



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



De plus grandes augmentations de salaire	- 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. - Cela représente une augmentation salariale composée de 13,59 % sur 4 ans. - Les augmentations salariales sont rétroactives au 1^{er} février 2024 (la première année tiendra compte de l'augmentation de 5 % déjà fournie en décembre 2024).
Régime de retraite à prestations déterminées	Votre régime de retraite à prestations déterminées est protégé.
Sécurité d'emploi	Vous conservez votre sécurité d'emploi, la meilleure de l'industrie.
Avantages sociaux	- Aucun changement n'est apporté à votre régime d'avantages sociaux. - La proposition pour un nouveau régime d'avantages sociaux a été retirée.
Soins médicaux des personnes retraitées	- 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.
Congés annuels et congés de préretraite	Le personnel régulier continuera d'avoir jusqu'à 7 semaines de vacances et conservera ses droits aux congés de préretraite.
Indemnité de vie chère (IVC)	- Votre salaire sera protégé contre les effets d'une inflation imprévue. - Le seuil de déclenchement de l'indemnité de vie chère (IVC) passera à 13,59 %.
Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)	- Le PAICD comprendra de meilleures dispositions de remplacement du revenu. - 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	Nous ajouterons 13 jours de congé pour raisons personnelles à usage multiple dans la convention collective (pour le moment, les 6 jours de congé pour raisons personnelles supplémentaires n'y sont pas inscrits).

Congés compensatoires	• Nous augmenterons le nombre de jours pouvant être reportés pour les congés compensatoires de 5 à 10 jours (groupes 1 et 2).
Livraison la fin de semaine	• Nous créerons une nouvelle classe d'emploi dans le groupe 2 pour la « livraison de colis à temps partiel » afin d'aider la Société à être compétitive dans le secteur de la livraison de colis 7 jours sur 7. • Cette approche assure la cohérence pour le personnel régulier à temps plein et à temps partiel actuel. • Cela signifie que les factrices et des facteurs n'auront pas l'obligation de travailler la fin de semaine. • Le personnel chargé de la livraison de colis à temps partiel travaillera au moins 15 heures par semaine, principalement les fins de semaine. • Ces personnes pourront travailler jusqu'à un maximum quotidien de 8 heures et un maximum hebdomadaire de 40 heures. • Le personnel chargé de la livraison de colis à temps partiel aura droit à 2 jours de repos consécutifs. • Cette nouvelle classification ne sera applicable qu'aux endroits où le modèle de livraison des colis la fin de semaine aura été mis en œuvre.
Dotation flexible	• Nous créerons une nouvelle fonction « à temps partiel flexible » (dans la classe d'emploi « facteur ou factrice à temps partiel ») afin d'offrir plus de flexibilité pour la livraison et un meilleur service à la clientèle. • Le personnel à temps partiel flexible aura la garantie de travailler au moins 20 heures par semaine. • Ces personnes doivent être disponibles jusqu'à 30 heures par semaine et peuvent volontairement travailler jusqu'à 40 heures par semaine. • Elles pourront travailler jusqu'à un maximum quotidien de 8 heures et un maximum hebdomadaire de 40 heures. • Les postes à temps partiel flexibles ne peuvent pas dépasser 15 % des affectations de factrices et de facteurs à temps plein dans une unité postale ou une installation.
Personnel à temps partiel du groupe 2	• Les semaines de travail normales du personnel à temps partiel du groupe 2 seront augmentées et passeront à un horaire minimum de 15 heures.

