

Canadian Postmasters
and
Assistants Association



l'Association canadienne
des maîtres
de poste et adjoints

Le maître de poste canadien



mars 2007

L'endroit et les dates du
congrès triennal national
et des **sections**
se retrouvent à la page 5.

États financiers

Une copie des états financiers
2006 est disponible sur
demande. Voir à la page 7.

2007 est une année d'élection.
Assistez à votre congrès de section afin
d'y élire vos représentants syndicaux
et les membres qui vous représenteront
au congrès triennal national.
Pour de plus amples informations,
regardez à la page 5.



L'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) est engagée dans la sécurité, la protection et l'exactitude des renseignements personnels concernant ses membres. Les renseignements personnels des membres sont recueillis, conservés, utilisés et divulgués conformément à la Politique de protection des renseignements personnels de l'ACMPA.

Présidente nationale
Leslie A. Schous

Vice-Président national
Pat E. Fagan

Vice-Président national
Pierre Charbonneau

Secrétaire-Trésorière nationale
Shirley L. Dressler

Personnel de soutien
Sylvie Duguay
Lise Deschamps
Lucie Clermont
Monia Denis
Pascal Leroux

Éditeur
ACMPA

Représentants des sections
Une liste complète est dans ce magazine.

Le maître de poste canadien
est publié deux fois par année par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints.

CHANGEMENT D'ADRESSE
Afin de maintenir nos listes d'envoi à jour, veuillez faire parvenir vos changements d'adresse au bureau national dès que possible.

Pour tout commentaire, suggestion ou correspondance, écrire à :
ACMPA
281 Queen Mary
Ottawa ON K1K 1X1

Tél. (613) 745-2095
Fax (613) 745-5559
courriel : mail@cpaa-acmpa.ca
site internet : www.cpaa-acmpa.ca

n° de convention 40069832

ISSN/0008-4794

CPAA Union Representatives / Représentants syndicaux de l'ACMPA

281 Queen Mary, Ottawa, Ontario K1K 1X1 mail@cpaa-acmpa.ca

Name and address / Nom et adresse	Email / Courriel	Tel. No. / n° de tél.		
		Fax	Off.-bureau	Home-rés.
Mrs. Leslie A. Schous Nat. Pres. / Prés. Nat.	LeslieSchous@cpaa-acmpa.ca	613-745-5559	613-745-2095	613-747-6131
Mr. Pat E. Fagan Nat. Vice Pres. / Vice-prés. Nat.	PatFagan@cpaa-acmpa.ca	613-745-5559	613-745-2095	613-841-7309
M. Pierre Charbonneau Nat. Vice Pres. / Vice-prés. Nat.	PierreCharbonneau@cpaa-acmpa.ca	613-745-5559	613-745-2095	819-772-2430
Ms. Shirley L. Dressler Nat. Sec.-Treas. / Sec.-Trés. Nat.	ShirleyDressler@cpaa-acmpa.ca	613-745-5559	613-745-2095	613-260-8870

Newfoundland and Labrador / Terre-Neuve et Labrador

Ms. Roberta C. Bellows, Pres., PO Box 170, Benoit's Cove A0L 1A0	roberta.bellows@nf.sympatico.ca	709-785-1289	709-789-3366	709-785-1288
Mrs. Louise Ade, Vice Pres., Goulds A1S 1G2		709-834-1536	709-364-6888	709-834-4289
Mr. Norman J. Randell, Sec.-Treas., PO Box 293, Bishop's Falls A0H 1C0	norman.randell@nf.sympatico.ca	709-257-1112	709-258-6555	709-257-4512
Mr. William Dawe, Dir., PO Box 25, Coley's Point S A0A 1X0	william.dawe@nf.sympatico.ca	709-786-9492	709-786-0466	709-786-3018
Mr. Lester I. George, Dir., PO Box 161, Burnt Point A0A 1M0	lesterg@personainternet.com	709-584-3963	709-584-3803	709-584-3963
Mrs. Kimberly V. Hunt, Dir., 20 Dawes Place, Conception Bay S. A1X 6Z7 (Manuels)	kvhunt@nf.sympatico.ca	709-744-2546	709-834-8361	709-744-1945

Maritime / Maritimes

Ms. R. Anne Watts, Pres., PO Box 58, Summerside C1N 4P6 (O'Leary)	awatts@pei.aibn.com		902-859-2402	902-888-2178
Mrs. Karen E. MacDonald, Vice Pres., 247 Walker, Summerside C1N 5S6 (Borden-Car.)	kmacdonald@pei.aibn.com	902-436-0464	902-855-2400	902-436-4822
Mrs. Betty Ross, Sec.-Treas., 4823 Scotsburn Road RR 2, Scotsburn B0K 1R0	bross@pei.aibn.com	902-485-2591	902-485-6548	902-485-6198
Mrs. Catherine B. Léger, Dir., 123 Coates Mills S Rd, Ste-Marie-De-Kent E4S 1P2	cvautour@pei.aibn.com	506-955-8193	506-955-3214	506-955-3296
Mr. R. Bruce Redden, Dir., 148 Maple Ave, PO Box 256, Berwick B0P 1E0	bredden@pei.aibn.com	902-538-0106	902-538-9254	902-538-7947
Mme Diane Bouchard, Dir., 6765 Route 134, McIntosh Hill E4S 5N4 (Saint Loui.)	dbouchard@pei.aibn.com	506-743-8004	506-876-3842	506-743-5233

Québec

Mme Jacinthe Turcotte, Prés., 40 rang de la Rivière, Maddington Falls G0Z 1C0 (St-Cyrill.)	jmurcotte@distributel.net	819-367-2441	819-397-2319	819-367-2081
M. Bernard Choquette, Vice-prés., 973 rue Royale, Massueville J0G 1K0 (St-Aimé)	cbchoquette@cablemonteregie.com	450-788-2843	450-788-2977	450-788-2966
M. Jacques Vézina, Sec.-Trés., C.P. 368, Neuville G0A 2R0 (St-Basile)	vezjac@videotron.ca	418-876-2738	418-329-2595	418-876-2435
Mme Odette Desgagnés, Dir., 572 ch. du Quai, St-Joseph de la Rive G0A 3Y0 (Les Débou.)	gantblanc@sympatico.ca	418-635-1586	418-635-1180	418-635-2505
Mme Loraine Rochette, Dir., 274 Charron, St-Aug.-de-Desmaures G3A 2G3 (Ste-Brigi.)	l.rochette2@sympatico.ca	418-878-8621	418-825-3172	418-878-5908
Mme Joane DesAlliers, Dir., 446 St-Paul, Saint-Ubalde G0A 4L0	jdesalliers@globetrotter.net	418-277-9072	418-277-2473	418-277-9367

