

2012-10-31

Arbitrator's decision – Backfilling Senior Assistant positions

On July 9, 2012, Arbitrator Ashley handed down a decision on a grievance CPAA filed against the Corporation for backfilling Senior Assistant positions at less than 40 hours. In her decision, Arbitrator Ashley considered an earlier decision by Arbitrator Jolliffe (**Hartsook** case). The relevant points of the decision are as follows:

Page 24, paragraph 50: “I can find nothing in the collective agreement, either prior to or following June 2010, which requires that the Employer backfill the Senior Assistant position at full-time hours when there is an incumbent in the position...”

Page 25, paragraph 55: “... It is clear that the Employer cannot fill a vacant Senior Assistant position on a permanent basis, with reduced hours. That is the essence of Article 11.12. Likewise, Article 11.12

*appears to remove the Employer's ability to delete a vacant Senior Assistant position or to reduce the full-time hours of the position, rights that would otherwise exist under the 1997 MOA and Article 12.05.” **Hartsook** represents the pre-2010 position in relation to backfilling the Senior Assistant position, in the absence of a vacancy.*

Page 26, paragraph 56: “*The analysis in **Hartsook** does not apply in a vacancy situation where there is no incumbent. In my view, the most reasonable and consistent conclusion as to the meaning of Article 11.12, in light of the plain meaning of its words, related provisions and the collective agreement as a whole, is that it mandates that when the Senior Assistant position is vacant, it must be filled with full-time hours.*”

In summary, the determining factor to consider is whether the Senior Assistant position is vacant or not.

- If the answer is yes, then the Corporation must backfill the hours on a full-time basis.
- On the other hand, if there is an incumbent in the Senior Assistant position but the individual is temporarily absent or substituting for the Postmaster, the Corporation can backfill at less than full-time hours up to and including the 20th consecutive shift (ref.: **Hartsook** decision). After the 20th consecutive shift, the position must be backfilled at its full complement of hours.

In deciding whether or not to file a grievance, CPAA Officers need to look at the specifics of individual cases and determine where they fall.

The integral text of the arbitrator's decision can be requested from the National Office of CPAA.

Décision de l'arbitre – Remplacement des adjoints principaux

Le 9 juillet 2012, l'arbitre Ashley a rendu sa décision dans le cas du grief déposé par l'ACMPA contre la SCP, en ce qui a trait au remplacement des adjoints principaux avec moins de 40 heures. Dans sa décision, l'arbitre Ashley a tenu compte d'une décision rendue antérieurement par l'arbitre Jolliffe (le cas **Hartsook**). Les faits saillants de sa décision, retirés du document original anglais et traduit non-officiellement*, vont comme suit :

Page 24, paragraphe 50 : « *Je ne peux rien trouver dans la convention collective, que ce soit avant juin 2010 ou après, qui exige que l'employeur remplace le poste d'adjoint principal selon des heures à plein temps lorsqu'il y a un titulaire dans le poste...* »

Page 25, paragraphe 55 : « ... *Il est clair que l'employeur ne peut remplacer un poste d'adjoint principal sur une base permanente, avec des heures réduites. C'est là l'essence même de l'article 11.12. En outre, l'article 11.12 semble révoquer l'habileté de l'employeur de supprimer un poste d'adjoint principal vacant ou de*

réduire les heures à plein temps du poste; droits qui existent par ailleurs en vertu du protocole d'entente de 1997 et de l'article 12.05. »

Le cas **Hartsook** représente la position pré-2010 en ce qui a trait au remplacement d'un adjoint principal, dans l'absence d'une vacance.

Page 26, paragraphe 56 : « *L'analyse du cas **Hartsook** ne s'applique pas dans le cas d'une vacance de poste lorsqu'il n'y a pas de titulaire. De mon point de vue, la conclusion la plus raisonnable et cohérente selon la signification de l'article 11.12, c'est-à-dire à la lumière des mots comme tels, des provisions concernées et de la convention collective dans son ensemble, c'est qu'il exige que lorsqu'un poste d'adjoint principal est vacant, il doit être comblé avec des heures à plein temps.* »

En résumé, le facteur déterminant est d'établir si le poste d'adjoint principal est vacant ou non.

- Si la réponse est affirmative, la Société doit combler les heures à plein temps.

- Par contre, si le poste d'adjoint principal compte un titulaire, mais que cette personne est temporairement absente ou qu'elle remplace le maître de poste de façon intérimaire, la Société peut combler le poste avec des heures réduites par rapport à un horaire à plein temps et ce, jusqu'au 20^e quart de travail inclusivement (réf. : décision dans le cas **Hartsook**). Après le 20^e quart de travail consécutif, le poste doit être comblé pleinement en vertu de son nombre total d'heures.

Afin de décider s'il y a lieu ou non de déposer un grief, les officiers de l'ACMPA doivent examiner les spécificités de chaque cas individuellement et déterminer dans quelle catégorie les facteurs considérés s'inscrivent.

