

Section du Québec

www.acmpaquebec.com

Voici les gagnants des prix de présence lors de notre assemblée annuelle générale tenue le 2 mai 2026 avec les officiers Chantal Coulombe et Steeven Roy.



De : 59, Rang Ste-Marie
Les Éboulements, Qc
G0A 2M0



Bonne saison estivale à :



Mot du président

Bonjour à vous,

Le printemps étant bien installé, il est le temps du bilan et de survoler les évènements qui nous concerne, membres de l'ACMPA. Je vous confirme encore une fois que vos officiers furent bien occupés.

Je vous souligne quelques points marquants :

Comme vous le savez, nous avons renouvelé notre convention collective avec quelques changements, dont l'offre des heures d'affectations provisoires à nos occasionnelles avec service continue avant d'utiliser la liste du 50 km. Ce fut un sujet très discuté et un peu controversé. Sans oublier que cette convention-ci sera déjà échue le 31 décembre prochain. Vous avez d'ailleurs jusqu'au 30 juin 2026 pour soumettre vos demandes de changements. Si vous voulez des modifications ou des améliorations, c'est à vous, membres, de vous faire entendre.

Nous avons déposé plusieurs griefs pour nos membres concernant des erreurs détectés sur l'octroi du nombre de semaines de vacances et de congé de préretraite. Nous nous sommes aperçus qu'il y avait certaines données effacées du système de Postes Canada en lien avec la date d'embauche versus la date de service continue. Ce problème devrait se régler, mais, comme vous vous en doutez, il faut s'armer de patience avec l'employeur.

Nous avons dû traiter également au cours de la dernière année plusieurs gestions de conflit entre les employés dans les bureaux. Plusieurs membres n'en parlent pas en imaginant que le conflit va se régler tout seul. À un moment donné, la pression est trop forte et cela explose. N'attendez pas que cette situation vous arrive, parlez dès le début des « irritants » à votre chef de zone et, s'il ne fait rien, appelez-nous. Les conflits débutent très souvent par une situation anodine, mais cela déborde au fil des semaines.

Un autre sujet qui nous a tous préoccupés dernièrement et qui est loin d'être réglé, c'est la restructuration de Postes Canada. Le plan déposé au gouvernement n'a pas encore été approuvé par le ministre Lightbound, mais l'employeur semble malgré tout avancer dans ses changements. Nous avons eu et nous avons encore de l'information aux compte-gouttes de la part de l'employeur. Même la gestion locale, soit nos directeurs, ne savent pas exactement comment le tout se déroulera, car les décisions sont pour tout le Canada et prises aux nationales. En ce moment, nous savons tous qu'ils enlèveront la livraison à domicile pour faire la livraison en BPCOM.

Très récemment, nous avons appris qu'ils font présentement des visites à certains bureaux ciblés près des grandes villes pour cueillette d'informations opérationnelles, sondages auprès des clients, et ce, autant pour les bureaux franchisés, STTP ou ACMPA. Nous nous doutons que ce n'est pas sans raison, il se peut que ce soit

pour regrouper certains FFRS ou pour la fermeture définitive de bureaux. Vos idées étant aussi bonnes que les nôtres, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Les changements à venir en lien avec nos emplois côté ACMPA ne sont pas encore clairs. Il y a possibilité de fermeture de bureaux, mais nous n'avons aucune information concrète. Nous savons que PC prévoit ne faire aucun congédiement, que le tout s'échelonne sur plusieurs années et que le départ à la retraite de plusieurs employés dans les prochaines années atténuera un peu le choc. Nous ne connaissons ni les endroits ni le nombre de bureaux visés. Sans vous le cacher, il est certain que les bureaux de poste très près les uns des autres nous préoccupent un peu plus...

Pour ce faire, l'employeur pourrait se prévaloir maintenant de l'article 13, ce qu'il n'avait pratiquement jamais fait au Québec, auparavant. Ici, on parle de la liste de relève ou des employés mis sur la liste excédentaire avec des priorités de rappel ou priorité de nomination sur un poste vacant. Ils pourraient également transférer certains employés dans les bureaux avoisinants en respectant certaines règles ou sous protocole d'entente. Nous vous aviserons si l'employeur emprunte cette voie, qui est assez compliquée à gérer.

C'est dans ce temps d'incertitude qu'il faut malgré tout garder le moral et savoir que cette restructuration s'échelonne sur plusieurs années.

Nous vous informerons de tout changement au fur et à mesure via notre site web et notre journal. En passant, nous recevons de merveilleux commentaires de partout sur notre journal, provenant même des autres provinces, et nous en sommes très fiers. Il est « bourré » d'informations pertinentes sur notre travail de tous les jours et Angèle, notre secrétaire-trésorière, y est pour beaucoup !

Sur ce, je vous souhaite de bonnes vacances d'été pour faire le vide et profitez en bien.