Ontario

Mrs. Brenda McAuley, Pres., 2004 Sagebrush Place, Sudbury P3A 4X7 (Falconbridge)	bmcauley_cpaa@sympatico.ca	705-521-1888	705-693-3350	705-521-1117
Mrs. Sandra L. Wilson, Vice Pres., RR 1 C1705, Cannington L0E 1E0 (Little Britain)	sandra-cpaa@sympatico.ca	705-432-3322	705-786-2161	705-432-2259
Mrs. Connie A. Burggraf, Sec.-Treas., 132 Queen St., Angus L0M 1B0	connie4cpaa@sympatico.ca	705-424-3377	705-424-5653	705-424-2098
Mme Rita Chartrand, Dir., 1326 North Road, Markstay P0M 2G0	rita.chart@sympatico.ca	705-853-1210	705-853-4356	705-853-1209
Mr. Doug Collison, Dir., 334 Daniel Street, Peterborough K9K 1C5 (Millbrook)	collido@sympatico.ca	705-745-0291	705-932-2990	705-745-5326

**

Manitoba

Mr. Ray R. Moreton, Pres., PO Box 193, Miami R0G 1H0	rmoreton@mts.net	204-435-2023	204-435-2618	204-435-2378
Mrs. Hope M. Toporowski, Vice Pres., PO Box 121, Fork River R0L 0V0	hopecpaa@mts.net	204-657-2337	204-657-2453	204-657-2337
Mrs. Becky Laba, Sec.-Treas., Box 46, River Hills R0E 1T0	beckylaba@mts.net	204-348-3335	204-348-3686	204-348-3013
Mrs. Julie Hughes, Dir., Box 11, Group 4, RR 1, Anola R0E 0A0 (Beausejour)	j_hughes@mts.net	204-866-3217	204-268-2731	204-866-3217
Ms. Lynda A. Kolly, Dir., 2561 Knowles Ave, Winnipeg R2G 2K7 (East Selkirk)	lyndako@shaw.ca	204-482-1237	204-482-1237	204-224-2931
Mr. James G. Roszell, Dir., PO Box 1469, Russell R0J 1W0	jroszell@mts.net	204-773-3420	204-773-3283	204-773-3998

Saskatchewan

Mr. Darwin H. Hoimyr, Pres., PO Box 673, Carlyle S0C 0R0	darwin@cpaask.org	306-453-2352	306-453-2301	306-453-6258
Mrs. Pat L. Killian, Vice Pres., Box 250, Cupar S0G 0Y0	pat@cpaask.org	306-723-4777	306-723-4222	306-723-4927
Mr. Glen A. Smith, Sec.-Treas., PO Box 292, Saltcoats S0A 3R0	glen@cpaask.org	306-744-2270	306-744-8100	306-744-2341
Mrs. Sue A. Verhelst, Dir., PO Box 828, Radville S0C 2G0	sue@cpaask.org	306-869-2527	306-869-2433	306-869-2294
Mrs. Trudy S. Labarowski, Dir., PO Box 183, Pennant Station S0N 1X0	trudy@cpaask.org	306-626-3223	306-626-3235	306-626-3224
Mrs. Brenda Fell, Dir., Box 716, Wadena S0A 4J0	bfell@sasktel.net	306-338-2909	306-338-2223	306-338-3431

Alberta, Northwest Territories and Nunavut / Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Mrs. Denice A. Pharis, Pres., PO Box 439, Thorsby T0C 2P0	dpharis@airsurfer.ca	780-789-2606	780-789-3600	780-789-3132
Mrs. Lana R. Gilmore, Vice Pres., PO Box 625, Bashaw T0B 0H0		780-372-2441	780-372-3033	780-372-2441
Mrs. Linda J. Skiba, Sec.-Treas., PO Box 1710, Provost T0B 3S0	ljskiba@msn.com	780-753-2779	780-753-2017	780-753-3589
Mr. Jim W. Bishoff, Dir., 421 St. Andrews Cres, Stony Plain T7Z 1K5 (Onoway)		780-963-7346	780-967-2454	780-963-7346
Mr. Daniel L. Maheux, Dir., 1B-737 Mallard Alley, Canmore T1W 2A8	dmaheux@telus.net	403-678-4075	403-678-4377	403-678-4564
Mrs. Lynn C. Barrie, Dir., 348 Highland Circle, Strathmore T1P 1V5		403-901-2018	403-934-3575	403-901-0869

British Columbia and Yukon / Colombie-Britannique et Yukon

Mrs. Sonja J. Lemay, Pres., 3437 Lockhart Crescent, Armstrong V0E 1B8	sonjacpaa@telus.net	250-546-0085	250-546-8274	250-546-8534
Mrs. Sherry M. Blancher, Vice Pres., Box 213, Balfour V0G 1C0	jakecpaa@shaw.ca	250-229-5495	250-229-4612	250-229-2252
Mrs. JoAnn R. Cornies, Sec.-Treas., Box 191, Lytton V0K 1Z0	joanncpaa@telus.net	250-455-0282	250-455-2233	250-455-2248
Mrs. Barbara J. Lincoln, Dir., 7519 Sechelt Inlet Road, Sechelt V0N 3A4	paulincoln@dccnet.com	604-885-6006	604-885-2411	604-885-6006
Mrs. Susan Argotoff, Dir., RR1 S-2 C-16, Crescent Valley V0G 1H0	bsarg@shaw.ca	250-359-7544	250-359-7788	250-359-7523
Mrs. Kathy Zurcher, Dir., PO Box 335, Whistler V0N 1B0			604-932-5012	604-894-1611

Message de la Présidente



La cohue des Fêtes est maintenant terminée. Janvier a amené son lot de comptes à payer à la suite de nos achats de Noël sur nos cartes de crédit et, en plus, le temps froid qui s'acharne sur nous, merci au réchauffement de la planète! Qu'est-ce qui vient ensuite? Certains diront le temps des « impôts », mais je préfère penser à des choses plus séduisantes... la floraison du printemps et l'arrivée des températures plus chaudes sont un bon début.

Évidemment, printemps est synonyme pour nous des congrès de section. Nous avons publié les dates et les emplacements de tous nos congrès de section, ainsi que les détails entourant le congrès triennal national de 2007. N'oubliez pas, il s'agit d'une année d'élections, alors si vous êtes intéressés à travailler au sein du syndicat au nom de vos confrères et consœurs de l'ACMPA, c'est le temps de le faire. Nous publions un article dans ce magazine qui décrit quelques-uns des rôles et des responsabilités d'un représentant syndical. Nous espérons que cet article vous aidera à comprendre ce que cette fonction exige.

Le congrès triennal national se tiendra en octobre, à Edmonton, Alberta, alors les délégués doivent être élus aux congrès de section. En effet, en plus des officiers élus, chaque section a droit à un délégué par bloc de 150 membres [règlement 10.5 a) i)]. Le congrès triennal national représente trois (3) jours des plus intéressants. Plusieurs décisions importantes y seront prises. Les officiers nationaux seront élus, les budgets et les rapports y seront présentés, nous voterons de plus sur des modifications aux règlements.

Par ailleurs, une nouvelle convention collective a été ratifiée et la signature officielle s'est tenue le 3 octobre 2006. Nous espérons que d'ici à ce que vous lisiez ce magazine, vous ayez une copie de la convention collective en main. N'oubliez pas, c'est la responsabilité de la Société canadienne des postes d'envoyer une copie de la convention collective à tous les membres de l'unité de négociation, y compris les employés nommés pour une période déterminée.

