



Nouvelle offre globale pour le personnel de l'unité des FFRS : détails de l'offre



<p>De plus grandes augmentations de salaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons augmenté notre offre salariale : 6,0 % pour la première année; 3,0 % pour la deuxième année; 2,0 % pour la troisième année et 2,0 % pour la quatrième année. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Cela représente une augmentation salariale composée de 13,59 % sur 4 ans. ◦ Les augmentations salariales sont rétroactives au 1^{er} janvier 2024 (la première année tiendra compte de l'augmentation de 5 % déjà fournie en décembre 2024).
<p>Régime de retraite à prestations déterminées (PD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Votre régime de retraite à prestations déterminées est protégé. • Pour les personnes dont l'horaire de travail est de 12 heures ou plus par semaine, toutes les heures rémunérées au taux régulier compteront comme service ouvrant droit à pension.
<p>Sécurité d'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Votre sécurité d'emploi est maintenue et améliorée. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tout le personnel régulier aura accès à la pleine sécurité d'emploi. ◦ Nous réduirons le rayon de kilomètres pour le déplacement du personnel excédentaire. ◦ Nous prolongerons la durée pendant laquelle une personne peut demeurer sur la liste de rappel si elle est mise à pied.
<p>Avantages sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun changement n'est apporté à votre régime d'avantages sociaux. • La proposition pour un nouveau régime d'avantages sociaux a été retirée.
<p>Soins médicaux des personnes retraitées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun changement n'est apporté aux soins médicaux des personnes retraitées. • La proposition de modifier le partage des coûts de ce régime a été retirée.
<p>Congés annuels et congés de préretraite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel régulier continuera d'avoir jusqu'à 7 semaines de vacances et conservera ses droits aux congés de préretraite.
<p>Indemnité de vie chère (IVC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Votre salaire sera protégé contre les effets d'une inflation imprévue. • Le seuil de déclenchement de l'IVC passera à 13,59 %.
<p>Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le PAICD comprendra de meilleures dispositions de remplacement du revenu. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Le personnel admissible aux prestations d'invalidité de courte durée recevra un minimum de 80 % de son salaire régulier pour une période maximale de 30 semaines. ◦ Le personnel pourra utiliser des crédits complémentaires jusqu'à 95 % de son salaire régulier tout en recevant des prestations d'assurance-emploi (AE), et jusqu'à 100 % après la fin de ses prestations d'AE.

Congés pour raisons personnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Nous ajouterons 13 jours de congé pour raisons personnelles à usage multiple à la convention collective (pour le moment, les 6 jours de congé pour raisons personnelles supplémentaires n’y sont pas inscrits).
Congés compensatoires	<ul style="list-style-type: none"> • Nous introduirons les congés compensatoires (qui peuvent être obtenus en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires). • Jusqu’à 10 jours de congé compensatoire pourront être reportés à l’année suivante.
Employées et employés de relève permanents (ERP)	<ul style="list-style-type: none"> • Afin de créer un modèle de livraison plus flexible, nous remplacerons les postes d’ERP par les postes d’employées et d’employés permanents flexibles (EPF). • Nous augmenterons le nombre minimal d’heures garanties pour les EPF flexibles à 20 heures par semaine. • Les EPF continueront d’assurer la couverture des itinéraires en semaine, et de nouveaux horaires seront mis en place pour les livraisons le samedi et le dimanche. Ces effectifs auront au moins 2 jours de congé consécutifs par semaine.
Livraison la fin de semaine	<ul style="list-style-type: none"> • Nous simplifions notre modèle de dotation pour pouvoir offrir la livraison 7 jours sur 7. • Les titulaires d’itinéraire continueront de travailler du lundi au vendredi. • Nous créerons des postes d’employées et d’employés permanents flexibles principalement pour effectuer la livraison des colis la fin de semaine.
Passage à un taux de rémunération horaire	<ul style="list-style-type: none"> • Les effectifs passeront à un taux de rémunération horaire après la réorganisation des itinéraires dans le cadre du nouveau Système d’évaluation de la charge de travail des FFRS. • Dans la mesure du possible, nous concevrons des itinéraires de manière à maximiser un horaire hebdomadaire de 40 heures. • Les horaires comprendront des pauses et des pauses-repas rémunérées (le cas échéant) et des heures supplémentaires quotidiennes, au besoin.
Progression du salaire	<ul style="list-style-type: none"> • L’ensemble du personnel passera à une grille salariale en 7 étapes, et les employées et employés actuels passeront à l’étape supérieure suivante. • Les ERSA actuels demeureront au niveau de la valeur minimale de la grille salariale en 5 étapes.
Taux des allocations pour frais d’automobile de l’ARC	<ul style="list-style-type: none"> • Les rajustements apportés aux taux des allocations pour frais d’automobile de l’Agence du revenu du Canada seront rétroactifs à la date d’entrée en vigueur du changement de taux.
Couverture des absences temporaires	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons proposé d’établir un processus pour couvrir les absences temporaires. • Selon la durée de l’absence, les membres du personnel auront l’occasion d’utiliser leur ancienneté pour couvrir les absences sur les itinéraires de plus grande valeur.

<p>Paiements en trop associés aux envois à remettre en mains propres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Postes Canada ne recouvrera plus les paiements en trop liés au total annualisé des envois à remettre en mains propres (ERMP).
<p>Répartition de la charge de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous savons que les membres du personnel accordent de l'importance à la prévisibilité et à l'uniformité dans leur travail. Nous nous engageons à maintenir cette prévisibilité. • La répartition de la charge de travail offrira plus de flexibilité pour gérer les charges de travail et augmenter l'efficacité de nos opérations de livraison. Les titulaires d'itinéraire continueront d'avoir un itinéraire et un horaire prévisibles.
<p>Employées et employés de relève sur appel (ERSA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les ERSA qui sont actuellement membres du personnel et obtiendront le statut régulier après la signature de la nouvelle convention collective auront droit aux mêmes dispositions que le personnel régulier actuel. • Ces dispositions comprennent le régime de retraite à prestations déterminées, les avantages sociaux, l'indemnité de vie chère, la sécurité d'emploi, 13 jours de congé pour raisons personnelles, les congés de préretraite et jusqu'à 7 semaines de vacances. • Les ERSA qui ont terminé leur période d'essai seront admissibles à la prestation d'uniforme.
<p>Futures recrues</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les futures recrues (personnes embauchées après la signature de la nouvelle convention collective) seront admissibles aux régimes d'avantages sociaux et de retraite après 6 mois d'emploi régulier. • Elles seront inscrites au régime de retraite à prestations déterminées et recevront des salaires concurrentiels en fonction de la même grille que les autres membres du personnel régulier.

Pour en savoir plus, consultez le site postescanada.ca/offres.