Vous pouvez demander le texte intégral de la décision de l'arbitre auprès du bureau national de l'ACMPA.

*note : Les faits ont été retirés du document original anglais et la traduction a été faite sous l'égide du bureau national de l'ACMPA. La traduction officielle par la SCP suivra sous peu.

Continuous Employment – Break of service definitions

2.01 (d): "...no breaks in employment which exceed one (1) month."

For our purpose, the Canada Post Corporation Labour Relations Department and CPAA agree that one (1) month equals a thirty (30) calendar day period.

2.01 (d) (iii): "...when there is a break in service of more than seven (7) days."

To illustrate the application of the above Clause, if an employee works on the Monday of week one (1) and this employee does not work again until the Tuesday of week two (2), there has been no break in service.

However, if the employee works on Monday of week one (1) and he does not work again until Wednesday of week two (2), this constitutes a break in service.

Emploi Continu – Définitions d'interruption de service

2.01 (d) : « ...il n'y a jamais eu une interruption de service de plus d'un (1) mois. »

Pour nos fins, le département des relations du travail de la

Société canadienne des postes ainsi que l'ACMPA s'entendent qu'un (1) mois équivalant à une période de trente (30) jours civil.

2.01 (d) (iii) : « ...s'il y a eu interruption de travail de plus de sept (7) jours. »

Afin d'illustrer l'application du sous-alinéa, si un employé travaille le lundi de la semaine un (1) et que cet employé ne travaille pas encore avant le mardi de la 2^e semaine, cela ne constitue pas une interruption de service.

Par contre, si l'employé travaille le lundi de la semaine un (1) et qu'il ne travaille pas avant le mercredi de la 2^e semaine, cela constitue une interruption de service.

Personal Days Carry-Over 2012-2013 Clarification

If you carried five (5) days over from 2011 to 2012, you had a maximum of twelve (12) personal days to use from January 1 to December 31. You must use at least seven (7) of those days prior to December 31, as you can only carry over five (5) personal days. An employee may not have more than twelve (12) personal days in any one fiscal year. The Carry-Over Tool is available

on Employee Self Service (ESS) from December 1 to January 7.

- If you want to be paid out for all eligible unused days, don't do anything.
- If you want to carry over some of your eligible days and be paid out for the rest:
 1. Use the Personal Days Carry-Over Tool between January 1 to 7 to carry over a specific number of your unused personal days (up to a total of 5/7 of your yearly allotment).
 2. Any remaining eligible days will be automatically paid out to you on the third pay period in 2013.
- If you aren't able to enter your choice using the Personal Days Carry-Over Tool, you can use the carry-over form (which will be mailed to you by CPC) to indicate the specific number of hours you want to carry over and submit it by e-mail, fax or regular mail to AccessHR before January 7.

Please note: term employees of less than six (6) months are not eligible to carry over personal days.

Clarification sur le report de congés pour raisons personnelles 2012-2013

Si vous avez reporté cinq (5) jours au cours de 2011-2012, vous aviez un maximum de douze (12) journées personnelles à utiliser du 1^{er} janvier au 31 décembre. Vous devez donc utiliser au moins sept (7) jours avant le 31 décembre, puisque vous ne pouvez reporter plus de cinq (5) jours de congé personnel l'an prochain. Un employé ne peut avoir plus de douze (12) journées personnelles dans un même exercice financier. L'outil de report de congés pour raisons personnelles sera disponible dans le « Libre-service pour les employés » (LSE) du 1^{er} décembre au 7 janvier.

- Si vous souhaitez être payé pour toutes les journées inutilisées admissibles, vous n'avez rien à faire.
- Si vous souhaitez reporter certaines de vos journées admissibles et être payé pour le reste :

1. Utilisez l'outil de report de congés pour raisons personnelles dans la période du 1^{er} au 7 janvier pour reporter un nombre précis de congés personnels non utilisés

(jusqu'à un total de 5/7 de votre allocation annuelle).

2. Le solde des journées personnelles admissibles sera automatiquement payé lors de la troisième période de paye de 2013.

- Si vous n'êtes pas en mesure d'entrer votre choix à l'aide de l'outil de report de congés pour raisons personnelles, vous pouvez utiliser le formulaire de report (qui vous sera acheminé par la SCP). Vous devez indiquer le nombre d'heures que vous souhaitez reporter, puis envoyer le formulaire par courriel, télécopieur ou courrier régulier à AccèsRH et ce, avant le 7 janvier.

Note : les employés nommés pour une période déterminée de moins de six (6) mois ne sont pas admissibles au report de journées personnelles.

Member's Injury on Duty Pending Claim

The following is the experience of Board member, Louise Ade, President of the Newfoundland and Labrador Branch, in dealing with an Injury on Duty pending claim:

"We are into year two of the Short Term Disability Plan (STDP) and some Occupational Abilities Managers (OAM) are still not knowledgeable in the new Program.

"How can we be confident that our members are receiving the benefits that they are entitled to under Injury on Duty (IOD) pending?"