La saga continue en ce qui a trait aux représentants de santé et sécurité dans les bureaux de poste ruraux de l'ACMPA où l'on retrouve plus d'une unité de négociation. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes a pris la position que, dans ces bureaux, les membres de l'ACMPA ne peuvent être représentants de santé et sécurité, puisqu'ils sont des représentants de « l'employeur et de la gestion » et, par conséquent, ils ne peuvent représenter les « employés ». Cet enjeu a donc été remis entre les mains du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS) pour fins d'interprétation. Nous sommes heureux qu'une décision ait été rendue à l'effet que les membres de l'ACMPA sont considérés comme des représentants des « employés ». La prochaine étape sera donc de déterminer qui doit être représentant de santé et sécurité dans les bureaux partagés par l'ACMPA et les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS).

Nous avons un bon nombre d'articles intéressants pour vous dans ce magazine. Si vous avez des suggestions d'articles que vous aimeriez voir publier dans les éditions à venir, n'hésitez pas à nous en faire part. Nous cherchons toujours de nouvelles façons pour améliorer le magazine et vos commentaires seraient grandement appréciés.

Je termine en vous disant à quel point j'ai hâte de vous voir aux congrès de section. J'espère que vous prendrez le temps de participer à votre congrès, que vous profiterez de la compagnie de vos confrères et consœurs, que vous ferez de nouvelles connaissances, que vous apprendrez un peu plus sur votre syndicat et, qui sait, que vous serez élu pour représenter les membres de votre section à titre d'officier syndical ou de délégué au congrès triennal national.

Leslie A. Schous

Congrès triennal des sections 2007

Voici l'endroit et les dates de chaque congrès de section prévue en 2007.
Pour de plus amples information, consultez votre bulletin de section.

Terre-Neuve & Lab.

Hôtel Albatross
114, autoroute Trans-Canada
Gander, T.-N. A1V 1W8
19, 20 & 21 mai 2007

Manitoba

Hôtel Viscount Gort
1670, ave Portage
Winnipeg, Man. R3J 0C9
4, 5 & 6 mai 2007

Maritimes

Hôtel Park Place Ramada Plaza
240, ave Brownlow
Centre Place du parc
Dartmouth, N.-É. B3B 1X6
25, 26 & 27 mai 2007

Saskatchewan

Hôtel Travelodge
4177, rue Albert sud
Regina, Sask. S4S 3R6
1, 2 & 3 juin 2007

Québec

Château Mont Ste-Anne
500, boul. Beau-Pré
Beaupré, Qc G0A 1E0
18, 19 & 20 mai 2007

Alberta, TN-O & NU

Red Deer Lodge
4311 - 49^e ave
Red Deer, Alb. T4N 5Y7
8, 9 & 10 juin 2007

Ontario

Holiday Inn
20, ch. Fairview
Barrie, Ont. L4N 4P3
4, 5 & 6 mai 2007

C.-B. & Yukon

Hôtel Plaza Heritage
405, rue Victoria
Kamloops, C.-B. V2C 2A9
4, 5 & 6 mai 2007

Avis

Congrès triennal national

1, 2 et 3 octobre 2007

Hôtel Sutton Place
10235 - 101^e rue
Edmonton, Alb. T5J 3E9
1-780-428-7111

Lors de ce congrès, les membres recevront un rapport des activités du bureau national de direction de l'Association, discuteront et décideront des changements à apporter aux règlements et éliront les officiers exécutifs nationaux pour les trois (3) prochaines années.

Résolutions et demandes

par Pat E. Fagan

Les résolutions sont des propositions pour modifier les règlements.

Vous prévoyez assister à votre prochain congrès de section? Le temps est donc venu pour vous de déterminer si vous aimeriez voir des changements apportés à nos règlements. Ces modifications doivent être présentées par le biais d'une résolution.

La façon la plus commune de présenter une résolution est lors de votre congrès de section où un changement proposé peut être présenté, débattu, puis faire l'objet d'un vote. Si les propositions sont adoptées, elles doivent être soumises au secrétaire-trésorier national. Ces résolutions sont ensuite remises au comité national sur les règlements qui s'assure que les changements proposés ne présentent aucun conflit avec les autres règlements de l'Association ou avec les lois. Le comité regroupera aussi les changements proposés qui sont de même nature.

Un membre individuel peut soumettre une résolution visant à modifier les règlements. Les résolutions doivent aussi être reçues au bureau national au moins trente (30) jours avant l'ouverture du prochain congrès triennal national. Elles sont ensuite acheminées au comité des règlements. Ce dernier présente les résolutions au bureau national de direction qui en discute et prépare des recommandations à savoir s'il appuie ou non les changements proposés.

Finalement, les résolutions sont présentées lors du prochain congrès triennal national. Chaque résolution fait l'objet d'une proposition séparée. Elles sont toutes débattues, puis soumises au vote des délégués. Toute modification aux règlements requiert une majorité de deux tiers (2/3) des voix en faveur afin d'être adoptée, mais puisque nous sommes une entité incorporée, avant d'entrer en vigueur, tous les changements doivent aussi recevoir l'approbation du ministre responsable de la Direction générale des Corporations à Industrie Canada.

Les demandes sont des propositions de changement à la convention collective.

Notre convention collective arrive à échéance le 31 décembre 2009. Bien que nous n'allions pas à la table de négociations pour négocier une nouvelle entente avant 2009, vous pouvez faire parvenir vos demandes afin d'apporter des changements à la convention collective en tout temps. Toutes les demandes reçues sont mises dans un dossier de négociation et elles sont gardées jusqu'à ce que l'équipe de négociation soit nommée et que les membres soient prêts à préparer la prochaine ronde de négociation.

Les demandes pour les changements peuvent être soumises individuellement au bureau national ou elles peuvent être présentées lors de votre congrès de section. Toutes les demandes reçues et soumises au bureau national sont ensuite remises au comité national de négociation pour fins de considération lors de la prochaine ronde de négociation. Les demandes peuvent être soumises en tout temps jusqu'au délai fixé par la prochaine équipe de négociation.

OBTENTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

par Pat E. Fagan



L'Association et la Société ont signé une nouvelle convention collective le 3 octobre 2006. Cela veut dire qu'une copie de la convention collective doit être fournie à tous les membres de l'unité de négociation de l'ACMPA.

La convention collective stipule à la clause 3.03 que :

La Société remet à chaque employé, dès qu'elle peut l'obtenir de l'imprimeur, un exemplaire de la convention collective.

Puis à la clause 3.04, la convention collective précise que :

La Société convient d'informer les nouveaux employés qu'une convention collective est en vigueur. La Société remet au nouvel employé, lors de son premier jour de travail ou avant, un exemplaire de la convention collective et une liste des délégués de section compétents.

La nouvelle convention collective est présentement chez l'imprimeur et devrait être disponible pour distribution dans un avenir rapproché. Dès qu'elle sera prête, la Société distribuera des copies à tous les employés. Si vous apprenez que d'autres employés ont reçu leur exemplaire, mais que vous n'avez toujours pas le vôtre, veuillez communiquer avec votre gestionnaire de zone locale.



