

**Association of Postal Officials  
of Canada**  
**Communiqué to Members**

The Association and the Corporation have reached agreement on a new collective agreement.

The Association wishes to update the members on all changes of the collective agreement.

*The changes are as follows:*

**Partnership:**

- The Partnership Statement will be strengthened by the following additions;
- The National Executive and DVPs to attend the Corporation's National Operations Conference;
- The Partnership Statement, signed by local representatives of both parties, to be put on a poster and placed in strategic locations;
- DVPs to be involved in Corporate critical response teams;
- Expanded APOC involvement in major Corporate projects;
- A letter from Mark MacDonell committing the Corporation to consulting with the Association prior to implementing any changes that affect our members.
- A Partnership communique drafted by the Corporation and the Association to be signed by Mary Traversy and François Goulet.

**Duration:**

- A five (5) year Collective Agreement commencing on April 1, 2009 and ending on March 31, 2014. The Collective Agreement may be re-opened by either party at any time between December 1, 2011 and March 31, 2012. The negotiations shall be limited to the articles regarding Employee Benefits Plans (Article 26), Leave (Articles 27 to 39), Salary Ranges (Appendix "A"), and one other issue to be determined by the Association. Negotiations with respect to salary ranges shall be limited to the salary ranges effective April 1, 2012 and April 1, 2013.

**Association des Officiers des Postes  
du Canada**  
**Communiqué aux membres**

L'Association et la Société ont réussi à s'entendre pour une nouvelle convention collective.

L'Association souhaite informer les membres sur tous les changements apportés à la convention collective.

*Les points sont les suivants :*

**Partenariat :**

- L'énoncé de partenariat sera renforcé avec les ajouts suivants ;
- L'exécutif national et le VPD's assisteront aux rencontres nationales des opérations ;
- Des affiches sur l'énoncé de partenariat seront signées par les représentants locaux des deux parties et seront placées à des endroits stratégiques.
- Les VPD's seront impliqués dans l'équipe de réponses critiques.
- Augmenter la participation de l'AOPC dans les projets majeurs de la société.
- Une lettre de Mark MacDonell qui engagera la Société à consulter l'Association avant d'implémenter tout changement qui affectera nos membres.
- Un communiqué sur le partenariat écrit par la Société et l'Association signée par Mary Traversy et François Goulet.

**Durée :**

- Une convention collective de cinq (5) ans débutant le 1<sup>er</sup> avril 2009 et se terminant le 31 mars 2014. L'un ou l'autre des partis peuvent rouvrir la convention à tout moment entre le 1 décembre 2011 et le 31 mars 2012. Les négociations seront limitées aux articles touchant aux Plans d'Avantages sociaux (l'Article 26), les Congés (des Articles 27 à 39), des éventails salariaux (l'Annexe "A") et une autre question à être décidée par l'Association. Les négociations en ce qui concerne les éventails salariaux seront limitées aux salaires entre la période du 1 avril 2012 et le 1 avril 2013.

- If an agreement cannot be reached, the parties shall be subject to the Final Offer Selection Arbitration process, as set out in Article 11 of the collective agreement.

**Shift/Weekend Differential:**

- Evening premium to be increased from \$0.95 to \$1.15.
- Night shift premium to be increased from \$1.15 to \$1.40.
- Weekend premium to be increased from \$1.15 to \$1.40.

**Cost of Living Allowance:**

- Collective Agreement clauses to be updated.

**Overpayment:**

- Employees will be advised of any overpayment and the reason for it. The Corporation shall not recover any more than 10% per pay where the recovery payment is in excess of \$50.00 (previously, the Corporation was entitled to recover the full payment immediately), unless the employee wishes to have a greater amount deducted from their pay.

**Safety Footwear:**

- To be increased from \$75.00 a year to \$180.00 every 2 years, unless a greater amount is authorized by the Corporation.

**Job Evaluation Plans for Operations & Mail Operations Support Employees:**

- Classifications change from AP 1, 2, 3, 4 & 5 to OP 1, 2 & 3.
- Implementation of the new classifications will result in new salary bands. Employees will be affected differently.
- Please refer to the attached chart to determine the specific impact on your job,

- Si un accord ne peut pas être atteint, les parties seront soumises au processus d'Arbitrage de Sélection comme exposé dans l'Article 11 de la convention collective

**Primes de quart / fin de semaine :**

- La prime de soir sera augmentée de \$0.95 à \$1.15.
- La prime de nuit sera augmentée de \$1.15 à \$1.40.
- La prime de fin de semaine sera augmentée de \$1.15 à \$1.40.

**Indemnité de vie chère :**

- La convention collective sera mise à jour.

**Trop payé :**

- L'employé sera avisé de peu importe le montant du trop payé et de la raison. La Société ne recouvrera pas plus que 10% par paie quand le paiement est excédent à \$50.00 (avant, la Société avait le droit de recouvrer immédiatement le montant total), à moins que l'employé souhaite avoir un plus gros montant prélevé de sa paie.

**Chaussure de sécurité :**

- Augmentation de \$75.00 par année pour \$180.00 aux deux ans, à moins qu'un montant supérieur ne soit autorisé par la Société.

**Plan d'évaluation des emplois pour les employés des opérations et des soutiens :**

- Niveaux de classification changés d'AP 1, 2, 3, 4 & 5 à OP 1, 2 & 3.
- La mise en place de la nouvelle classification donnera de nouveaux échelons de salaire. Les employés seront affectés différemment.
- S.V.P. référez vous à l'annexe ci-incluse pour voir l'impact spécifique sur votre position.

