\$65,943	\$79,868
	B:	\$68,901	\$83,462
	C:	\$70,624	\$85,549
	D:	\$72,390	\$87,688
	E:	\$74,200	\$89,880

Modifications et améliorations aux avantages sociaux

- Le guide des tarifs du régime de soins dentaires sera mis à jour afin que le guide de l'année précédente s'applique pendant l'année en cours, ce qui permettra de maintenir les niveaux de remboursement plus à jour.
- Les articles 18.16, 18.17, 18.19 et 18.20, qui portent sur les dispositions relatives à l'indemnité de vie chère, seront mis à jour avec les dates actuelles.
- Un plafond s'appliquera désormais aux frais d'exécution d'ordonnance, la Société payant les premiers 9,00 \$ de chaque frais.
- Les nouveaux employés deviendront admissibles aux avantages sociaux après avoir terminé six (6) mois d'emploi auprès de la Société.

Les parties se sont également engagées à examiner la possibilité d'instaurer un régime novateur d'avantages sociaux flexibles qui pourrait offrir aux membres un plus grand choix et un meilleur contrôle sur leur couverture, leur permettant de choisir le niveau de protection qui correspond le mieux à leurs besoins individuels et à leur budget.

Un régime d'ancienneté unifié

Les parties ont convenu d'établir une liste d'ancienneté unique. Les membres actuellement inscrits sur la liste A conserveront leur rang sur la liste d'ancienneté et y figureront en premier, suivis des membres actuellement inscrits sur la liste B. Les employés qui entreront dans l'unité de négociation après la signature de la nouvelle convention collective acquerront leur ancienneté à compter de leur date d'entrée. Une fois mise en œuvre, la liste unique constituera une base uniforme partout où l'ancienneté s'applique.

La mise en œuvre aura lieu après l'achèvement d'un examen exhaustif par le Comité de la liste d'ancienneté de l'AOPC. Le Comité vérifiera les dossiers d'ancienneté des membres afin d'assurer l'exactitude de la nouvelle liste, et les membres qui estiment que leur ancienneté est incorrecte auront la possibilité de demander un examen individuel.

Les parties ont également convenu qu'un membre nommé ou affecté à un poste hors de l'unité de négociation conservera son ancienneté à condition de revenir dans les deux (2) ans suivant sa nomination. Un membre qui demeure dans une affectation intérimaire hors de l'unité de négociation pendant plus de deux (2) ans perdra son ancienneté dans l'unité de négociation et y reviendra à titre de nouvel employé.

Examen du modèle de rémunération des SL

Les parties se sont engagées à effectuer un examen exhaustif du modèle de rémunération actuel des SL afin d'établir une approche plus juste et mieux équilibrée entre le salaire garanti et la rémunération fondée sur l'atteinte d'objectifs. Cet examen permettra d'explorer des possibilités d'accroître la stabilité du revenu tout en continuant de reconnaître et de récompenser un rendement élevé.

Un processus de gestion du rendement plus équitable et la lettre no 1 pour les classifications OP et OS

Les évaluations du rendement ne donneront plus lieu à une cote. Les membres continueront de recevoir de la rétroaction sur leur rendement, mais sans cote numérique ni catégorielle. Lorsque le rendement ne répond pas aux attentes, un membre pourra être placé dans un plan d'amélioration du rendement (PAR), lequel visera à définir clairement les attentes et à soutenir l'amélioration.

La rémunération individuelle à risque continuera d'être versée selon le processus habituel aux membres OP et OS admissibles qui n'ont pas fait l'objet d'un PAR lié au rendement pendant plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils cumulatifs. Les membres admissibles recevront deux pour cent (2 %) de leur salaire régulier, et les membres dont le rendement est jugé exceptionnel pourront recevoir un pour cent (1 %) supplémentaire.