Commander vos états financiers 2006 de l'ACMPA

Les états financiers vérifiés 2006 seront disponibles vers le début du mois d'avril. Pour recevoir une copie des états financiers, veuillez remplir le coupon ci-dessous et le retourner à :

ACMPA, 281, rue Queen Mary, Ottawa, ON K1K 1X1

(SVP ÉCRIRE EN LETTRES MOULÉES)

Nom

Adresse

Ville – Province – Code postal

Les rôles et responsabilités d'un officier syndical élu

par Leslie A. Schous

Alors vous êtes intéressés à devenir représentant syndical! C'est FANTASTIQUE! Vous allez trouver ce travail très intéressant et, même si parfois les défis sont exigeants, au bout du compte le jeu en vaut la chandelle.

Maintenant que vous considérez poser votre candidature, vous aimeriez sûrement savoir un peu ce que les tâches impliquent.

La liste qui suit représente quelques-uns des éléments pour lesquels vous devrez être prêt :

- Être familier avec la convention collective de l'ACMPA, les règlements de l'ACMPA, le Code canadien du travail et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Rappelez-vous que l'expérience est souvent la meilleure formation, nous n'exigeons de personne qu'il ou qu'elle connaisse tout cela immédiatement.
- Être prêt à participer aux réunions du bureau de direction et aux congrès, c'est une obligation pour un officier élu.
- Être prêt à faire rapport sur vos activités à titre de représentant syndical à vos collègues du bureau de direction de section et à vos membres.
- Être prêt à travailler au sein de divers comités ou d'exécuter les tâches qui vous sont confiées par votre président.
- S'assurer que la position que vous mettez de l'avant est bien celle de l'Association et non pas votre opinion personnelle.
- S'assurer de documenter vos discussions lorsque vous recevez un appel d'un membre, car cette information pourrait être cruciale si l'enjeu est présenté à la Société lors d'une consultation ou dans le cadre d'un grief.
- Être prêt à donner de votre propre temps, puisque les membres appellent souvent à l'extérieur des heures de travail avec la Société canadienne des postes, par exemple : en soirée ou durant les fins de semaine.
- Être prêt à appuyer les décisions prises par votre bureau de direction, même si vos opinions personnelles diffèrent.
- Vous conduire de façon professionnelle, toujours en respectant la confidentialité de vos membres et la confiance qu'ils mettent en vous; et

- Rappelez-vous d'éviter même toute apparence de conflit d'intérêt.

Ce ne sont que quelques-uns des éléments auxquels vous devez penser, puisqu'il est très difficile d'énumérer en détails tout ce que vous aurez à faire. Bien sûr, à travers tout ça, vous pouvez toujours appeler vos collègues du bureau de direction ou les officiers nationaux qui sont toujours heureux de vous aider. Il importe de savoir qu'être représentant syndical est très exigeant, ce n'est pas juste une question d'avoir du plaisir lors des congrès, il y a beaucoup de travail ardu à faire derrière la scène.

Mais ceci dit, nous offrons un programme de formation aux officiers nouvellement élus ou nommés. Ce programme a été conçu il y a quelques années et il a prouvé être une source précieuse d'information et de conseils pour les nouveaux officiers. Le programme de formation met l'emphase sur les rôles et les responsabilités des représentants syndicaux, il porte notamment sur :

1. L'histoire de l'ACMPA
2. La structure, les membres et les cotisations syndicales
3. L'administration nationale et les politiques
4. Les activités des officiers de section et la façon de traiter les appels
5. Le comportement des membres aux réunions
6. La responsabilité de représentation équitable
7. Le Code canadien du travail, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission des accidents du travail
8. Négociation collective, le traitement de griefs **et**, si le temps le permet,
9. Quelques clauses de la convention collective.

Lors des « années d'élections », le programme de formation se tient dès que les congrès sont terminés. Le cours a lieu sur deux (2) ou trois (3) jours, selon le nombre de participants, et se tient à Ottawa, durant les premières semaines de juillet.

Pour les officiers qui sont nommés entre les « années d'élections », la formation se donne généralement six (6) semaines après votre nomination, cela peut varier légèrement selon les autres programmes prévus de formation.

Comme vous pouvez le constater, le rôle de représentant syndical ne doit pas être pris à la légère, mais si vous décidez de saisir cette opportunité, vous trouverez l'expérience très enrichissante, pas seulement pour vous-même, mais aussi de savoir que vous avez pu aider plusieurs de vos confrères et consœurs. **BONNE CHANCE!!**

Droits de congés (Article 22)

par Shirley L. Dressler

Pour déterminer vos droits aux congés annuels, veuillez consulter le tableau ci-dessous :

	Les employés à plein temps qui reçoivent une rémunération d'au moins 10 jours par mois accumulent :	Les maîtres de poste de la catégorie des groupes qui reçoivent une rémunération d'au moins 10 jours par mois accumulent :	Les autres employés accumulent des droits de congé :	Total des droits de congés annuels avec paye
Employés avec moins de 7 années de service	Une journée et quart par mois (1 ¼)	Trois (3) fois ses heures régulières mises à l'horaire hebdomadairement par année	Égale à 6 % de la rémunération et de la rétribution pour le temps supplémentaire reçues dans l'année précédente de vacances	3 semaines
Employés qui ont plus de 7 années de service, mais moins de 14	Une journée et deux-tiers par mois (1 2/3)	Quatre (4) fois ses heures régulières mises à l'horaire hebdomadairement par année	Égale à 8 % de la rémunération et de la rétribution pour le temps supplémentaire reçues dans l'année précédente de vacances	4 semaines
Employés qui ont plus de 14 années de service, mais moins de 21	Deux journées et un douzième (2 1/12)	Cinq (5) fois ses heures régulières mises à l'horaire hebdomadairement par année	Égale à 10 % de la rémunération et de la rétribution pour le temps supplémentaire reçues dans l'année précédente de vacances	5 semaines
Employés qui ont plus de 21 années de service, mais moins de 28	Deux journées et demie (2 ½)	Six (6) fois ses heures régulières mises à l'horaire hebdomadairement par année	Égale à 12 % de la rémunération et de la rétribution pour le temps supplémentaire reçues dans l'année précédente de vacances	6 semaines
Employés qui ont plus de 28 années de service	Deux journées et onze douzièmes (2 11/12)	Sept (7) fois ses heures régulières mises à l'horaire hebdomadairement par année	Égale à 14 % de la rémunération et de la rétribution pour le temps supplémentaire reçues dans l'année précédente de vacances	7 semaines

Les droits de congé accumulés qui dépassent les vacances annuelles prises dans une année doivent être payés le dernier vendredi de juin qui suit la fin de l'année de vacances.

Si les vacances prises dépassent les congés auxquels vous avez droit, la Société canadienne des postes a le droit de recouvrer le paiement en trop.

Pour plus de détails, veuillez vous référer à l'article 22 de la convention collective.

