

Association of Postal Officials
of Canada
May 30, 2009
Communique to Members

The Association and the Corporation have reached an impasse in their attempt to negotiate collectively for the renewal of their collective agreement. The Association has applied for and the parties are now heading to conciliation.

The Association wishes to update the members on those issues the parties have reached a tentative agreement in principle (which agreement may be withdrawn by either party) and highlight those issues that remains outstanding.

Included on the list of those that a tentative agreement in principle has been reached are the following:

Partnership:

- The Partnership relationship will be strengthened and reinforced 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 on 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.

Association des Officiers des Postes
du Canada
le 30 mai, 2009
Communiqué aux membres

L'Association et la Société sont présentement dans une impasse dans le but d'obtenir une entente négociée pour le renouvellement de notre convention collective. L'Association a faite une demande pour que les parties se présentent en conciliation.

L'Association souhaite informer les membres sur les enjeux, tel que ceux dont nous avons une entente de principe (ces ententes peuvent être retirées par chaque partie) et un résumé de ceux qui demeurent en suspens.

Inclus dans cette liste les points ou nous avons une entente de principe, les points sont les suivants :

Partenariat:

- La relation de partenariat sera renforcé avec les ajouts suivants ;
 - L'exécutif national et le VPD's assisterons aux rencontres national des opérations.
 - Des affiches sur l'énoncé de partenariat seront signées par les représentants locaux des deux parties et seront placés à des endroits stratégiques.
 - Les VPD's seront impliqués dans l'équipe de réponses critique.
 - 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.

- A Partnership communiqué drafted by the Corporation and Association and 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.

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 & Enabler Employees:

- Classifications change from AP 1, 2, 3, 4 & 5 to OP 1, 2 & 3.

- 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^{er} avril 2009 et se terminant le 31 mars 2014.

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.

- 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,
- For those employees who do not obtain an increase because they fall within the new salary band, they will be entitled to receive pay progression increases until they reach the maximum.
- For those employees who do not obtain an increase because their salary exceeds the maximum of their salary level, they will get pay protection and pensionable lump sum payments (equal to the wage increases received by other employees) for a period of time. (Please see the outstanding issues)
- 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. *However, the parties have not yet agreed in principle to all the salary bands.*
- Nevertheless, please refer to the attached chart to determine the specific impact on your job,
- Any resulting potential 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.

- 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.
- Pour les employés qui n'obtiendront pas une augmentation du fait qu'ils tombent à l'intérieur d'un nouveau niveau de salaire, auront la possibilité de recevoir une progression de salaire jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum.
- 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 une période de temps. (S.V.P. voir les enjeux en litige)
- Toutes augmentations de salaire seront rétroactives au 1^{er} avril 2009

Plan d'évaluation des emplois pour les employés MVS :

- Niveaux de classification changer de SL 1, 2, 3, 4 & 5 à SL 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. *Cependant, les parties ne se sont pas entendues sur tous les niveaux de salaires.*
- Néanmoins, s.v.p. référez-vous à la charte incluse pour voir l'impact spécifique sur votre position.
- Tout résultat potentiel d'une augmentation salarial sera rétroactif au 1^{er} 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.

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 & Chiropodists 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 every four years
 - Lifetime maximum of \$300.00 for laser surgery that can be added to the vision care allowance of \$400.00 from the EHCP plan and the \$300.00 from the Hearing and Vision plan. Combined the onetime reimbursement amount for laser surgery is \$920.00.
 - Hearing aids to be increased from \$600.00 to \$750.00 every 60 months.

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'acuponcture 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. pour chaque 4 ans.
 - Un maximum à vie de \$300.00 pour la chirurgie au laser peut être ajouté au \$400.00 du régime des soins de la vue à chaque 4 ans du régime RSMC et de \$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. 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 prior to December 31 2009.

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 avant le 31 décembre 2009.

Sick Leave/STDP/Personal Days:

Congé de Maladie/ PSICT/Congé Personnel :

- 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:

- 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. Recognition for Sick Leave:

1. Reconnaissance pour les congés de maladie:

- 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.

- 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. Amendments Reflecting Transition as of January 1, 2010:

2. Amendements qui affecteront la transition dès le 1^{er} janvier 2010 :

- Members will no longer earn sick leave credits.
- Members on adoption leave without pay will not earn sick credits however will earn vacation leave credits.
- Members on special leave will not earn sick leave credits, however will still earn vacation leave credits.
- Members on vacation leave will not be able to displace vacation with sick leave, however members will be able to displace with personal days with the production of a medical certificate or with STD should the member qualify.

- 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.
- 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.

- 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.

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.

- 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.

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.

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.

Relève:

- 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.

- **Parental Leave without pay** – changed from 15 weeks’ notice to 4 weeks notice.
- **Personal Days** - As of January 1st 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.

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.
- PMP available on Corporation’s Intrapost at the supervision web site.

Uniforms:

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

- **Congé parental non payé** – changé de 15 semaines d’avis pour 4 semaines d’avis.
- **Journée personnelle** – à compter du 1^{er} janvier 2010 les congés de maladies seront remplacés par 7 jours personnel.

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.

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 Service 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.

<p><u>Lockers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Corporation committed to addressing the provision of lockers to all Association members. <p><i>List of those issues that remain for discussion:</i></p> <p>New Job Evaluation Plan Salary Bands: Sales 4.</p> <p>Wage Increases.</p> <p>Salary Bands SL2 & SL6.</p> <p>Part of the Short Term Disability Program.</p> <p>Vacation Leave.</p> <p>Staffing.</p> <p>Performance Management Process.</p>	<p><u>Casiers :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La société s’engage à regarder que tous les membres de l’association aient un casier. <p><i>Liste des enjeux qui restent pour discussion :</i></p> <p>Nouveau plan d’évaluation des emplois échelon salarial : Ventes 4.</p> <p>Augmentations salariales.</p> <p>Échelons de salaire Ventes 2 & Ventes 6.</p> <p>Partie du programme de soutien en cas d’invalidité à court terme.</p> <p>Congé annuel.</p> <p>Dotation.</p> <p>Plan de gestion du rendement.</p>
---	---