- For those employees who do not obtain an increase because their salary exceeds the maximum of their salary level, they will receive salary protection and pensionable lump sum payments (equal to the wage increases received by other employees) for the duration of the Collective Agreement.
- Any resulting salary increases will be retroactive to April 1, 2009

#### **Job Evaluation Plans for MSS Employees:**

- Classifications change from SL 1, 2, 3, 4 & 5 to SL 1, 2, 3, 4, 5 & 6.
- Implementation of the new classifications will result in new salary bands and as such will affect employees differently.
- Please refer to the attached chart to determine the specific impact on your job,
- Any resulting salary increases will be retroactive to April 1, 2009.

#### **Job Evaluation Conversion Review:**

- Employees who do not agree with the placement of their job within the new classification shall be entitled to request a review of their job and the classification to a Joint Review Committee.

#### **Job Evaluation Plan Conversion Salary Adjustments:**

The Corporation commits to paying the following Job Evaluation Plan Conversion Salary Adjustments to eligible active employees in the OP1, OP2, OP3 and new SL4 classifications:

- Eligible employees whose current salaries are below the range of their conversion salary band will receive a minimum one percent (1%) salary increase, in order to bring them into the salary range of their new classification.

- Pour les employés qui n'obtiendront pas d'augmentation à cause que leurs salaires excèdent le maximum de leurs niveaux salarial, ils obtiendront une protection salariale et un montant forfaitaire éligible à la pension (égal au taux d'augmentation reçu des autres employés) pour la durée de la convention Collective.
- Toutes augmentations de salaire seront rétroactives au 1<sup>er</sup> avril 2009

#### **Plan d'évaluation des emplois pour les employés MVS :**

- Niveaux de classification changer de VENTES 1, 2, 3, 4 & 5 à VENTES 1, 2, 3, 4, 5 & 6.
- La mise en place de la nouvelle classification donnera un nouveau niveau de salaire ainsi les employés seront affectés différemment.
- S.V.P. referez-vous à la charte incluse pour voir l'impact spécifique sur votre position.
- Tout résultat d'une augmentation salarial sera rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2009.

#### **Révision et conversion du plan d'évaluation:**

- Les employés qui ne sont pas d'accord avec leur nouveau niveau de classification à l'intérieur du nouveau plan sont en droit de demander une révision de leur position qui sera revue par un comité conjoint de révision.

#### **L'ajustement de Salaire de la Conversion du Plan d'Évaluation des emplois :**

La Société s'engage au paiement de l'Ajustement de Salaire de Conversion de Plan d'Évaluation suivant, aux salariés actifs éligibles, dans les nouvelles classifications OP1, OP2, OP3 et VENTES4 :

- Les employés éligibles dont les salaires actuels sont au-dessous de la bande salariale de conversion recevront une augmentation de salaire minimum de un pour cent (1 %), pour les amener dans l'éventail salarial de leur nouvelle classification.

- Eligible employees whose current salaries are within the range of their conversion salary band will receive a one percent (1%) salary increase, or will have their salary increased to the maximum of the classification, whichever is lower.
- Employees whose current salaries are above the salary range for their classification will not receive a conversion salary adjustment.

This payment shall be made within sixty (60) days of the signing of the collective agreement.

### **Extended Health Care Plan:**

- Several changes to the EHCP were agreed to including the following:
  1. Drug Formulary :
    - From a three tier plan to a single plan.
    - Brochure to be mailed to all employees highlighting the way the new plan works.
    -
  2. Vision Care:
    - Change from \$200.00 every 2 years to \$400.00 every 4 years.
    - The \$400.00 may also be used for laser surgery.
    - Eye examinations will continue to be covered every 2 calendar years.
  3. Paramedical Services:
    - Acupuncture to be increased from \$400.00 to \$600.00 per calendar year.
    - Naturopath to be increased from \$400.00 to \$600.00 per calendar year.
    - Osteopath to be increased from \$400.00 to \$500.00 per calendar year.
    - Podiatrists & Chiropractors to be increased from \$400.00 to \$500.00 per calendar year.
    - Speech therapist & speech language pathologist to be increased from \$500.00 to \$600.00 per calendar year.
  4. Dental Plan:
    - Fee guide updated to reflect the one year lag.
  5. Hearing and Vision Plan:
    - Change from \$130 every two years to \$300.00 every four years

- Les employés éligibles dont les salaires actuels sont dans la bande salariale de conversion recevront une augmentation de salaire de un pour cent (1 %), ou seront augmenter au maximum de la nouvelle classification, soit le plus inférieur entre les deux.
- Les employés éligibles dont les salaires actuels sont au-dessus de la bande salariale de conversion ne recevront pas d'ajustement salarial.