Changements au Programme d'aide aux employés (PAE)

par Leslie A. Schous

Veillez noter qu'à compter du 1^{er} janvier 2007, le nouveau fournisseur de services pour le Programme d'aide aux employés de la Société canadienne des postes est Shepell.fgi.

Shepell.fgi fournira les mêmes services que les Services de famille (PAESF). Notez d'ailleurs que le numéro de téléphone de Shepell.fgi est différent de celui du PAESF, cependant les appels des employés seront transférés s'ils composent le mauvais numéro de téléphone.

La Société canadienne des postes a envoyé une brochure dans l'édition de janvier/février du magazine Performance qui identifie les services disponibles auprès de ce fournisseur et les coordonnées.

Les employés qui désirent avoir accès au PAE peuvent appeler
le numéro de téléphone sans frais, 24 heures par jour, 7 jours par semaine :

1-866-565-4903 (Service par télécopieur : 1-877-338-0275)

Ou visitez le site Web :

Service d'aide en ligne : www.warrenshepell.com/ecounseling

Ressources en ligne : www.shepellfgi.com.



Sondage pour les bureaux de poste de la catégorie des groupes

par Leslie A. Schous

En juin dernier, nous avons fait parvenir un sondage aux bureaux de poste de la catégorie des groupes pour obtenir de l'information concernant le local à fournir, les téléphones, et les extincteurs, etc.

Nous avons eu un taux de réponse incroyable de 88 %! Merci à tous ceux qui ont pris le temps de répondre à ce sondage, puisque l'information est des plus importante.

Une des choses que nous avons remarquée cependant, c'est que plusieurs maîtres de poste n'ont pas complété la section intitulée « Niveau du groupe ». Si vous avez besoin d'obtenir de l'information concernant la classification de votre bureau de poste (exemple : groupe 1, 2, 3, 4, 5 ou 6), veuillez communiquer avec un officier de section ou avec le bureau national pour obtenir cette information.

Congé de préretraite (clause 22.14)

par Shirley L. Dressler

Les employés à plein temps ainsi que les employés à temps partiel dans les bureaux de la catégorie des classes qui ont un horaire régulier de 15 heures ou plus par semaine, et les maîtres de poste de la catégorie des groupes de niveau 3 ou plus ont droit au congé de préretraite si :

- a) ils ont 50 ans et qu'ils ont complété 20 ans d'années de service continu OU
- b) ils ont 60 ans et qu'ils ont complété 5 ans d'années de service continu.

Le congé de préretraite s'ajoute à vos vacances annuelles. Si vous rencontrez les critères d'admissibilité et l'âge approprié (donc les années de service et l'âge), vous avez le droit de recevoir une semaine de congé dans chacune de vos années de vacance jusqu'à un maximum de six (6) semaines et ce, jusqu'à ce que vous preniez votre retraite. Le congé est gagné dès la première année d'admissibilité et dans chacune des années subséquentes à la date d'anniversaire de naissance ou de service, selon la dernière éventualité.

Les congés de préretraite sont prévus à l'horaire en blocs d'une (1) semaine séparément des congés annuels. Vous n'avez pas à prendre les congés de préretraite dans des années consécutives. Cependant, à partir du moment où vous devenez admissible et jusqu'à votre retraite, vous ne devez pas excéder six (6) semaines. Cependant, dès que vous êtes admissibles à la cinquième année, vous pouvez aussi prendre votre sixième semaine de congé de préretraite dans la même année.

Si vous avez pris un congé de préretraite et que vous mettez un terme à votre emploi avant votre date d'anniversaire de naissance ou de service, selon la dernière éventualité, la Société canadienne des postes peut recouvrir la somme payée pour cette semaine.

Il n'y a aucune somme d'argent versée pour tenir lieu d'un congé de préretraite inutilisé, alors si vous y avez droit, profitez de ces journées additionnelles.

Recouvrement de paiements en trop

par Shirley L. Dressler

Avez-vous reçu un paiement en trop? La clause 35.11 décrit le processus pour le recouvrement des sommes payées en trop aux employés.

- Si vous recevez un paiement en trop excédant 50,00 \$ pendant deux périodes de paye ou plus, sans que cela soit de votre faute, la Société doit vous aviser de son intention de recouvrir les sommes payées en trop avant de faire le recouvrement.
- Si le recouvrement vous crée des difficultés financières, informez votre gestionnaire local de sorte à ce que le recouvrement ne dépasse pas 10 % de votre rémunération par période de paye et ce, jusqu'à ce que le montant complet ait été recouvré.
- Si vous terminez votre emploi avant la fin du recouvrement, les sommes dues pourraient être recouvrées de votre chèque de paye final.

PROGRAMME DE PRIME D'ACCOMPLISSEMENT LIÉ AU RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

Appendice « L »

par Pat E. Fagan

Comme vous le savez, lors de la dernière ronde de négociation, l'Association et la Société se sont entendues sur un « Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise » qui s'ajoute à l'ensemble de notre rémunération.

La prime est établie à 3 % par année financière lorsque les objectifs de la Société sont rencontrés. Il est possible que les gains soient plus élevés si la Société dépasse ses objectifs, ou moins si elle ne les atteint pas. Les cibles sont établies annuellement par le Conseil d'administration de la Société.

Parmi les faits saillants du programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise, on note :

- Le programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise est utilisé pour mesurer le rendement global de la Société et n'est pas utilisé pour mesurer la performance individuelle des membres ou les cibles individuelles des bureaux de poste.
- Le programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise est basé sur le rendement de la Société pour une année financière, c'est donc dire du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- Les paiements seront versés dans le 2^e trimestre de chaque année.
- Les paiements du programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise sont faits à titre de paiement forfaitaire ouvrant droit au régime de pension.
- Tous les employés à plein temps et à temps partiel sont admissibles pour recevoir le paiement de la prime (les employés nommés pour une période déterminée n'y sont pas admissibles).
- Un employé doit travailler dans un poste admissible pendant trois (3) mois ou plus dans l'année pour y avoir droit.
- Le paiement de la prime pour les employés à temps partiel est basé sur les heures réelles travaillées durant l'année financière, y compris les heures prolongées, mais à l'exception du surtemps ou de toute rémunération intérimaire.
- Le paiement de la prime pour les employés à plein temps est basé sur leur salaire indéterminé et leur classification à la fin de l'année.
- Le paiement de la prime pour les maîtres de poste de la catégorie des groupes est basé sur les heures réelles travaillées incluant la formule 1/3.
- Pour être admissible à la prime, vous devez être employé par la Société canadienne des postes à la fin de l'année financière.

RÉMUNÉRATION D'AFECTATION PROVISOIRE ET DE REMPLACEMENT

par Pierre Charbonneau

Clause 40.01 La rémunération d'**affectation provisoire** s'applique seulement lorsque l'employé remplace provisoirement le maître de poste ou l'adjoint principal.

Clause 11.08 a) «Affectation provisoire» désigne la nomination à titre intérimaire de l'employé à un poste de maître de poste ou d'adjoint principal d'un **niveau de classification** plus élevé que celui auquel il est nommé.