"I received a call from a member informing me that she had been off work due to a work-related injury. She said that she was told by her Local Area Superintendent (LAS), that because she didn't have any sick leave credits available, she had to be entered on the Exception Time Report as Leave without Pay. As a result, she utilized her vacation leave for the first four (4) weeks and then Leave without Pay (LWOP).

"I called the LAS, and she told me that she had to enter the employee under LWOP because she didn't have any top up credits available. I explained that the employee was entitled to 70% of pay under the IOD pending phase of her claim. The LAS did not know anything about this, as she had called AccessHR, and was told to instruct the employee to apply for Employment Insurance (EI) and that they

would process her Record of Employment (ROE).

“I then called the OAM, and he said the same thing as the LAS, that if the employee had no sick leave credits available, they would have to go on LWOP. I told the OAM that this information was incorrect, based on information that I had from Canada Post.

“I then called Canada Post to relay this information from the LAS and the OAM, and they said that they would clear this issue up.

“I just got off the phone from talking to the LAS and she said that she now has the correct information. She was in the process of paying the employee 70% of her regular pay, backdated to the date of injury, and reinstating her vacation leave credits.

“The good news is that the employee will get paid. The bad news is that she received no pay, except for vacation leave pay for part of the six (6) weeks. My concern is how many of our members have exhausted their top up credits, and who are in the IOD pending phase of a Workers Compensation claim, but are not receiving any money.

“The moral of the story, if you find yourself in a similar situation, please contact a

union representative immediately.”

Réclamation en attente pour les membres victimes d'accident au travail

Ce qui suit relate l'expérience d'une directrice du bureau national de direction, Louise Ade, présidente de la section de Terre-Neuve et du Labrador, dans le traitement d'une réclamation d'accident au travail toujours en attente :

« Nous en sommes déjà à la deuxième année du Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) et, pourtant, certains gestionnaires responsables de l'évaluation de la capacité au travail (GECT) n'ont toujours pas les connaissances pertinentes quant au nouveau programme.

« Comment pouvons-nous être sûrs que nos membres reçoivent les avantages auxquels ils ont droit lorsqu'une réclamation pour accident au travail est toujours en attente?

« J'ai reçu un appel d'une de nos membres m'informant qu'elle était absente du travail en raison d'un accident lié au travail. Elle m'a dit qu'elle avait parlé à sa surintendante de zone locale (SZL), qui lui

a mentionné qu'étant donné qu'elle n'avait pas de crédits de congés de maladie disponibles, elle devrait entrer ces jours sur le rapport d'exception de temps comme des congés sans solde. Par conséquent, elle a utilisé ses congés annuels pendant les quatre premières (4) semaines, puis elle a pris des congés sans solde.

« J'ai appelé la SZL et elle m'a aussi indiqué qu'elle devait entrer les jours de l'employée comme congés sans solde, parce que cette dernière n'avait pas de crédits disponibles à son actif. Je lui ai expliqué que l'employée avait droit à 70 % de sa rémunération durant la période d'attente de la réclamation d'accident au travail. La SZL ne savait rien à ce sujet. Elle avait déjà appelé AccèsRH et on lui avait dit de demander à l'employée de soumettre une demande d'assurance-emploi (AE) et qu'ils prépareraient son relevé d'emploi (RE).

« J'ai alors appelé le GECT qui m'a répété ce que m'avait dit la SZL, c'est-à-dire qu'étant donné que l'employée n'avait pas de crédits de congés de maladie disponibles, elle devait prendre des congés sans solde. J'ai mentionné au GECT que cette perception

était erronée à la lumière des informations que j'ai reçues de Postes Canada.

« J'ai donc appelé Postes Canada pour leur transmettre ces informations de la SZL et du GECT et ils ont dit qu'ils allaient clarifier la situation.

« Je termine juste une conversation téléphonique avec la SZL et elle me dit qu'elle a maintenant reçue l'information adéquate. Elle était donc sur le point de verser à l'employée 70 % de son salaire régulier, avec effet rétroactif à la date de l'accident, et elle rétablira les crédits de congés annuels.

« La bonne nouvelle c'est que l'employée sera payée. La mauvaise nouvelle, c'est qu'elle n'a reçu aucune rémunération excepté le paiement des congés annuels pour une portion de cette période de six (6) semaines. Mon inquiétude est à savoir combien de nos membres ont épuisé leurs crédits de congé alors qu'ils sont dans la phase d'attente d'une réclamation suite à un accident de travail, et qui ne reçoivent pas d'argent.

« La morale de l'histoire, c'est que si vous faites l'expérience d'une situation similaire, communiquez avec un représentant syndical immédiatement. »

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA

Karen E. MacDonald
Sue A. Verhelst
Julie Hughes

For more information, contact your CPAA Communication Committee at:
Pour plus d'informations, contacter votre comité de communication de l'ACMPA à :

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA
281 Queen Mary
Ottawa ON K1K 1X1

Tel. / tél. 613-745-2095
Fax / télécopieur 613-745-5559
mail@cpaa-acmpa.ca