Ce paiement sera fait dans soixante (60) jours de la signature de la convention collective

### **Régime de soins médicaux complémentaires :**

- Plusieurs changements sur le RSMC ont été acceptés incluant les suivants ;
  1. Prescriptions ;
    - D'un régime de trois niveaux à un niveau.
    - Une brochure sera envoyée à tous les employés soulignant comment le nouveau régime fonctionnera.
  2. Régime de soins de la vue :
    - Changer de \$200.00 à chaque 2 ans pour \$400.00 chaque 4 ans.
    - Le \$400.00 peut être aussi utilisé pour une chirurgie au laser.
    - L'examen de la vue continuera d'être couvert à chaque calendrier de 2 ans.
  3. Services paramédicaux :
    - L'acupuncture sera augmentée de \$400.00 à \$600.00 par année de calendrier.
    - La naturopathie sera augmentée de \$400.00 à \$600.00 par année de calendrier.
    - L'ostéopathie sera augmentée de \$400.00 à \$500.00 par année de calendrier.
    - Podiatrie et Chiropractie seront augmentées de \$400.00 à \$500.00 par année calendrier.
    - Thérapeute de langage et Pathologiste du langage seront augmentés de \$500.00 à \$600.00 par année de calendrier.
  4. Régime dentaire :
    - Le barème tarifaire sera mis à jour pour refléter celui de l'année précédente.
  5. Régime de soins de la vue et de l'ouïe :
    - Changer de \$130.00 à chaque 2 ans pour \$300.00 pour chaque 4 ans.

- Lifetime maximum of \$300.00 for laser surgery that can be added to the vision care allowance of \$320 (\$400. at 80%) from the EHCP plan and the \$300.00 from the Hearing and Vision plan.. Combined the one time reimbursement amount for laser surgery is \$920.00
- Hearing aids to be increased from \$600.00 to \$750.00 every 60 months.

**6. Post Retirement Health Care Benefits:**

- Change from 10 years to 15 years or more of continuous employment. Grandfather clause to reflect 10 years or more of continuous employment for those employees on strength up to and including December 31 2009.

**Sick Leave/STDP/Personal Days:**

- The parties have agreed to a number of issues involving the transition from the current Sick Leave based system to the new Short Term Disability Program and Personal Days. Included in those areas of agreement are the following:

**1. Recognition for Sick Leave:**

- Payments made based on accumulated sick leave balances upon date of signing:

150 – 199 days - \$500  
 200 – 299 days - \$1,000  
 300 – 399 days - \$2,000  
 400 or more days - \$3,000.

**2. Amendments Reflecting Transition as of January 1, 2010:**

- Members will no longer earn sick leave credits.
- Members on adoption leave without pay will not earn sick leave credits, however, will earn vacation leave credits.
- Members on special leave will not earn sick leave credits; however, they will still earn vacation leave credits.

- Un maximum à vie de \$300.00 pour la chirurgie au laser peut être ajouté au \$320 (\$400.00 à 80%) du régime des soins de la vue du régime RSMC et \$300.00 du régime de soins de la vue et de l’ouïe. Un remboursement unique combiné pour un montant de \$920.00.
- Appareil pour l’ouïe sera augmenté de \$600.00 à \$750.00 chaque 60 mois.

**6. Soins médicaux des personnes retraitées.**

- Changer de 10 ans à 15 ans ou plus de service continu. Une clause de droit acquis pour les employés qui reflétera ceux qui auront 10 ans de service continu et plus et qui seront toujours employé le 31 décembre 2009.

**Congé de Maladie/ PSICT/Congé Personnel :**

- Les parties se sont entendues sur un nombre d’enjeu incluant la transition du system de congé de maladie actuel au nouveau régime d’assurance invalidité à court terme et des congés personnel. Ce qui suit, est ce qui est inclus dans cette portion d’entente :

**1. Reconnaissance pour les congés de maladie :**

- Paiement basé sur le nombre de journée de maladie accumulée à la date de la signature :

150 – 199 jours - \$500  
 200 – 299 jours - \$1,000  
 300 – 399 jours - \$2,000  
 400 jours et plus - \$3,000

**2. Amendements qui affecteront la transition dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 :**

- Les membres n’accumuleront plus de congé de maladie
- Les membres en congé d’adoption sans paie n’accumuleront plus de congé de maladie, par contre, ils continueront à accumuler les congés annuels.
- Les membres en congé spécial n’accumuleront plus de congé de maladie, par contre, ils continueront à accumuler les congés annuels.

- Members on vacation leave will not be able to displace vacation with sick leave, however, members will be able to displace vacation leave with personal days with the production of a medical certificate or with STD should the member qualify.
- Members on maternity leave will not earn sick leave credits; however, they will still earn vacation leave credits.
- The words “sick leave with pay” or “sick leave” will be removed from clauses, 39.1 and 39.3 and under 39.3 no employee will be granted personal days when on leave of absence without pay, retirement leave or under suspension.
- Term & Temporary Employees – the chart (Art. 45) to be amended to reflect changes where required for STDP.
- Travel from an Isolated Post - replace reference to sick leave with personal days for medical purposes

### 3. Personal Days

- Members will receive seven (7) personal days at the beginning of each calendar year.
- Members seeking to use personal days on non-urgent basis shall notify their team leader at least three (3) days in advance and approval is subject to operational requirements.
- Members seeking to use personal days on an urgent basis need only to call in on the day.
- Members are entitled to carry over or seek payment to a maximum of five (5) unused days.
- In the event that there are changes to the Canada Post Short Term Disability Program during the life of the collective agreement, the parties agree to incorporate such changes in the collective agreement subject to mutual agreement.

- Les membres en congé annuel ne seront plus capables de déplacer leurs vacances avec des congés de maladie, par contre, ils seront capables de les déplacer avec des jours de congés personnels avec présentation d'un certificat médical ou avec l'ICT s'il est qualifié.
- Les membres en congé de maternité n'accumuleront plus de congé de maladie, par contre ils continueront à accumuler les congés annuels
- Les mots “congé de maladie avec paie” ou “congé de maladie” seront enlever de l'article 39.1 et 39.3 et sous 39.3 aucun congé personnel ne sera accordé à un employé quand il sera en congé d'absence sans solde en congé de retraite ou en suspension.
- Employés Déterminés et Temporaires - Changement pour refléter sur la charte (art. 45) quand le PSICT est requis.
- Les voyages à partir d'un poste isolé - changer la référence du congé de maladie pour congé personnel pour des raisons médical.