Niveau de classification :

En regardant l'appendice «A» de la convention collective, à la gauche de la page, il est inscrit CLASSIFICATION ACMPA.

Le niveau de classification y est inscrit avec le nombre de points alloués dans le cadre de l'évaluation des emplois.

Exemple : Niveau 1 Niveau 2 etc.
 (jusqu'à 360 points) (361 à 480 points)

En connaissant votre niveau de classification vous connaîtrez par la même occasion le taux de rémunération qui vous est alloué.

Exemple :

- 1) Monsieur Nonchanceux débute son travail à la Société canadienne des postes et son niveau de classification est le niveau 2, son taux de rémunération est de 17,60 \$.
- 2) Monsieur Chanceux travaille depuis 10 ans à la Société canadienne des postes et son niveau de classification est le niveau 2, son taux de rémunération est de 21,04 \$.

La rémunération d'affectation provisoire est payée au taux de rémunération le plus près du taux de rémunération qu'il recevait avant sa nomination temporaire, lui donnant une augmentation de salaire qui n'est pas inférieure à l'augmentation de salaire minimum applicable au niveau de classification auquel il est nommé temporairement.

Niveau 1 :

Niveau 1	INTÉRIMAIRE DANS UN :					
	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6B	Niveau 6A
16.35	17.60	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
16.75	17.60	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
17.19	17.60	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
18.00	18.44	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
18.85	20.11	20.04	19.87	19.94	21.01	21.76
19.79	21.04	20.90	21.93	20.62	21.01	21.76

En regardant à la gauche de cette grille, il est inscrit : niveau 1 et, en dessous, il y a six (6) différents taux salariaux. Regardez sur votre talon de paye pour trouver votre taux salarial. Il correspondra à un des six (6) taux salariaux inscrits à la gauche de cette grille.

**** Souvenez-vous** un maître de poste groupe doit appliquer la formule 1/3 :

Un maître de poste groupe 2, niveau 1. Quel sera son taux salarial?

Heures du relevé (clause 20.01) = 14 heures = 100 % du taux salarial

Heures de disponibilité (clause 20.01) = 10 heures = 1/3 du taux salarial

18,00 \$ est le taux salarial, mais si on applique la formule 1/3 :

$$(14 \times 18,00 \$) + (10 \times 18,00 \$) = 252,00 \$ + 60,00 \$ = 312,00 \$$$

3

312,00 \$ est pour 24 heures de travail, donc pour une heure :

312,00 \$ = **13,00 \$** est le taux salarial inscrit sur l'avis de paiement pour un maître de poste

24 groupe 2, niveau 1.

ACTUELLEMENT, SI VOTRE taux salarial est de 18,00 \$ ET QUE VOUS TRAVAILLEZ À TITRE INTÉRIMAIRE comme MAÎTRE DE POSTE de **NIVEAU 4**, quel sera votre taux salarial?

Vous recevrez 19,19 \$ l'heure comme taux salarial en remplacement du maître de poste.

Si votre taux salarial est de 16,75 \$ et que vous travaillez à titre **INTÉRIMAIRE** dans un poste d'adjoint principal de **NIVEAU 3**, quel sera votre taux salarial?

Vous recevrez 18,40 \$ l'heure comme taux salarial en remplacement de l'adjoint principal.

ÉGALEMENT, vous devez lire les clauses 40.02 ou 40.05 **pour connaître quand la rémunération provisoire sera payée.**

La **grille qui suit** est en vigueur pour l'année 2007.

Une mise à jour est faite à toutes les fois qu'il y a une augmentation du taux salarial.

TAUX DE RÉMUNÉRATION D'AFFECTATION PROVISOIRE

En vigueur : 1er janvier 2007

Niveau 1	Intérimaire dans un :					
	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6B	Niveau 6A
16.35	17.60	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
16.75	17.60	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
17.19	17.60	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
18.00	18.44	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
18.85	20.11	20.04	19.87	19.94	21.01	21.76
19.79	21.04	20.90	21.93	20.62	21.01	21.76

Niveau 2	Intérimaire dans un :				
	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6B	Niveau 6A
17.60	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
18.00	18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
18.44	19.22	19.19	19.94	21.01	21.76
19.24	20.04	20.56	19.94	21.01	21.76
20.11	20.90	21.26	21.31	21.01	21.76
21.04	21.87	21.93	22.00	21.71	21.76

Niveau 3	Intérimaire dans un :			
	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6B	Niveau 6A
18.40	19.19	19.94	21.01	21.76
18.79	19.87	19.94	21.01	21.76
19.22	20.56	19.94	21.01	21.76
20.04	21.26	20.62	21.71	21.76
20.90	21.93	22.00	21.71	21.76
21.87	22.63	22.81	23.07	22.47

Niveau 4	Intérimaire dans un :		
	Niveau 5	Niveau 6B	Niveau 6A
19.19	19.94	21.01	21.76
19.87	20.62	21.01	21.76
20.56	21.31	21.01	21.76
21.26	22.00	22.38	22.47
21.93	22.81	23.07	23.18
22.63	23.37	23.64	23.89

Niveau 5	Intérimaire dans un :	
	Niveau 6B	Niveau 6A
19.94	21.01	21.76
20.62	21.71	21.76
21.31	22.38	22.47
22.00	23.07	23.18
22.81	23.64	23.89
23.37	24.45	24.48

Augmentation minimum	
	(2007/01/01)
Niveau 2	0.40
Niveau 3	0.39
Niveau 4	0.67
Niveau 5	0.56
Niveau 6B	0.57
Niveau 6A	0.59

Niveau 6B	Intérimaire :
	Niveau 6A
21.01	21.76
21.71	22.47
22.38	23.18
23.07	23.89
23.64	24.48
24.45	25.32

Calendrier des congés annuels (Article 23)

par Shirley L. Dressler

Les congés annuels doivent être prévus au calendrier et pris dans l'année de vacances (1^{er} avril au 31 mars). Généralement, ils ne sont pas pris durant le mois de décembre, bien qu'ils ne doivent pas être refusés sans raison valable.

Les congés annuels sont mis à l'horaire et sont affichés avant le 1^{er} avril de chaque année.

Les maîtres de poste sont les premiers à choisir leurs périodes de congés annuels et les adjoints principaux, les deuxièmes. Les adjoints à plein temps choisissent ensuite leurs périodes de congés annuels en proportion avec leur période d'emploi continu. Les adjoints à temps partiel viennent ensuite et choisissent leurs périodes de congés annuels selon le même critère.

Chaque employé choisit une période de congés annuels continue qui consiste en la totalité ou à une partie des congés auxquels il a droit. Si nécessaire, une fois les premières sélections effectuées, les employés continuent de choisir des périodes subséquentes de vacances dans le même ordre de priorité que celui stipulé dans le paragraphe précédent et ce, jusqu'à ce que tous les droits de vacances soient mis à l'horaire.

S'il est possible de dresser des horaires de remplacement convenables, plus d'un employé peut prendre en même temps son congé annuel si cela ne crée pas d'inconvénient.