 *Steeven*



« Ce n'est pas le plus fort de l'espèce qui survit, ni le plus intelligent. C'est celui qui sait le mieux s'adapter au changement. » — Charles Darwin

Congrès 2027

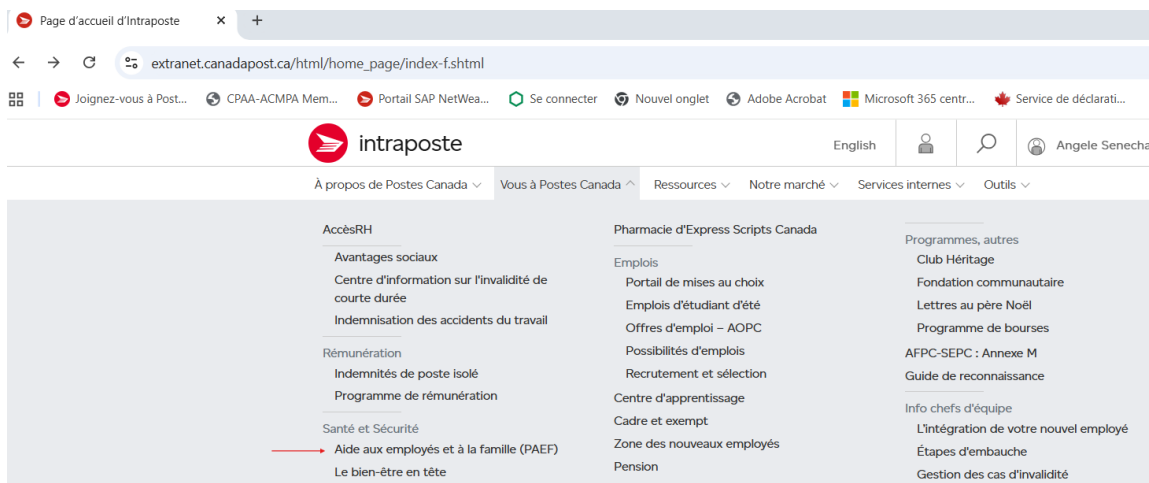
Le prochain congrès de notre section aura lieu à l'hôtel le Germain de Baie-St-Paul et se tiendra du vendredi 30 avril au dimanche 2 mai 2027. Si vous désirez réserver une chambre à l'hôtel le Germain avec les tarifs négocié, vous devez le faire avant le 19 mars 2027 et mentionner que c'est pour le groupe : L'Association Canadienne des Maitres de Poste et Adjoints. Nous vous rappelons qu'il s'agira d'un congrès avec élection pour vos officiers et également pour vous présenter comme délégué pour le congrès national. C'est la section des Maritimes qui recevra le congrès national en octobre 2027. Tous les détails et inscriptions vous seront communiqués ultérieurement.

Tous les officiers vous souhaitent une belle saison estivale. 🌸

Ressources à conserver :

PAEF — Programme d'aide aux employés et à leur famille : 1 877 565-4903

Nous vous encourageons à consulter la gamme de service offert souvent méconnu dans ce programme.



The screenshot shows the Intraposte website interface. The top navigation bar includes the Intraposte logo, language selection (English), and user profile (Angele Senechal). Below the navigation bar, there are several menu items: 'À propos de Postes Canada', 'Vous à Postes Canada', 'Ressources', 'Notre marché', 'Services internes', and 'Outils'. The main content area is divided into three columns of links. The first column includes 'AccèsRH', 'Avantages sociaux', 'Centre d'information sur l'invalidité de courte durée', 'Indemnisation des accidents du travail', 'Rémunération', 'Indemnités de poste isolé', 'Programme de rémunération', 'Santé et Sécurité', 'Aide aux employés et à la famille (PAEF)', and 'Le bien-être en tête'. The second column includes 'Pharmacie d'Express Scripts Canada', 'Emplois', 'Portail de mises au choix', 'Emplois d'étudiant d'été', 'Offres d'emploi - AOPC', 'Possibilités d'emplois', 'Recrutement et sélection', 'Centre d'apprentissage', 'Cadre et exempt', 'Zone des nouveaux employés', and 'Pension'. The third column includes 'Programmes, autres', 'Club Héritage', 'Fondation communautaire', 'Lettres au père Noël', 'Programme de bourses', 'AFPC-SEPC : Annexe M', 'Guide de reconnaissance', 'Info chefs d'équipe', 'L'intégration de votre nouvel employé', 'Étapes d'embauche', and 'Gestion des cas d'invalidité'. A red arrow points to the 'Aide aux employés et à la famille (PAEF)' link in the first column.

Centre du régime de retraite de Postes Canada : 1 877 480-9220

Accès RH : 1 877 807-9090

Centre de contrôle : 1 800 361-8744

Votre CZL : _____

(En cas d'urgence, votre famille devrait pouvoir communiquer avec cette personne aussi)

LA PEUR

Dans certains échanges avec vous, un sujet revient trop souvent :

- Je ne vous ai pas appelé, car j'ai peur des représailles.
- Je vous appelle, mais ne faites rien, j'ai peur pour après.
- Je n'ai rien dit à ce moment-là, car j'ai peur des chicanes.
- J'ai choisi mon combat.