Mise à jour des dispositions sur les uniformes et les chaussures

- L'article 48 a été simplifié afin de faciliter la compréhension et l'application des droits relatifs aux uniformes. Le libellé révisé établit une distinction claire entre les employés qui exercent leurs fonctions à l'extérieur et ceux qui effectuent la majorité de leurs tâches à l'intérieur, tout en fournissant des indications plus précises sur certains articles — comme les parkas, les vêtements d'extérieur et les autres vêtements adaptés aux conditions météorologiques — afin que les employés reçoivent des uniformes correspondant à leurs conditions de travail réelles.
- La signification de « chaussures de sécurité » a été précisée afin d'inclure à la fois les chaussures appropriées, comme des chaussures de marche confortables, et les chaussures de protection, comme des chaussures à embout d'acier.
- L'annexe K a été mise à jour afin de préciser davantage quels postes de l'unité de négociation ne donnent pas droit à un uniforme.

Autres gains importants

- Après de nombreuses années pendant lesquelles ils étaient limités aux possibilités offertes dans leur propre bureau, les employés OP2 et OP3 pourront désormais poser leur candidature à des postes dans l'ensemble de leur zone au moyen du processus de manifestation d'intérêt. Ce changement attendu depuis longtemps améliore considérablement la mobilité, élargit l'accès aux postes disponibles et permet aux employés de chercher de nouvelles possibilités tout en demeurant dans leur zone.
- Les primes de quart, qui n'ont pas été mises à jour depuis des décennies, augmenteront jusqu'à 95 %, pour atteindre 2,25 \$, en vertu des articles 22.1 et 22.2.

- Après des décennies d'exclusion, les employés nommés pour une période déterminée qui travaillent des quarts de nuit admissibles pourront désormais accumuler des congés pour travail de nuit, ce qui leur accorde enfin cet avantage important en reconnaissance des défis associés au travail régulier pendant la nuit.
- La progression salariale ne dépendra plus d'une cote d'évaluation du rendement.
- Tous les membres bénéficieront désormais de jours de repos consécutifs, sauf lorsque de véritables exigences opérationnelles rendent cela impossible. Ce changement apportera une plus grande uniformité, un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle ainsi qu'un temps de récupération plus significatif entre les périodes de travail prévues à l'horaire.
- Les membres disposeront d'une plus grande souplesse pendant une période difficile, puisqu'ils ne seront plus tenus de prendre les quatre (4) jours de congé de deuil consécutivement. Ce changement tient mieux compte des réalités modernes liées à la perte d'un être cher, en reconnaissant que les arrangements funéraires, les services, les déplacements et les responsabilités familiales peuvent avoir lieu à des jours différents.
- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation sera ajoutée à la liste des jours fériés reconnus.
- Les six (6) jours de congé personnel prévus par la législation fédérale sont maintenant officiellement intégrés à la convention collective, ce qui garantit que ces droits importants sont clairement reconnus et protégés pour les membres.
- Une disposition qui avait été perdue sera rétablie dans la convention collective par l'élimination du régime de vacances à deux paliers. Tous les membres accumuleront de nouveau une semaine de vacances supplémentaire pour chaque période de sept (7) années de service selon la grille de droits la plus avantageuse.

Pris dans leur ensemble, ces gains représentent des progrès importants pour les membres et rétablissent des protections essentielles qui avaient été perdues au fil du temps. En plus des principales améliorations décrites ci-dessus, la convention collective renouvelée comprend de nombreuses autres améliorations à la qualité de vie visant à offrir aux membres davantage d'équité, de souplesse, de stabilité et de reconnaissance tout au long de leur carrière. Nous croyons que cette entente procure les gains les plus importants apportés à notre convention collective depuis des décennies.

Les détails concernant la ratification et la visite virtuelle suivront au cours des prochains jours. Nous avons hâte de vous rencontrer tous et de vous expliquer en détail les changements que nous avons négociés au nom des membres.

ÉQUIPE NATIONALE DE NÉGOCIATION