En suivant ce processus, les employés sont en mesure d'avoir les dates qu'ils ont sélectionnées pour leurs vacances. Des changements peuvent être apportés en autant que les nouvelles dates n'entrent pas en conflit avec les vacances présélectionnées par un autre employé.

Vous avez gagné vos vacances... profitez-en!



In Memoriam

du 1^{er} septembre 2006 au 28 février 2007



M. Dale Breiman
Wonowon, C.-B.

Mme Huguette Gaucher
Roxton Falls, QC

Mme Beatrice Thompson
Cawston, C.-B.

Mme Thérèse Couture
St-Gédéon, QC

Mme Marg McCurry
Macklin, Sask.

M. Robert I. Clow
North Wiltshire, Î.-P.-É.

Mme Sherry-Lynn McPeak
Milford, Ont.

Nos plus sincères condoléances à leurs parents et amis.

ARTICLE 34 Régimes d'assurance



par Pierre Charbonneau

34.01 Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC)

La contribution de la Société à la prime médicale du RSMC est de 95 % et celle des employés est de 5 %. (À l'exception des coûts pour les avantages optionnels – Hôpital)

Tous les employés à plein temps et à temps partiel de la SCP sont admissibles à la couverture du RSMC le premier jour de travail et ils doivent compléter le formulaire d'adhésion.

Le RSMC comprend quatre (4) éléments principaux :

- ASSURANCE MÉDICALE
- ASSURANCE HOSPITALISATION
- ASSURANCE VOYAGE
- COORDINATION DES AVANTAGES (nouveau)

Assurance médicale :

La franchise individu/familiale est éliminée.

Le régime de médicaments à trois niveaux :

① Les médicaments couverts dans le régime de base sont remboursés à 80 %. Les médicaments couverts dans le régime de base sont les médicaments inscrits sur la liste des médicaments du **programme du service de santé assurés (SSA)**. Toutes les catégories de maladies auront au moins un médicament couvert à 80 % dans la liste des médicaments du programme.

ou

② Les médicaments non couverts sur la liste du SSA, mais inclus sur la liste du RAMQ, seront remboursés au taux du régime qui est de 71 %. Le régime du RAMQ et le taux de remboursement s'appliquent à tous les membres de l'ACMPA.

ou

③ Les médicaments qui ne sont inscrits sur la liste du SSA ou sur la liste du RAMQ seront remboursés à 50 %.

L'assurance médicale rembourse :

- ◆ Médicaments prescrits par un docteur ou un dentiste
- ◆ Substituts nutritifs thérapeutiques
- ◆ Fournitures pour diabétiques
- ◆ Soins de la vue, maximum de 200 \$ pour chaque période de 2 ans
- ◆ Thérapie
- ◆ Soins dentaires
- ◆ Service d'ambulance
- ◆ Appareils auditifs – achat et réparation jusqu'à un maximum de 600 \$ par personne couverte et pour une période de 60 mois. L'assurance rembourse également le coût des piles ou de dispositifs de recharge; ces dépenses ne feront pas partie du maximum de 600 \$.
- ◆ Naturopathe 400 \$
- ◆ Soins dentaires majeurs 1,500 \$
- ◆ Orthodontie pour les enfants 2,000 \$
- ◆ Massothérapeute 400 \$
- ◆ Ostéopathe 400 \$
- ◆ Podiatre ou chiropodiste 400 \$
- ◆ Chiropraticien 600 \$
- ◆ Sage-femme 400 \$
- ◆ Psychologue 1,000 \$
- ◆ Acuponcture 400 \$

Assurance hospitalisation :

Pour vous aider à défrayer le coût d'une chambre d'hôpital, le régime offre deux (2) options vous permettant d'obtenir une couverture additionnelle au delà du 60 \$ par jour prévu dans l'assurance médicale :

☞ Option A : 70 \$ par jour
@ 0,17 \$/membre OU 0,30 \$/famille – par période de paye

☞ Option B : 140 \$ par jour
@ 0,74 \$/membre OU 1,37 \$/famille – par période de paye

Assurance voyage :

En cas d'urgence, l'assurance couvre les soins médicaux durant un voyage jusqu'à un maximum de 100,000 \$ (argent canadien) par personne couverte pour un maximum de 40 jours consécutifs après la date à laquelle vous avez quitté votre province de résidence.

L'assurance rembourse :

- ◆ Une ligne téléphonique multilingue
- ◆ Évacuation médicale
- ◆ Avance pour frais médicaux, exemple : admission à l'hôpital
- ◆ Service d'aide aux familles, exemple : surveillance des enfants, transport, etc.
- ◆ Rapatriement

Coordination des avantages :

Le RSMC permet la coordination des avantages entre conjoints employés de la Société canadienne des postes. Le conjoint présentement inscrit au régime comme «**personne à charge**» doit faire une demande auprès du service des avantages sociaux (1-877-727-2722) pour devenir membre afin de bénéficier de cet avantage. La coordination des avantages s'applique aux employés actifs et aux retraités qui ont pris leur retraite le ou après le 1^{er} janvier 2007.

34.03 Régime de soins dentaires et Régime de soins de la vue et de l'ouïe

- ◆ La couverture familiale s'applique uniquement aux employés qui travaillent 15 heures/semaine ou plus, ainsi qu'à tous les maîtres de poste de niveau de classification ACMPA 2 ou plus.
- ◆ Les employés du niveau de classification ACMPA 1 qui, au 31 mars 1997, **étaient admissibles** au régime de soins dentaires **restent admissibles**.
- ◆ La contribution de la SCP au Régime de soins dentaires est de 95 % et celle de l'employé est de 5 %.
- ◆ La franchise individu/familiale s'applique.
- ◆ Les soins dentaires seront remboursés selon le barème suivant :
 - le 1^{er} janvier 2007, le barème des tarifs de soins dentaires 2006 s'appliquera;
 - le 1^{er} janvier 2008, le barème des tarifs de soins dentaires 2007 s'appliquera;
 - le 1^{er} janvier 2009, le barème des tarifs de soins dentaires 2008 s'appliquera.
- ◆ Un employé en affectation provisoire (clause 11.08) qui rencontre les exigences du régime aura droit aux mêmes avantages.
- ◆ Aucun changement pour le Régime des soins de la vue et de l'ouïe, les frais du régime sont exclusivement à la charge de la Société canadienne des postes.

34.05 Soins médicaux des personnes retraités

La contribution de la Société à la partie «médicale» du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) et celle du retraité à vingt-cinq pour cent (25 %).