Tant que vous resterez dans la peur, la crainte ou le désir d'être ami, nous ne pourrons pas vous aider, et rien ne changera.

Votre rôle dans les bureaux de poste est d'être une ressource, un leader, une personne qui informe, qui partage son savoir, qui se dévoue à sa tâche, qui travaille en collaboration... Vous avez le devoir d'informer vos chefs de tout ce qui ne fonctionne pas, comme des erreurs répétitives, des doutes sur une procédure, des collègues qui n'y arrivent pas...

Parce que les chefs ont le pouvoir disciplinaire et des ressources que vous n'avez pas.

Des situations dégénèrent parce que toutes les ressources ne sont pas impliquées à cause de votre peur.

Si le chef est la source de vos peurs, de vos craintes, vous avez des ressources. Mais vous devez nous permettre de vous représenter ET vous devez nous informer de fait. Que pourrait-il arriver de pire si vous « parliez » d'une situation ?

Nous ne répéterons jamais assez, communiquer avec vos chefs par écrit et conservez vos discussions.



Demande d'heures additionnelles

Lorsque vous n'arrivez pas à effectuer tout votre travail et que vous êtes débordé, il faut demander des heures additionnelles pour les besoins opérationnels de votre bureau. Cependant, il faut passer par le bon canal, pour faire cette demande.

Voici la SEULE façon de procéder :

Envoyer un courriel à votre CZL et garder le courriel comme preuve de votre demande.

Il ne faut pas se sentir coupable ou incompetent. C'est possible que vous ayez juste trop de travail et il peut être normal de ne pas y arriver, par moment.

Pour avoir une réponse positive de votre CZL, soyez prêt ! C'est-à-dire, préparez vos arguments. Avant de faire votre demande, vous devez savoir de combien de temps vous aurez besoin ainsi que la liste des tâches qu'ils restent à accomplir.

Si vous êtes en remplacement d'un maître de poste, c'est encore plus important de demander de l'aide au besoin. Vous ne pouvez pas tout savoir en commençant ! Et ce ne sera pas mal interprété.

Ne faites aucun bénévolat ! Prenez vos pauses.

Même si la demande est refusée, conserver votre courriel, si vous avez besoin à d'autres moments, refaite une demande. Si vous avez besoin de notre aide, il sera plus facile de « discuter » avec l'employeur avec des documents de demandes et même éviter des coupures d'heures possibles dans un proche avenir...

.....

ENCORE !!! 🙄

Nous vous rappelons qu'il est interdit d'utiliser les ressources matérielles de Postes Canada pour communiquer avec les officiers du syndicat. Acheter des enveloppes et des timbres pour nous envoyer des documents. Utiliser un outil électronique personnel pour nous écrire un courriel.

L'accès à l'information

Nous souhaitons rappeler à tous les membres (**peu importe votre statut, et peu importe le bureau où vous êtes**) que vous avez pleinement le droit d'accéder à toute la documentation dont vous avez besoin pour bien accomplir vos tâches et pour comprendre les processus qui vous concernent. Pouvoir se valider avec ce qui a déjà été fait pour remplir des formulaires interne, consulter l'horaire du bureau ou le calendrier de vacances annuelles sont des exemples d'informations auxquels vous devez avoir accès.

Les maîtres de poste (ou les remplaçants) et vos CZL sont là pour vous accompagner, vous orienter et vous fournir les documents nécessaires.

Nous vous encourageons à faire vos démarches de demande d'informations dès que vous en ressentez le besoin. C'est une façon de rester confiants, autonomes et bien outillés dans votre travail. Discrètement, lorsque nécessaire, n'hésitez pas à valider l'information auprès de plus d'une ressource comme une SSR, une formatrice, un maître de poste d'expérience, votre CZL, votre syndicat, le CIBP... Ça nous aide collectivement à garder une information juste, cohérente et fiable.

Avoir un statut d'occasionnel (employée à durée déterminée) ne limite pas vos ressources à consulter, au contraire, créez-vous un réseau, établissez des contacts et faites-vous connaître.

Pourquoi prenez-vous l'initiative de barrer des classeurs entiers durant vos absences ? Pourquoi votre CZL vous demande de mettre sous clé certaines informations durant vos absences ? Pour cacher des informations ou des procédures bafouées ? Vous n'êtes pas censé avoir de documents confidentiels dans les classeurs du bureau. Pour éviter « du méméragé » ? Ce n'est pas la solution, en cas de comportement inapproprié, les CZL ont des ressources pour rencontrer et encadrer les gens qui en ont besoin. Vous n'êtes pas « obligé » d'accepter toutes les demandes de vos chefs si cela vous semble inhabituel. Maintenant, demandez-vous l'impact sur une collaboration avec un collègue, demandez-vous : comment est-ce perçu ? Prenez le temps de nous appeler dans de telle circonstance.