### 3. Congés personnels

- Les membres recevront 7 jours de congés personnels au début de chaque année.
- Les membres qui voudront utiliser un congé personnel de façon non urgente devront aviser leur patron au moins trois (3) jours à l'avance et l'autorisation sera sujette au besoin du service.
- Les membres qui voudront utiliser un congé personnel de façon urgente auront seulement besoin d'appeler le matin même.
- Les membres auront droit de transférer ou de demander d'être payer pour un maximum de cinq (5) jours non utilisés.
- Dans l'éventualité où il y aurait des changements au sein du Programme d'invalidité à court terme pendant la durée de la convention collective, les partis consentent à incorporer de tels changements dans la convention collective après avoir atteint un accord mutuel.

**Short Term Disability Committee, Notice of Non-Support or Non-Compliance and Final Appeals**

The Corporation agrees to enact a joint committee with the Association at the National Level, which shall have the following mandate:

- To assist in the development and finalization of the Short Term Disability Program Policies and Procedures document;
- To assist in the development of the concept of "operational requirements" as it pertains to the granting of Personal Days as per Clause 32.6.1 of the collective agreement;
- To review the process regarding the Short Term Disability Program;
- To ensure the ongoing success of the Short Term Disability Program.

**Notice of Non-Support or Non-Compliance:**

The Corporation commits that it will advise the Association of the names of any members who are denied for Short-Term Disability Program benefits due to non-support or non-compliance. The National Office of the Association will also be advised by the Corporation of the names of all employees whose appeals are denied.

**Discipline/Grievance/Arbitration:**

- Corporation will advise Branches and should advise the DVP 24 hours prior to disciplinary interview.
- DVP may request in writing a delay of the interview.
- Any extension must be by mutual agreement.
- If an extension is granted, time limits in clause 14.3 will also be extended.
- Corporation should advise the DVP when proceeding without having an interview.
- Corporation should send a copy to the DVP if a disciplinary report or document relating to an employee's conduct or performance is placed on the employee's file.
- Letter from Corporation confirming that suspensions are to be served.

**Comité du programme d'invalidité à court terme, Avis d'absence non supportée ou de Non-respect et d'Appels finaux**

La Société consent de former un comité mixte avec l'Association au niveau national, qui aura le mandat suivant :

- Pour aider dans le développement et l'achèvement des documents relatifs aux procédures et politiques du Programme d'invalidité à court terme;
- Pour aider dans le développement du concept "d'exigences opérationnelles" comme il appartient à l'obtention de Congés Personnels selon la Clause 32.6.1 de la convention collective;
- Pour passer en revue le processus quant au Programme d'invalidité à court terme;
- Pour assurer le succès et la longévité du Programme d'invalidité à court terme.

**Avis d'absence non supportée ou de non-respect :**

La Société s'engage à informer l'Association des noms des membres qui se voient refusés les bénéfices du Programme d'Invalidité à court terme en raison d'absence non supportée ou de non-respect. Le Bureau national de l'Association sera aussi avisé par la Société des noms de tous les membres dont les appels sont refusés.

**Discipline/Grief/Arbitrage :**

- La Société doit aviser les sections et devrait aviser le VPD 24 heures avant une entrevue disciplinaire.
- Le VPD peut demander par écrit un délai pour l'entrevue.
- Tous délais peuvent être prolongés par l'accord des deux parties.
- Si un délai est accordé à l'article 14.3, le temps limite sera prolongé.
- La société devrait aviser le VPD quand elle procède sans entrevue.
- La Société devrait envoyer une copie au VPD s'il y a un document disciplinaire relatant la conduite ou la performance de l'employé est placée dans son dossier.
- Une lettre de la Société confirmant que les suspensions sont servies.

- Grievances shall be heard by a representative of the Corporation other than the individual who was involved in the complaint stage.
- Prior to arbitration, each party will forward to the other party a copy of documents that it intends to rely on.
- Corporation to inform DVP and National Office of any action taken to implement redress of a grievance/arbitration award.

**Relief:**

- Relief – a new Letter 8 from Doug Jones VP Operations committing to reviewing relief requirements as a regular agenda item at both Regional / Divisional consultation and his quarterly meeting with the National APOC Executive:

**Cell Size:**

- Corporation commits to maintain as much as is possible the current business model for the duration of this collective agreement.

**Bargaining Unit – New Hires:**

- Bi-weekly report of new hires into APOC will be extracted from SAP and sent to National Office.

**Leave:**

- **Leave for birth** - change from 1 day to 2 days and wife changed to spouse.
- **Leave for Adoption with pay** - changed from 1 day to 2 days.
- **Parental Leave without pay** – changed from 15 weeks’ notice to 4 weeks notice.
- **Personal Days** - As of January 1<sup>st</sup> 2010, replace sick leave with seven (7) Personal Days.

**Joint Committee - Ratings for Performance Appraisals And Staffing Eligibility Lists**

- Parties to explore possibility of establishing 4 ratings in the appraisal process
- Parties to explore feasibility of establishing eligibility lists for staffing at the OP 1 classification.