CONVENTION COLLECTIVE ACMPA/SCP

par Pat Fagan et Shirley Dressler

Plusieurs changements ont eu lieu à la suite de la signature de la convention collective, le 3 octobre dernier, alors que certains autres doivent toujours être mis de l'avant. Parmi les faits saillants dont vous devriez être au courant, on note que :

- Le paiement de votre indemnité de départ, si vous ne l'avez pas reporté à la retraite, devrait maintenant avoir été versé.
- Toutes les payes rétroactives devraient avoir été versées.
- Vous devriez avoir reçu votre augmentation de salaire le 1^{er} janvier 2007, selon l'Appendice « A ».
- Les maîtres de poste devraient avoir été prévenus à savoir si leur poste a été reclassifié ou non dans le cadre des changements au programme d'évaluation des postes.
- Les maîtres de poste peuvent toujours demander une réévaluation de leur poste s'ils rencontrent les critères stipulés à l'Appendice « E ».
- Le régime de médicaments à trois niveaux est maintenant en vigueur.
- Les franchises ont maintenant été éliminées dans le cadre du Régime de soins médicaux complémentaire.
- Les franchises pour le Régime de soins dentaires n'ont pas changé.
- Le guide de tarification pour les soins dentaires est basé sur les taux des années précédentes.
- Tous les employés (y compris les employés nommés pour une période déterminée) ont le droit de recevoir une copie de la convention collective.
- Un employé dont l'horaire normal de travail comprend le samedi ne doit pas être affecté à un quart de travail de moins d'une (1) heure durant la semaine.
- Les contributions au régime de pension pour les employés à temps partiel sont basées sur les heures réelles payées.
- L'indemnité de location des maîtres de poste de la catégorie des groupes a été ajustée correctement selon l'Appendice « I ».

Régime d'assurance-vie collective

A – Bénéfice d'assurance-vie

1. À compter du 1^{er} août 2005, **tous les membres actifs** de l'Association sont protégés par un bénéfice d'assurance-vie collective de 10 000 \$, conformément aux dispositions de la police de groupe n° 158073, sous-crite par la *Great-West, compagnie d'assurance-vie*, au nom de l'Association.
2. Le montant qui précède est sujet à une révision périodique.
3. Ladite assurance restera en vigueur tant et aussi longtemps que *l'employé demeurera un membre actif de l'Association*.
4. La protection existe tant que cette police est en vigueur.
5. La protection cessera à la fin du mois durant lequel vous atteignez l'âge de 70 ans.
6. Tout nouveau membre actif est couvert en vertu de ce régime dès la date à laquelle son adhésion à l'Association est reconnue par celle-ci.

B – Bénéfice en cas d'invalidité totale

1. La police prévoit le maintien de votre assurance collective, pourvu que les conditions suivantes existent :
 - a) vous devenez complètement invalide avant votre 65^e anniversaire de naissance;
 - b) votre invalidité est telle que vous êtes incapable d'accomplir un travail de quelque nature que ce soit;
 - c) vous demeurez un membre actif de l'Association.
2. Cette protection ne s'étend pas au-delà de votre 65^e anniversaire de naissance.
3. Si vous cessez d'être membre durant votre incapacité et avant votre 65^e anniversaire de naissance, vous devez considérer le privilège de conversion inscrit à l'item C ci-après.
4. Vous avez fait application pour l'exonération de primes dans les délais prévu au contrat.

C – Bénéfice de conversion

1. Cette assurance peut être convertie en certains types d'assurance-vie individuelle alors émis par la *Great-West*.
2. Pour pouvoir effectuer cette conversion, les conditions qui suivent doivent exister :
 - a) vous devez cesser d'être membre actif de l'Association avant ou à l'âge de 65 ans;
 - b) **votre demande de conversion doit être reçue au siège social de la Great-West dans les 31 jours qui suivent la date à laquelle vous cessez d'être membre actif de l'Association.**
3. Présentement, la protection maximale disponible est de 10 000 \$.
4. Votre état de santé au moment de la conversion n'est pas un facteur à considérer.
5. Ce privilège ne peut être accordé après les 31 jours qui suivent votre 65^e anniversaire de naissance, même si vous continuez à travailler après cette date.

D – Bénéficiaire

1. Vous trouverez, ci-dessous, un formulaire vous permettant d'enregistrer le nom du bénéficiaire devant toucher les sommes dues aux termes de la police, advenant votre décès.
2. Vous avez le droit de changer ce bénéficiaire désigné au besoin.
3. Si aucun bénéficiaire n'est désigné, les sommes dues seront payables à la succession par l'entremise d'un administrateur, exécuteur ou ayant(s) droit.
4. **Si la personne désignée comme bénéficiaire est un mineur qui n'a pas la capacité juridique voulue, cocher la boîte ci-dessous (dans le formulaire de désignation du bénéficiaire) et un formulaire de Nomination de Fiduciaire vous sera envoyé pour compléter.**

Certificat d'assurance

1. La *Great-West, compagnie d'assurance-vie*, certifie que le porteur dudit certificat est assuré pour la somme de 10 000 \$, conformément aux dispositions de la police de groupe n° 158073 :
 - a) pourvu qu'il soit membre actif de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints; et
 - b) pourvu qu'il soit âgé de moins de 70 ans.
2. Ce montant d'assurance est payable lors du décès de l'assuré, résultant de toute cause quelle qu'elle soit, au dernier bénéficiaire inscrit dans les dossiers de la *Great-West*.
3. Si aucun bénéficiaire n'est inscrit dans les dossiers de la *Great-West*, l'assurance doit être versée à l'administrateur, exécuteur ou ayant(s) droit de la succession du défunt.
4. La police comprend un bénéfice en cas d'invalidité et un privilège de conversion.
5. Ledit certificat ainsi que la documentation ci-dessus visant à décrire les particularités de l'assurance sont présentés exclusivement à titre d'information.
6. S'il y a conflit entre ce qui précède et les dispositions de la police de groupe n° 158073 dont l'Association est titulaire, ce sont les dispositions de ladite police n° 158073 qui ont préséance.

Si vous désirez des renseignements supplémentaires au sujet de ce régime d'assurance-vie collective, prière de communiquer avec :

Pierre A. Jeaurond, Administrateur
Régime d'assurance-vie collective de l'ACMPA
Casier Postal 189
Cumberland ON K4C 1E6

613-833-2227 pjeauro@magma.ca

Conserver les informations ci-dessus pour vos dossier.

2007/02

(Une fois complétée, veuillez détacher et retourner cette partie à l'adresse ci-dessus.)

Formulaire de désignation du bénéficiaire (VEUILLEZ ÉCRIRE EN LETTRES MOULÉES)

Avis Important concernant le régime d'assurance-vie collective

- Avant de compléter ce formulaire, vous devez avoir signé un dossier du membre de l'Association.
- Ce formulaire devrait être complété **qu'une seule fois**, sauf si vous voulez l'amender. (ex. changement de votre nom ou celui du bénéficiaire)
- Quand ce formulaire est complété par un membre, le membre doit faire témoigner sa signature par quelqu'un autre que le bénéficiaire.
- **Bénéficiaire d'âge mineur : OUI NON** • **Langue préférée: anglais français** **Tél. (maison) : (____) _____**

Je, _____ résidant(e) dans la province de _____

_____ *prénom et nom du membre* _____ *nom du bureau de poste*
est assuré(e) en vertu de la police de groupe n° 158073 déclare que toutes les sommes payables aux termes de ladite police, à mon décès, doivent être versées

à _____
_____ *prénom et nom du bénéficiaire* _____ *lien de parenté du bénéficiaire avec le membre*

Daté à _____ ce _____ jour de _____ 20____
_____ *ville, province*

_____ *signature du témoin*

_____ *signature du membre*