Le respect des gens, des procédures et la collaboration dans nos bureaux sont tous des éléments qui doivent être au cœur de nos décisions.



Procès-verbal de l'assemblée générale annuelle 2026

À une assemblée générale annuelle des membres de L'Association Canadienne des Maîtres de Postes et Adjointes, Section du Québec qui s'est tenue à 10 h, le 2 mai 2026 à l'Hôtel et Suites Normandin de Lévis :

Les membres de l'exécutif présents sont : la vice-présidente Chantal Coulombe, la secrétaire-trésorière Angèle Sénéchal, la directrice Chantal Corriveau, et ce, sous la présidence de Steeven Roy.

74 membres assistaient à l'assemblée générale.

AGENDA DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE :

- Moment de réflexion ;
- Minute de silence à la mémoire de nos disparus ;
- Compte-rendu du procès-verbal de l'assemblée générale de mai 2025 ;
- Rapport du président ;
- Rapport du Président national ;
- Rapport du comité des finances ;
- Forum ;
- Prix de présence.

APPEL À L'ORDRE

Moment de réflexion, ayant pour thème la capacité de s'adapter, avec Chantal Coulombe.

Minute de silence pour nos membres décédés avec Chantal Corriveau. Nos vœux de sympathie accompagnent les familles, amis et collègues de Mme Dina Potvin et Mme Guylaine Foster.

R. : 26 810 Il est résolu que les minutes de l'assemblée générale du 4 mai 2025 soient acceptées telles que lues.

PROPOSÉ PAR : Manon Jacques

SECONDÉ PAR : Monique Robert

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

Le président, Steeven Roy, lit son rapport.

Le président, Steeven Roy, annonce sa retraite, qui débutera le 5 juillet 2026 de Postes Canada et de l'ACMPA.

La vice-présidente francophone nationale, Brigitte Faucher, lit le rapport du président national, Dwayne Jones.

R. : 26 811 Il est résolu que les rapports soumis par les présidents soient acceptés.

PROPOSÉ PAR : Linda Grimard

SECONDÉ PAR : Ursula T. Ruf

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

- R. : 26 812** Il est résolu que le budget prévisionnel proposé par les officiers de la section pour l'année 2027 soit accepté.
PROPOSÉ PAR : Julie Béland
SECONDÉ PAR : Isabelle Côté
ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ
- R. : 26 813** Il est résolu que le rapport financier présenté pour la Section du Québec pour l'année se terminant le 31 décembre 2025 soit accepté.
PROPOSÉ PAR : Geneviève Bédard
SECONDÉ PAR : Nathalie Lampron
ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ
- R. : 26 814** Il est résolu que les honoraires de l'exécutif soient de 477,54 \$ pour le président, la vice-présidente et la secrétaire-trésorière et de 424,48 \$ pour la directrice au congrès 2026, et ce, sous l'application de la résolution R. : 23 796.
PROPOSÉ PAR : Annick Veillette
SECONDÉ PAR : Julie Béland
ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

Forum et prix de présence

- R. : 26 815** Il est résolu que l'assemblée générale soit levée à 11 h 30.
PROPOSÉ PAR : Monique Robert
SECONDÉ PAR : Chantal Gaudreault
ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

Votre participation est nécessaire pour la pérennité de votre section et nous vous remercions, encore une fois, d'avoir été présents. Cette assemblée générale annuelle a permis de recevoir plus de gens pour qui c'était une première fois à nos activités. Maintenant que « la glace est cassée » pour certain ou le plaisir de se retrouver pour d'autres, nous espérons que vous reviendrez tous l'an prochain. Merci de ce succès, c'est grâce à vous.