- L’audition des griefs doit être faite par un représentant de la Société autre que celui qui a été impliqué au niveau de la plainte.
- Avant l’arbitrage, chaque partie enverra à l’autre partie une copie des documents qu’ils ont l’intention de se servir.
- La Société informera le VPD et le bureau national de toute action impliquant le redressement d’une réponse au grief/arbitrage.

**Relief :**

- Relève – une nouvelle Lettre 8 de Doug Jones VP Opérations s’engageant à réviser les besoins de relève comme un point régulier à l’agenda à chaque consultation régional/divisionnaire et au rencontre trimestrielle avec l’exécutif national :

**Taille de l’équipe à superviser :**

- La Société s’engage à maintenir autant que possible le model d’affaire actuelle pour la durée de cette convention.

**Unité de négociation – Nouveaux employés :**

- Un rapport des nouveaux employés dans l’AOPC sera prélevé du SAP et envoyé à toutes les deux semaines au bureau national.

**Congé :**

- **Congé pour naissance** – changé de 1 à 2 jours et épouse est changé pour conjoint.
- **Congé pour adoption payé** – changé de 1 jour à 2 jours.
- **Congé parental non payé** – changé de 15 semaines d’avis pour 4 semaines d’avis.
- **Journée personnelle** – à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 les congés de maladies seront remplacés par 7 jours personnels.

**Comité conjoint – Cote pour Évaluation de Rendement et Liste d’Éligibilité pour Dotation**

- Les parties vont regarder la possibilité d’avoir 4 cotes dans le processus d’évaluation
- Les parties regarderont la faisabilité d’établir une liste d’éligibilité pour la dotation au niveau OP1.

## **ARTICLE 47**

### **PERFORMANCE APPRAISALS**

- The Corporation shall consult with the *Association* prior to any changes being made to the Performance Management Process.

### **Appendix M – MSS Consultations/Meetings:**

- MSS organization to meet with the DVPs regarding quarterly business reviews and also ensure they adhere to their joint consultation obligations
- Confirming the National Executive and DVPs may attend general meeting with Sales and Serve General Managers and Chief Sales & Marketing Officer.

### **Appendix L Special Fund:**

- Remove the reference to the one time payment of \$200, 000.00

### **Performance Management Process (Appraisals):**

- Reference the PMP in the collective agreement.
- The PMP will be available on both Intrapost and the supervision web site.

### **Uniforms:**

- Fleet employees entitled to both long and short sleeve shirts.

### **Lockers:**

- Corporation committed to addressing the provision of lockers to all Association members.

### **Vacation Leave:**

**28.1.5** seven (7) weeks per *vacation year* if he has completed twenty-eight (28) years of *continuous employment and was an employee prior to April*

## **ARTICLE 47**

### **ÉVALUATIONS DE PERFORMANCE**

- La Société consultera l'Association avant que n'importe quels changements soient faits au Processus d'évaluation de performance.

### **Annexe M – MVS Rencontre de Consultation :**

- L'organisation MVS rencontrera les VPD's lors des revues trimestrielle et aussi s'assurera d'adhérer aux consultations conjointes obligatoires
- Confirmation que l'exécutif national et les VPD's pourront participer aux rencontres générales avec les directeurs généraux de Ventes et Servir et du directeur chef ventes et marketing.

### **Annexe L Fond Spécial :**

- Enlever la référence du paiement unique de \$200,000.00

### **Procédé de la gestion du rendement (Évaluation)**

- Référence du PGR dans la convention collective.
- Le PGR sera disponible sur Intrapost et sur le site supervision.

### **Uniformes :**

- Les employés du parc des véhicules auront droit aux chemises à manche courte et longue.

### **Casiers :**

- La société s'engage à regarder que tous les membres de l'association aient un casier.

### **Congé annuel :**

**28.1.5** sept (7) semaines par *année du congé annuel* s'il compte vingt-huit (28) ans de *service continu et était un employé avant le 1 avril 2009;*

1, 2009;

**Staffing:**

OP1 and Sales1 & Sales 2 will have to remain in their present position for 1 year before being able to bid again. OP2, OP3, Sales3, Sales4, Sales5 and Sales6 will have to stay in their present position for 2 years before being able to bid again.

Go to next page.

**New Job Evaluation Plan Salary Bands:**

APPENDIX A

SALARY RANGES (OP 1 TO OP 3)

SALARY RANGES:

- A- IMPLEMENTATION OF JEP APRIL 1, 2009
- B- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2009
- C- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2010
- D- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2011
- E- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2012
- F- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2013

Grade Levels		Minimum	Maximum
OP 1	A:	\$ 55,550	\$ 62,115
	B:	\$ 56,605	\$ 63,295
	C:	\$ 57,681	\$ 64,498
	D:	\$ 58,777	\$ 65,723
	E:	\$ 59,894	\$ 66,972
	F:	\$ 61,032	\$ 68,244
OP 2	A:	\$ 60,000	\$ 70,397
	B:	\$ 61,140	\$ 71,735
	C:	\$ 62,302	\$ 73,097
	D:	\$ 63,485	\$ 74,486
	E:	\$ 64,692	\$ 75,902
	F:	\$ 65,921	\$ 77,344
OP 3	A:	\$ 66,000	\$ 77,568
	B:	\$ 67,254	\$ 79,042
	C:	\$ 68,532	\$ 80,544
	D:	\$ 69,834	\$ 82,074
	E:	\$ 71,161	\$ 83,633
	F:	\$ 72,513	\$ 85,222

**Dotation :**

Les OP1, Ventes1 et Ventes2 devront rester 1 an dans leurs positions actuel avant d'avoir la possibilité de bouger. Les OP2, OP3, Ventes3, Ventes4, Ventes5 et Ventes6 devront rester 2 ans dans leurs positions actuel avant d'avoir la possibilité de bouger.

