

## **SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

### **DE L'OUEST À L'ATLANTIQUE**

#### **BULLETIN NO 2 – SEPTEMBRE 2008 CE QUE VOUS AVEZ MAINTENANT!**

À titre d'employées et employés de la Société des postes faisant partie de l'unité de l'AFPC, nous avons déjà les avantages suivants :

Congé de maladie payé, soit 15 jours par année pour les employées et employés à plein temps et calculé au pro-rata pour ceux à temps partiel. Payé à 100 p. 100. Nous avons également l'article 43.03 qui stipule qu'une déclaration signée est une preuve suffisante de maladie pour les absences ne dépassant pas cinq (5) jours. Nous ne sommes pas requis d'attendre l'approbation de ManuLife ou d'un fournisseur en matière d'incapacité à court terme. Vous avez aussi un libellé vous donnant droit à 10 jours de congé de maladie payé au cours d'une année financière sur la seule foi d'une déclaration signée par vous, ce qui protège votre vie privée.

Vous avez présentement droit à 12 semaines d'assurance-emploi si vous n'avez pas de crédits de congé de maladie. Rappelez-vous qu'il existe une période d'attente de deux semaines pour toutes les canadiennes et canadiens. Vous êtes rémunéré à 55 p. 100 de votre salaire brut et imposé à la source. Si vous rencontrez les critères, vous recevez un paiement maximum de 435 \$ par semaine. Toutes les canadiennes et canadiens doivent avoir entre 420 à 920 heures d'emploi assurables pour se qualifier et ils se font un devoir d'examiner toutes réclamations antérieures, le temps qui s'est écoulé entre les réclamations et si vous avez assez d'heures à chaque fois que vous en faites la demande. ([www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca))

Vous avez présentement une assurance-invalidité de longue durée pour une maladie dépassant plus de 12 semaines après avoir épuisé TOUS vos congés de maladie payés. Sun Life fournit les prestations de l'assurance-invalidité seulement lorsque vous avez épuisé tous vos congés de maladie. Vous recevez un paiement de 70 p. 100 de votre salaire brut dont l'impôt sera prélevé à la fin de l'année.

Nous avons déjà droit aux congés de maladie et à une accumulation des congés de maladie. Nous avons acquis ce droit depuis 40 ans, y compris lorsque nous avons été transférés du Conseil du trésor en 1981. Si nous ne les utilisons pas, ils s'accumulent et ceux-ci demeurent disponibles au cas où vous en auriez besoin.

Nous avons déjà 5 jours de congé pour obligations familiales. La SCP a clairement identifié dans son document le plus récent en format « pdf » son interprétation que les membres malades de la famille doivent résider dans la maison familiale. Ce document provient DIRECTEMENT de leur dossier : les employées et employés qui prennent du temps pour prendre soin des membres de la famille, résidant avec eux, tel que stipulé par la convention collective. Les employées et employés doivent également préciser qui est impliqué et pourquoi ils prennent le congé.

Rappelez-vous que le STTP vient juste de terminer ses négociations et qu'ils n'ont pas eu à renoncer à leur congé de maladie. La Société propose également que vos 5 jours d'obligations familiales soient inclus dans les sept jours et assujettis aux besoins opérationnels à moins qu'il s'agisse d'une urgence médicale grave. Vous avez droit à deux types de congés maintenant: 15 jours de maladie et 5 jours d'obligations familiales par année pour les employées et employés à plein temps alors que pour les employées et employés à temps partiel, ils sont calculés au pro-rata pour les maladies et 5 jours pour obligations familiales.

Rappelez-vous que le STTP n'a pas seulement bénéficié d'une augmentation salariale, ils ont également obtenu une prime dans le cadre de cette ronde.

Rappelez-vous que le STTP a déjà un libellé sur le travail dans l'unité de négociation protégeant leur travail, l'évaluation et un libellé sur la surveillance protégeant les travailleuses et les travailleurs. Leurs congés de maladie demeurent les mêmes, un dîner payé qui représente environ 3 p. 100, une allocation pour vêtements et un libellé sur le harcèlement personnel pour nommer quelques différences.

Qu'est-il arrivé de « nous traiter équitablement. »

Janet May et Mike Moeller