BUDGET ACPMA			Budget	Budget	Budget	Réel
		RECETTES	2027	2026	2025	2025
4005	r05	Dépôt fait au compte courant CP	- \$	- \$	- \$	408,71 \$
4006	r06	Intérêts reçus (placements/ristourne/remise Visa)	20 000,00 \$	13 625,00 \$	16 000,00 \$	20 074,42 \$
4007	r07	Divers	- \$	- \$		
4008	r08	Fonds reçu du bureau national	400 000,00 \$	375 000,00 \$	375 000,00 \$	450 918,62 \$
4009	r09	Cotisation membres associés (10\$/membre)	500,00 \$	400,00 \$	400,00 \$	550,00 \$
4010	r10	Inscription reçues pour congrès (annuel/quadriennal)	2 500,00 \$	- \$	2 000,00 \$	3 300,00 \$
4011	r11	Montant reçu pour autres raisons des membres	- \$	- \$	- \$	- \$
4012	r12	Dons	- \$	- \$	- \$	- \$
4013	r13	Dépôt à terme	71 000,00 \$	- \$	28 920,00 \$	- \$
		TOTAL DES RECETTES	494 000,00 \$	389 025,00 \$	422 320,00 \$	475 251,75 \$
		DÉBOURSÉS	2027	2026	2025	2025
5405	d09	Honoraires mensuel des officiers	22 600,00 \$	22 000,00 \$	28 320,00 \$	21 705,60 \$
5410	d10	Salaire du secrétariat	30 000,00 \$	30 000,00 \$	28 000,00 \$	40 740,31 \$
5422	d17	AE - ACPMA	1 100,00 \$	1 100,00 \$	1 200,00 \$	965,82 \$
5425	d16a	RQAP - ACPMA	500,00 \$	400,00 \$	500,00 \$	364,58 \$
5440	d17a	CNESST - ACPMA	350,00 \$	400,00 \$	500,00 \$	253,05 \$
5450	d16	RRQ - ACPMA	2 800,00 \$	2 800,00 \$	4 000,00 \$	2 572,94 \$
5455	d15a	FSSQ - (RAMQ) - ACPMA	950,00 \$	950,00 \$	3 200,00 \$	869,03 \$
5601	d06	Dépenses diverses (frais bancaire, consultation pro, auditeurs)	3 400,00 \$	3 450,00 \$	3 000,00 \$	934,54 \$
5602	d07a	Correction et traduction de la poste-publication	2 000,00 \$	2 000,00 \$	1 600,00 \$	1 363,03 \$
5603	d07	Journal - production PP	16 000,00 \$	18 000,00 \$	14 000,00 \$	14 913,13 \$
5605	d08	Loyer des officiers	7 200,00 \$	7 200,00 \$	7 800,00 \$	7 200,00 \$
5612	d	Frais des auditeurs	100,00 \$			36,92 \$
5617	d18a	Licence et logiciel	4 100,00 \$	3 000,00 \$	3 000,00 \$	4 018,43 \$
5618	d18	Achat, location ou réparation d'équipement	2 000,00 \$	1 000,00 \$	500,00 \$	- \$
5619	d19	Fournitures de bureau (papeterie, crayon, encre)	3 500,00 \$	2 200,00 \$	1 000,00 \$	3 182,90 \$
5622	d22	Téléphone, cellulaire, internet payés aux officiers	8 400,00 \$	7 500,00 \$	8 700,00 \$	8 265,35 \$
5623	d23	Frais postaux	500,00 \$	2 000,00 \$	500,00 \$	332,16 \$
5624	d24	Dépenses pour congrès (autre que salaire)	60 000,00 \$	5 000,00 \$	- \$	42 311,15 \$
5626	d26	Dépenses pour congrès nationaux (autre que salaire)	8 000,00 \$	- \$	- \$	- \$
5628	d27a	Administration de section	82 000,00 \$	55 000,00 \$	65 000,00 \$	69 796,64 \$
5631	d28a	Conflits	28 000,00 \$	25 000,00 \$	12 000,00 \$	23 072,18 \$
5632	d28b	Enquête accident de travail	1 500,00 \$	3 000,00 \$	10 000,00 \$	3 555,84 \$
5633	d28c	Dotation, observation concours, pmo	2 000,00 \$	2 000,00 \$	10 000,00 \$	890,51 \$
5634	d28d	Entrevue disciplinaire	60 000,00 \$	60 000,00 \$	65 000,00 \$	52 833,07 \$
5635	d28e	Évaluation des emplois/employées	12 000,00 \$	10 000,00 \$	3 000,00 \$	- \$
5636	d28f	Griefs	2 000,00 \$	500,00 \$	500,00 \$	773,75 \$
5637	d28g	PAICD (court & long terme)	1 000,00 \$	1 000,00 \$	- \$	755,65 \$
5638	d28h	Patronale/syndicale/relation de travail	35 000,00 \$	18 000,00 \$	35 000,00 \$	22 475,78 \$
5641	d29	Dépenses pour réunion de section (exécutif)	50 000,00 \$	50 000,00 \$	50 000,00 \$	45 935,21 \$
5642	d30	Salaire, per diem et KM pour congrès (officier/délégué)	15 000,00 \$	5 000,00 \$	51 000,00 \$	7 349,31 \$
5643	d31	Dépenses pour teams d'automne	3 000,00 \$	2 500,00 \$	5 000,00 \$	2 874,21 \$
5731	d41	Frais pour appels finaux	5 000,00 \$			4 257,59 \$
5734	d34	Dépenses pour action politiques	7 000,00 \$	7 000,00 \$	2 000,00 \$	2 248,05 \$
5735	d35	Formation	10 000,00 \$	5 000,00 \$	5 000,00 \$	- \$
5736	d36	Consultation d'heures/horaire bureau	5 000,00 \$	10 000,00 \$	1 000,00 \$	324,06 \$
5738	d38	SST, CNESST, accomodement retour au travail	2 000,00 \$	5 000,00 \$	2 000,00 \$	- \$
Audit		Amortissement	- \$	- \$		1 251,21 \$
Audit		Radiation ULWOP	- \$	- \$		(1 518,24) \$
		TOTAL DES DÉBOURSÉS	494 000,00 \$	368 000,00 \$	422 320,00 \$	386 903,76 \$
		Équilibre budgétaire : surplus ou (déficit) (4013)	- \$	21 025,00 \$	- \$	88 347,99 \$