Aller à la page suivante.

**Nouveau plan d'évaluation des emplois échelon salarial :**

ANNEXE A

ÉVENTAILS DES SALAIRES (OP 1 À OP 3)

ÉVENTAILS DES SALAIRES :

- A- MISE EN OEUVRE DU PEE LE 1 AVRIL 2009
- B- ÉVENTAILS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2009
- C- ÉVENTAILS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2010
- D- ÉVENTAILS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2011
- E- ÉVENTAILS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2012
- F- ÉVENTAILS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2013

Niveaux		Minimum	Maximum
OP 1	A:	\$ 55,550	\$ 62,115
	B:	\$ 56,605	\$ 63,295
	C:	\$ 57,681	\$ 64,498
	D:	\$ 58,777	\$ 65,723
	E:	\$ 59,894	\$ 66,972
	F:	\$ 61,032	\$ 68,244
OP 2	A:	\$ 60,000	\$ 70,397
	B:	\$ 61,140	\$ 71,735
	C:	\$ 62,302	\$ 73,097
	D:	\$ 63,485	\$ 74,486
	E:	\$ 64,692	\$ 75,902
	F:	\$ 65,921	\$ 77,344
OP 3	A:	\$ 66,000	\$ 77,568
	B:	\$ 67,254	\$ 79,042
	C:	\$ 68,532	\$ 80,544
	D:	\$ 69,834	\$ 82,074
	E:	\$ 71,161	\$ 83,633
	F:	\$ 72,513	\$ 85,222

APPENDIX A  
SALARY RANGES (SL1 TO SL6)

SALARY RANGES:

- A- IMPLEMENTATION OF JEP APRIL 1, 2009
- B- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2009
- C- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2010
- D- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2011
- E- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2012
- F- SALARY RANGES EFFECTIVE APRIL 1, 2013

Grade Levels		Minimum	Maximum
SL1	A:	\$ 42,092	\$ 52,915
	B:	\$ 42,892	\$ 53,920
	C:	\$ 43,707	\$ 54,945
	D:	\$ 44,537	\$ 55,989
	E:	\$ 45,383	\$ 57,053
	F:	\$ 46,246	\$ 58,137
SL3	A:	\$ 55,171	\$ 63,468
	B:	\$ 56,219	\$ 64,674
	C:	\$ 57,287	\$ 65,903
	D:	\$ 58,376	\$ 67,155
	E:	\$ 59,485	\$ 68,431
	F:	\$ 60,615	\$ 69,731
SL4	A:	\$ 59,650	\$ 68,000
	B:	\$ 60,783	\$ 69,292
	C:	\$ 61,938	\$ 70,609
	D:	\$ 63,115	\$ 71,950
	E:	\$ 64,314	\$ 73,317
	F:	\$ 65,536	\$ 74,710
SL5	A:	\$ 59,593	\$ 70,111
	B:	\$ 60,725	\$ 71,443
	C:	\$ 61,879	\$ 72,801
	D:	\$ 63,055	\$ 74,184
	E:	\$ 64,253	\$ 75,593
	F:	\$ 65,474	\$ 77,030
SL2A	A:	\$ 44,119	\$ 49,853
	B:	\$ 44,119	\$ 49,853
	C:	\$ 44,119	\$ 49,853
	D:	\$ 44,957	\$ 50,800
	E:	\$ 45,811	\$ 51,765
	F:	\$ 46,682	\$ 52,749
SL6A	A	\$ 50,396	\$ 61,048
	B	\$ 50,396	\$ 61,048
	C:	\$ 50,396	\$ 61,048
	D:	\$ 51,354	\$ 62,208
	E:	\$ 52,329	\$ 63,390
	F:	\$ 53,323	\$ 64,594

ANNEXE A  
ÉVÉNEMENTS DES SALAIRES Ventes1 à Ventes 6)

ÉVÉNEMENTS DES SALAIRES :

- A- MISE EN OEUVRE DU PEE LE 1 AVRIL 2009
- B- ÉVÉNEMENTS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2009
- C- ÉVÉNEMENTS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2010
- D- ÉVÉNEMENTS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2011
- E- ÉVÉNEMENTS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2012
- F- ÉVÉNEMENTS DES SALAIRES EFFICACES LE 1 AVRIL 2013