Répartition de la charge de travail	• Nous savons que les membres du personnel accordent de l'importance à la prévisibilité et à l'uniformité dans leur travail. Nous sommes déterminés à maintenir cette prévisibilité. • La répartition de la charge de travail prend en considération les écarts entre les charges de travail des itinéraires et les fluctuations de volume naturelles liées aux changements de la demande tout au long de l'année. • Étant donné que la conception des itinéraires est fondée sur les volumes moyens, les fluctuations quotidiennes des volumes peuvent entraîner des déséquilibres entre les itinéraires. Pour gérer ces fluctuations, de petits ajustements quotidiens sont nécessaires. • L'objectif est d'éviter de surcharger certains itinéraires et d'assurer une charge de travail plus équilibrée dans l'équipe de factrices et facteurs. • La répartition de la charge de travail redistribuerait le travail entre les itinéraires où il y a un déséquilibre. • Avant que les factrices et les facteurs quittent le poste de facteurs au début de la journée, les données seront utilisées pour effectuer la redistribution de certaines activités. • Les factrices et les facteurs continueront d'avoir le même itinéraire au quotidien. La répartition de la charge peut supprimer du travail sur votre itinéraire ou en ajouter sur un autre, mais, dans l'ensemble, votre itinéraire demeurera le même.
Acheminement dynamique	• Postes Canada propose de lancer graduellement un modèle d'acheminement dynamique pour la livraison, une pratique et une norme de l'industrie utilisée par tous les autres principaux services de messagerie. • L'acheminement dynamique est un modèle de livraison qui permet de planifier et d'optimiser les itinéraires chaque jour en fonction des volumes, de prévenir la surcharge de travail du personnel et d'aider à créer un service plus uniforme et prévisible pour la clientèle. • Pour permettre une transition en douceur, et bien tester et valider le nouveau modèle, Postes Canada limitera la mise en œuvre de l'acheminement dynamique à 10 installations pendant la durée de la convention collective. • Avec l'acheminement dynamique, la géographie d'un poste de facteurs est divisée en petits secteurs fixes appelés boucles, chacun contenant un nombre établi d'itinéraires. • Les itinéraires sont conçus à l'aide du Système de mesure des itinéraires de facteur (SMIF) et sont optimisés en fonction des activités de livraison de la journée dans chaque boucle. • Les envois Courrier de quartier sont inclus dans la planification de la charge de travail quotidienne de chaque personne, remplaçant ainsi les primes par article que les facteurs et factrices reçoivent actuellement. • La mise au choix des affectations se fera sur la base d'une boucle et d'un horaire de travail.

Séparation du tri et de la livraison (STL)	• Le STTP a soulevé des problèmes concernant la STL, un système que nous avons mis en place pour optimiser l'espace dans l'aire de travail et l'utilisation des biens tout en augmentant la capacité pour les volumes de colis. • Nous avons proposé de travailler avec le STTP pour régler un ensemble de problèmes spécifiques et améliorer l'expérience du personnel avec la STL. • Par exemple, les heures de début seront examinées et une allocation de temps sera incluse pour l'examen des envois poste-lettres.
Personnel de relève (livraison)	• Le personnel de relève couvrirait toutes les affectations de remplacement pour cause d'absence en fonction de l'ancienneté, peu importe le type d'absence. • Nous proposons de nouveaux calculs pour déterminer de manière proactive les exigences de base pour le personnel de relève et la façon de s'adapter aux changements lors d'absences (chaque trimestre plutôt que chaque année).
Personnel du parc de véhicules et de l'entretien	• Afin d'aider la Société à moderniser ses opérations et à mieux harmoniser les compétences avec les exigences de travail, certaines classes d'emplois seront modifiées sur une base volontaire, tout en offrant les mêmes échelles salariales. Nous ferons ce qui suit : ◦ Offrir aux spécialistes en électromécanique (MAM-10) et aux spécialistes en électronique (MAM-11) une occasion de mutation à des postes de préposée et préposé à l'entretien (ELE-3), à titre volontaire, tout en maintenant les échelles salariales MAM-10 et MAM-11, sous réserve de certaines conditions. ◦ Rajuster le salaire de la classe d'emplois de préposée et préposé à l'entretien. ◦ Créer des postes supplémentaires d'électricienne et d'électricien (EIM10) en fonction d'une description de poste et d'un énoncé des compétences révisés. • Pour soutenir l'avancement professionnel et le perfectionnement, nous lancerons un programme d'apprentissage de mécanicienne et mécanicien de véhicules légers (VHE9).
Période de 5 minutes pour se laver	• Nous retirerons la période de 5 minutes pour se laver avant la pause repas (le personnel devra donc travailler durant ces 5 minutes). • Ce changement n'affectera pas la rémunération.
Personnel temporaire	• Les nouveaux postes de livraison de colis à temps partiel et à temps partiel flexible créeront des emplois permanents avec des horaires de travail. Ces postes offriront plus d'occasions au personnel temporaire de devenir membre du personnel régulier et de recevoir les mêmes avantages et droits que le personnel régulier actuel. • Le personnel temporaire actuel qui devient membre du personnel régulier recevra les mêmes régimes d'avantages et de retraite que le personnel régulier actuel, même s'il devient membre du personnel régulier après la signature de la nouvelle convention collective. • Cela comprend 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.

Futures recrues

- Les futures recrues (personnes embauchées après la signature de la nouvelle convention collective) seront admissibles aux avantages sociaux et aux régimes 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.