Mise à jour importante

Liste d'occasionnels fusionnés ACMPA

Origine des listes d'occasionnels fusionnés ACMPA :

Il y a plus de vingt ans, il y avait des offres de travail et il y avait des candidatures. Cependant, les bureaux offrant moins d'heures de travail étaient désavantagés par les bureaux voisins ayant une plage horaire journalière plus complète. En établissant les listes fusionnées, la gestion s'assurait d'avoir des candidats par secteur de proximité et obligeait les gens à faire les remplacements dans tous les bureaux de cette liste. Une tolérance à trois refus avait été instaurée et, après l'atteinte de ces trois refus, l'employé était remercié de ses services.

Réalité en 2026 :

Les listes fusionnées ne respectent pas la convention collective ratifiée en 2025. Les offres d'emplois sont différentes. Les candidatures sont très limitées. La politique des trois refus n'est plus appliquée de façon systématique, la gestion faisant du cas par cas en fonction des ressources de remplacement disponibles. Les listes fusionnées sont seulement présentes au Québec. Suite à la nouvelle convention collective, il y a eu des employés lésés dans leurs droits par les listes fusionnées, d'un commun accord les parties conviennent des changements ci-dessous :

Directives (#1 à #5) :

Voici les directives à appliquer dès le 1^{er} mai 2026 pour toutes listes fusionnées encore en place :

1 Demander une défusion de liste lorsque celle-ci n'a plus de candidat.

#2 L'occasionnel avec service continu étant sur une liste fusionnée doit signer ses vacances annuelles sur le calendrier de vacances du bureau qui gère les paies. **(Le bureau qui gère les paies doit être celui ayant le plus grand nombre d'heures)** L'article 23 de la convention collective fait référence à un ordre de priorité de signature des vacances par bureau. L'occasionnel avec service continu ne peut donc pas bloquer ses semaines de vacances sur plus d'un calendrier.

3 L'occasionnel avec ou sans services continus sera considéré pour les affectations provisoires dans le bureau qui gère sa paie selon l'ordre de priorité des offres défini à l'article 11.08 de la convention. L'ordre défini dans cet article de convention est pour un seul bureau. L'occasionnel ne peut bloquer sa priorité dans plus d'un bureau à la fois.

4 L'occasionnel avec ou sans services continus sera considéré pour les heures additionnelles dans le bureau qui gère sa paie selon l'ordre de priorité des offres défini à l'article 20.13 de la convention. L'ordre défini dans cet article de convention est pour un seul bureau. L'occasionnel ne peut bloquer sa priorité dans plus d'un bureau à la fois.

5 L'occasionnel avec ou sans services continus sera considéré pour une nomination à un poste d'adjoint de moins de 15 heures ou adjointe 15 heures ou plus dans le bureau qui gère sa paie selon l'ordre de priorité des offres défini aux articles 11.02 et 11.03. L'ordre défini dans ces articles de convention est pour un seul bureau. L'occasionnel ne peut bloquer sa priorité dans plus d'un bureau à la fois. L'occasionnel qui désire un poste de temps partiel doit toujours compléter le formulaire d'intérêt pour un poste d'adjoint à temps partiel disponible sur le site WEB : www.acmpaquebec.com, dans l'onglet formulaires.