Niveaux		Minimum	Maximum
Ventes 1	A:	\$ 42,092	\$ 52,915
	B:	\$ 42,892	\$ 53,920
	C:	\$ 43,707	\$ 54,945
	D:	\$ 44,537	\$ 55,989
	E:	\$ 45,383	\$ 57,053
	F:	\$ 46,246	\$ 58,137
Ventes 3	A:	\$ 55,171	\$ 63,468
	B:	\$ 56,219	\$ 64,674
	C:	\$ 57,287	\$ 65,903
	D:	\$ 58,376	\$ 67,155
	E:	\$ 59,485	\$ 68,431
	F:	\$ 60,615	\$ 69,731
Ventes 4	A:	\$ 59,650	\$ 68,000
	B:	\$ 60,783	\$ 69,292
	C:	\$ 61,938	\$ 70,609
	D:	\$ 63,115	\$ 71,950
	E:	\$ 64,314	\$ 73,317
	F:	\$ 65,536	\$ 74,710
Ventes 5	A:	\$ 59,593	\$ 70,111
	B:	\$ 60,725	\$ 71,443
	C:	\$ 61,879	\$ 72,801
	D:	\$ 63,055	\$ 74,184
	E:	\$ 64,253	\$ 75,593
	F:	\$ 65,474	\$ 77,030
Ventes 2A	A:	\$ 44,119	\$ 49,853
	B:	\$ 44,119	\$ 49,853
	C:	\$ 44,119	\$ 49,853
	D:	\$ 44,957	\$ 50,800
	E:	\$ 45,811	\$ 51,765
	F:	\$ 46,682	\$ 52,749
Ventes 6A	A	\$ 50,396	\$ 61,048
	B	\$ 50,396	\$ 61,048
	C:	\$ 50,396	\$ 61,048
	D:	\$ 51,354	\$ 62,208
	E:	\$ 52,329	\$ 63,390
	F:	\$ 53,323	\$ 64,594

<b>SL2B</b>	A:	\$ 49,968	\$ 56,463
	B:	\$ 49,968	\$ 56,463
	C:	\$ 49,968	\$ 56,463
	D:	\$ 49,968	\$ 56,463
	E:	\$ 49,968	\$ 56,463
	F:	\$ 49,968	\$ 56,463

<b>SL6B</b>	A:	\$ 53,565	\$ 64,887
	B:	\$ 53,565	\$ 64,887
	C:	\$ 53,505	\$ 64,814
	D:	\$ 53,444	\$ 64,741
	E:	\$ 53,384	\$ 64,667
	F:	\$ 53,323	\$ 64,594

**SL 4 and SL6:**

The Sales AP4 are now SL4. The outside Sales are now SL6.

Effective on (*DATE OF AWARD*), there shall be two different salary scales for the SL2 and SL6 classification levels: SL2A and SL2B and SL6A and SL6B respectively. The SL2A and SL6A salary scales will be for all new *employees* hired on or after (*DATE OF AWARD*), and for all *employees* who move into the SL2 and SL6 classifications on or after (*DATE OF AWARD*). All current *employees* in the SL2 and SL6 classifications can opt into either the SL2A or SL6A salary scales, as applicable, between December 1, 2009 and March 31, 2010, for the fiscal year 2010.

All *employees* who are part of the SL2 and SL6 classifications prior to (*DATE OF AWARD*), who do not opt into the SL2A and SL6A salary scales, as applicable, by March 31, 2010, will remain in the SL2B and SL6B salary scales, as applicable.

On January 1, 2010, all *employees* who were part of the SL2 and SL6 classifications prior to (*DATE OF AWARD*) and who opt into the SL2A and SL6A salary scales, as applicable, will have their individual salaries reduced by 11.71% if part of the SL2A, and by 5.92% if part of the SL6A.

For the 2011, 2012 and 2013 fiscal years, *employees* in the SL2B and SL6B salary scales can opt in to the SL2A and SL6A salary scales, as applicable, anytime between January 1 and March 31 of the fiscal year, as applicable.

<b>Ventes 2B</b>	A:	\$ 49,968	\$ 56,463
	B:	\$ 49,968	\$ 56,463
	C:	\$ 49,968	\$ 56,463
	D:	\$ 49,968	\$ 56,463
	E:	\$ 49,968	\$ 56,463
	F:	\$ 49,968	\$ 56,463

<b>Ventes 6B</b>	A:	\$ 53,565	\$ 64,887
	B:	\$ 53,565	\$ 64,887
	C:	\$ 53,505	\$ 64,814
	D:	\$ 53,444	\$ 64,741
	E:	\$ 53,384	\$ 64,667
	F:	\$ 53,323	\$ 64,594

**Ventes 4 et Ventes 6 :**

Les AP4 sont maintenant des Ventes 4. Les Représentants des Ventes Extérieur sont maintenant des Ventes 6.

Effectif à la (*DATE DE LA DÉCISION*), il y aura deux échelles salariales différentes pour les niveaux de classification VE2 et VE6: VE2A et VE2B ainsi que VE6A et VE6B. Les échelons VE2A et VE6A seront pour tous les nouveaux salariés embauchés à ou après le (*DATE DE LA DÉCISION*) et pour tous les salariés qui mutent dans les classifications VE2 et VE6 à ou après la (*DATE DE LA DÉCISION*). Tous les salariés actuels dans les classifications VE2 et VE6 peuvent opter pour les classifications VE2A ou VE6A, selon leur classification actuelle, entre le 1 décembre 2009 et le 31 mars 2010, pour l'exercice financier 2010.

Tous les salariés qui font partie des classifications VE2 et VE6 avant la (*DATE DE LA DÉCISION*), qui n'opte pas pour les nouvelles classifications VE2A et VE6A avant le 31 mars 2010, resteront dans les classifications VE2B et VE6B, selon leur classification actuelle.

Au 1 janvier 2010, tous les salariés qui faisaient partie des classifications VE2 et VE6 avant la (*DATE DE LA DÉCISION*) et qui ont optés pour les classifications VE2A et VE6A, selon le cas, verront réduire leurs salaires individuels de 11.71 % pour les VE2A et de 5.92 % pour les VE6A.

Pour les années financières 2011, 2012 et 2013, les classifications VE2B et VE6B peuvent opter pour les classifications VE2A et VE6A en tout temps, selon leur classification, entre le 1 janvier et le 31 mars de l'année financière en cours.