11.08 Affectations provisoires

- a) Aux fins de la présente convention, « **affectation provisoire** » désigne la nomination à titre intérimaire de l'employée à un poste de maître de poste ou d'adjointe principale d'un niveau de classification plus élevé que celui auquel elle est nommée. Pendant la durée de son affectation provisoire, l'employée doit exécuter les fonctions du poste du niveau de classification plus élevé qui peuvent lui être demandées pour avoir droit à la rémunération d'affectation provisoire. **(Remplacement de l'horaire complet du maître de poste ou de l'adjoint principal)**
- b) **L'affectation provisoire est offerte dans l'ordre suivant :** ↓
- i) Aux employées compétentes et immédiatement disponibles du bureau (**adjoint principal et temps partiel du bureau**), en commençant par l'employée qui travaille le plus grand nombre d'heures normales par semaine, pour finir avec l'employée qui en travaille le moins.
- ii) **Lorsque deux (2) ou plusieurs employées travaillent le même nombre d'heures par semaine, l'affectation provisoire est d'abord offerte à l'employée qui compte l'emploi continu le plus long dans le bureau de poste en question.** La priorité est cependant offerte à celles qui ont déjà été des employées à temps plein et dont le nombre d'heures a été réduit aux termes des modalités du sous- alinéa 12.05 a) i).
- iii) À l'employée qualifiée nommée pour une période déterminée de ce bureau qui possède un emploi continu. **(Occasionnel avec service continu du bureau)** S'il y a plus d'une employée qualifiée nommée pour une période déterminée dans ce bureau qui possède un emploi continu, le poste sera d'abord offert à celle qui possède la plus longue période d'emploi continu.
- iv) À une employée qualifiée et immédiatement disponible dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du bureau qui a avisé, par écrit, la Société de son intérêt. S'il y a plus d'une (1) employée qualifiée, l'affectation doit être offerte à l'employée dont la durée de l'emploi continu est la plus longue dans l'unité de négociation. **(Liste du 50 KM)**
- v) À défaut de pouvoir pourvoir ce poste, il y a lieu d'y pourvoir par d'autres moyens. **(En règle général, vous ferez l'offre à votre occasionnel sans service continu de votre bureau, vous chercherez ensuite une solution parmi les occasionnels d'autres bureau, finalement, vous consulterez vos chefs pour l'approbation d'une solution ou pour trouver une solution. Cependant, il y a des secteurs où les CZL gèrent la section "autres moyens" selon leur interprétation, laissant planer un doute sur la transparence du processus de remplacement, avisez-nous.)**
- ** Aux fins de l'alinéa 11.08 b), pour déterminer si une employée est « compétente », les facteurs ci-dessous doivent être pris en compte : les titres de compétence bilingues, l'expérience à des affectations provisoires antérieures au poste pertinent, l'expérience de supervision antérieure, la formation au poste pertinent et le rendement au poste actuel. **(Tout le monde doit commencer quelque part, vous devez avoir votre chance, au besoin, demandé de la formation avant un remplacement. L'employeur doit vous fournir les ressources pour être compétent. Si tel n'est pas le cas, avisez-nous.)**
- ** Sauf dans le cas de congés accordés conformément à une disposition de la présente convention, la durée d'une affectation provisoire ne peut normalement dépasser douze (12) mois. Les exceptions font l'objet de consultation entre la Société et la présidente de section concernée. **(Si ça vous arrive, communiquez avec votre CZL par écrit, et mettez-nous en copie)**

20.13 Heures additionnelles

Aux fins de la clause 20.13, « **heure(s) additionnelle(s)** » désigne toute heure de travail susceptible d'être effectuée par une employée en sus de son horaire régulier. Dans chaque situation, la Société déterminera les heures additionnelles qui sont requises et les offrira aux employées qui travaillent dans le bureau de poste en question conformément aux dispositions de la présente clause. **(Heures additionnelles pour les besoins opérationnels du bureau et remplacement de temps partiel)**

a) Toute possibilité de faire les heures additionnelles jugées nécessaires est offerte aux employées qui ont prévenu la maître de poste de leur disponibilité, en commençant par l'employée qui travaille le plus grand nombre d'heures régulières par semaine, pour terminer avec l'employée qui en travaille le moins grand nombre. **(Offert en premier aux gens ayant un poste dans le bureau mais ne peut pas faire plus de 40h, ne peut pas dépasser une plage horaire de 10 heures par jour, ne peut faire plus de 2 entrées par jour, ne peut pas avoir un bloc consécutif de travail de 5 heures ou plus)**

b) Lorsque deux (2) employées ou plus travaillent le même nombre d'heures par semaine, la possibilité est offerte à celle qui compte le plus d'années d'emploi continu dans le bureau de poste en question. La priorité est cependant offerte à celles qui ont déjà été des employées à temps plein et dont le nombre d'heures a été réduit aux termes des modalités du sous-alinéa 12.05 a) i).

c) Dans l'application de la présente clause, il est entendu qu'une adjointe à temps partiel a la possibilité de travailler des heures additionnelles **à condition qu'elles n'entrent pas en conflit avec son horaire habituel et qu'elle ne travaille pas plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine.**

ii) Sous réserve du sous-alinéa 20.13 c) i), la première adjointe à temps partiel à qui l'on propose de travailler des heures additionnelles ne doit pas, pendant la durée de l'offre, cumuler un nombre d'heures de travail inférieur au total des heures travaillées par la deuxième adjointe à qui la même offre a été faite, et ainsi de suite.

d) Lorsqu'il est impossible d'assigner toutes les heures additionnelles suivant le principe énoncé à l'alinéa 20.13 a) à c), avant d'attribuer les heures et avant d'offrir les heures à une personne qui n'est pas une employée nommée pour une période indéterminée de la Société, **les heures doivent être offertes à l'employée qualifiée nommée pour une période déterminée de ce bureau qui possède un emploi continu.** S'il y a plus d'une employée qualifiée nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu dans ce bureau, les heures seront offertes à celle qui possède la plus longue période d'emploi continu. **S'il n'y a pas d'employée qualifiée nommée pour une période déterminée qui possède un emploi continu, les heures doivent être offertes à l'employée qualifiée nommée pour une période déterminée de ce bureau qui ne possède pas d'emploi continu.** S'il y a plus d'une employée compétente nommée pour une période déterminée qui ne possède pas d'emploi continu dans ce bureau, les heures seront offertes à celle qui a été embauchée en premier. **(Les heures additionnelles ne peuvent pas être assignées à une gestion des occasionnels par ancienneté par secteur ce sont ceux du bureau qui doivent avoir été appelé en premier à cette étape)**

ii) Lorsqu'il est impossible d'assigner toutes les heures additionnelles suivant le principe énoncé ci-dessus, les employées peuvent être désignées à cette fin et d'autres moyens peuvent aussi être utilisés pour assurer les heures en question.

e) L'application de la présente clause n'engage pas la Société à répartir de façon égale les heures additionnelles entre les employées.

APPEL DE CANDIDATURES POSTE DE DIRECTRICE/DIRECTEUR ACMPA, SECTION DU QUÉBEC

Suite à la retraite de Monsieur Steeven Roy de Postes Canada et donc de l'ACMPA, nous devons pourvoir le poste de directrice (directeur), tel que le stipulent les règlements de l'Association.

Nous vous invitons, par la présente, à nous faire parvenir, **par courriel**, d'ici le 10 août 2026, votre curriculum vitae ainsi qu'une brève description des raisons qui vous motivent à présenter votre candidature pour le poste. Les deux conditions essentielles pour poser votre candidature sont que vous devez être statué (e) dans un poste à durée indéterminée et être un membre actif.

Voici les qualités souhaitées :

- * Avoir des connaissances de base de la suite OFFICE (Word, Excel, etc.) ;
- * Être à l'aise avec la technologie (courriel, internet, téléphone intelligent, etc.) ;
- * Avoir de la disponibilité et de l'indépendance ;
- * Avoir une connaissance sommaire de notre convention collective ;
- * Avoir envie d'aider ses collègues et de favoriser l'équité.

Vous pouvez nous contacter pour avoir de plus amples informations.

Vous devez expédier votre CV et la description de vos motivations **par courriel** à l'adresse suivante :

ccoulombe.acmpa@gmail.com

PRÉSIDENTE DE LA SECTION

N'oubliez pas de mettre les coordonnées de vos officiers à jour ! 🤖



CORRESPONDANCE

Le journal est envoyé selon les coordonnées de votre LSE. Un délai entre votre mise à jour et la version fourni à l'ACMPA par Postes Canada peut varier de plus d'un mois. Il est important de corriger vos adresses rapidement avec l'employeur ET d'indiquer correctement votre langue de correspondance.

Nouvellement retraitée ou membre associée

Restez en contact avec nous et continuez de venir à nos congrès ! Au moment de votre retraite, peu importe le moment de l'année, faites-nous parvenir votre paiement. Membre-associées votre cotisation 2026 est recevable à partir de janvier 2026. Dans les 2 cas, le paiement est de 10.00 \$.

Communiquez avec Angèle Sénéchal pour les options de paiements.



Vice-présidente/trésorière

Angèle Sénéchal

59, rang Sainte-Marie
Les Éboulements, Qc, G0A 2M0

Tél. 418-635-2676

asenechal.acmpa@gmail.com



Présidente

Chantal Coulombe

1331, Principale
St-Côme, Qc. J0K 2B0
Tél. : 450-883-3137

ccoulombe.acmpa@gmail.com



Secrétaire

Chantal Corriveau

183, St-Maurice
Val des Sources, Qc, J1T 3L3
Tél : 819-828-3641

ccorriveau.acmpa@gmail.com

www.acmpaquebec.com

AVIS

Si vous déménagez, veuillez nous envoyer vos nouvelles coordonnées par courriel à :
ccoulombe.acmpa@gmail.com ou asenechal.acmpa@gmail.com

Parution du journal

L'ACoMPAgnateur est publié trois fois par année, sans date fixe, par l'ACMPA Section du Québec.

Un petit mot d'intérêt public, à cœur ouvert...

Depuis quelque temps, je regarde tout ce qui se passe autour de moi et je me questionne sur différents aspects de ma vie. Que ce soit du côté familial, de mes amis, de la santé, de mes proches et sur mes choix de vie pour le futur. Qu'est-ce que je veux pour mon avenir ? Qu'est-ce que j'ai envie de vivre ?

Alors, après quelques mois de réflexion, j'ai finalement pris une décision. À 54 ans, après 33 ans à Postes Canada et depuis 2010 dans l'ACMPA, il est venu le moment de vous annoncer que je prendrai ma retraite en juillet prochain.

Je quitte également mon poste de président avant la fin de mon terme pour plusieurs raisons, plus personnelles que professionnelles. Soyez sans crainte, il n'y a aucune « bisbille » au sein de votre syndicat ! J'ai adoré travailler pour vous, membres de l'ACMPA, ce fut une expérience enrichissante.

Mme Chantal Coulombe prendra le relais à la présidence et je n'ai aucun doute envers ses capacités pour diriger la section convenablement, ainsi que toute l'équipe en place.

Merci de m'avoir fait confiance durant toutes ces années au sein de notre syndicat.

Au plaisir de se recroiser lors des prochains congrès, en tant que retraité. 😊 *Steeven*