On January 1, 2010, January 1, 2011, January 1, 2012, and on January 1, 2013, all *employees* in the SL6B salary scale will have their individual salaries reduced by 0.11% each year.

For those *employees* who opt in to the SL2A and SL6A salary scales, as applicable, after the start of the fiscal year, their wages will be reduced and reconciled accordingly.

All *employees* who are part of the SL2 and SL6 classifications prior to (*DATE OF AWARD*) will receive a pensionable lump sum payment of 1.9% in lieu of a April 1, 2009 wage increase

#### **MSS INDIVIDUAL INCENTIVES**

##### **Individual MSS Performance Incentives for SL 1, 3, 4 & 5 Positions**

SL1, 3, 4 & 5 *employees* receiving the following rating on their performance appraisals (in accordance with the performance rating scale currently in effect within the *Corporation*) can obtain payments of individual MSS Performance incentives, for each *fiscal year*, based on the following percentages of regular (substantive) salary:

Exceptional: 4.0% to 6.0%

Commendable: 2.5% to 4.0%

Needs Improvement: 0% to 2.5%

##### **Individual MSS Performance Incentives for SL 2 & 4 6 Positions**

“Individual SALES Performance Incentive At Target” means the bonus payment to be earned by the employee for achieving his approved goals for the fiscal year. “Additional Individual Performance SALES Incentive” (to a maximum amount) as indicated below, are available to an employees exceeding their approved goals for the fiscal year. The “At Maximum” percentages referenced below are in addition to the “At Target” percentages.

Au 1 janvier 2010, 1 janvier 2011, 1 janvier 2012 et le 1 janvier 2013, tous les salariés dans la classification VE6B verront réduire leurs salaires individuels de 0.11 % chaque année.

Pour ces salariés qui optent pour les classifications VE2A et VE6A, selon le cas, après le début de l'année financière verront leurs salaires réduit et concilié en conséquence.

Tous les salariés qui font partie des classifications VE2 et VE6 avant la (*DATE DE LA DÉCISION*) recevront un paiement forfaitaire éligible à la pension de 1.9% le 1 avril 2009 comme augmentation de salaire.

#### **ENCOURAGEMENT DU RENDEMENT INDIVIDUEL DE LA MVS**

##### **Encouragement du rendement individuel de la MVS pour les postes VENTES 1, 3, 4 et 5**

Les employés des VENTES 1,3, 4 et 5 qui se verront accorder les cotes suivantes à la suite de l'évaluation de leur rendement (conformément à la grille de notation du rendement actuellement en vigueur au sein de la Société) peuvent obtenir le paiement, pour chaque année financière, d'une prime de rendement individuel calculée selon les cotes indiquées ci-dessous et ci-exprimée en pourcentage de leur salaire régulier (de base) :

Exceptionnel : 4,0% à 6,0%

Louable : 2,5 % à 4,0 %

Amélioration requise : 0% à 2,5%

##### **Encouragement du rendement individuel de la MVS pour les postes VENTES 2 et 4 6**

L'encouragement du rendement individuel des VENTES (objectif individuel atteint) désigne le paiement d'une prime que l'employé gagnera quand il aura atteint ses objectifs approuvés pour l'année financière. Tout employé qui dépassera ses objectifs approuvés pour l'exercice sera admissible à la prime additionnelle de rendement individuel des VENTES (jusqu'à concurrence d'un montant maximal indiqué ci-dessous). Le montant du pourcentage « objectif individuel dépassé » mentionné ci-dessous s'ajoute à celui du pourcentage « objectif individuel atteint ».

Classification level (Split by salary scale)	Year	Individual SALES Incentive At Target	Additional Individual SALES Incentive At Maximum
SL 2A Inside sales Representative	2009	29.33%	64.67%
	2010	29.33%	64.67%
	2011	29.33%	64.67%
	2012	29.33%	64.67%
	2013	29.33%	64.67%
SL 6A Sales Representative	2009	29.33%	63.66%
	2010	29.33%	63.66%
	2011	29.33%	63.66%
	2012	29.33%	63.66%
	2013	29.33%	63.66%
SL 2B Inside Sales Representative	2009	5%	3.75%
	2010	8%	11.35%
	2011	11%	18.95%
	2012	14%	26.55%
	2013	17%	34.15%
SL 6B Sales Representative	2009	12%	6.75%
	2010	16.3%	21%
	2011	20.6%	35.2%
	2012	24.9%	49.4%
	2013	29.33%	63.66%

Niveau de classement (Séparé par tranche de salaire)	Année	Rendement individuelle des ventes  (objectif individuelle atteint)	Prime additionnelle de rendement individuelle des ventes  (objectif individuelle dépassé)
Ventes 2A Associé aux ventes interne	2009	29.33%	64.67%
	2010	29.33%	64.67%
	2011	29.33%	64.67%
	2012	29.33%	64.67%
	2013	29.33%	64.67%
Ventes 6A Représentant des ventes	2009	29.33%	63.66%
	2010	29.33%	63.66%
	2011	29.33%	63.66%
	2012	29.33%	63.66%
	2013	29.33%	63.66%
Ventes 2B Associé aux ventes interne	2009	5%	3.75%
	2010	8%	11.35%
	2011	11%	18.95%
	2012	14%	26.55%
	2013	17%	34.15%
Ventes 6B Représentant des ventes	2009	12%	6.75%
	2010	16.3%	21%
	2011	20.6%	35.2%
	2012	24.9%	49.4%
	2013	29.33%	63.66%