De la flexibilité pour protéger notre avenir

Négociations de 2023-2025 avec le STTP Offre globale de Postes Canada – Unité de négociation des FFRS

Postes Canada
21 mai 2025

Introduction

Après plus de 18 mois de négociations, de conciliation et de médiation, Postes Canada présente cette offre globale dans un dernier effort pour conclure une entente négociée qui répond de façon réaliste et responsable aux défis fondamentaux auxquels nous sommes confrontés, tout en préservant Postes Canada en tant qu'institution publique nationale vitale.

Tout le monde sait que Postes Canada fait face à une crise existentielle. Sans un changement immédiat, réfléchi, mesuré et structurel la détérioration de notre situation financière – exacerbée par le récent arrêt de travail et l'incertitude persistante entourant l'obtention d'une nouvelle convention collective – ne fera que s'accélérer. Au cours des six dernières années, Postes Canada a subi des pertes de plus de 3 milliards de dollars et, en l'absence d'un prêt du gouvernement du Canada, nous n'aurions pas été en mesure de remplir nos obligations financières essentielles en 2025, y compris les salaires et 500 millions de dollars en obligations arrivant à échéance. Il ne s'agit pas d'une crise fabriquée. Il s'agit de l'aboutissement de pressions financières de longue date et bien documentées découlant d'un changement fondamental du comportement de la clientèle.

Notre modèle traditionnel, selon lequel le courrier urbain et suburbain à faible coût est subventionné pour la livraison dans les régions rurales et éloignées, s'est effondré. Le service Poste-lettres, qui était autrefois notre service de base, a connu un déclin rapide en raison de la substitution électronique. Le publipostage est également de moins en moins utilisé, car les annonceurs optent de plus en plus pour les canaux numériques. Les volumes de colis continuent d'augmenter, mais nous perdons des parts de marché au profit de concurrents plus agiles du secteur privé dans un marché ouvert et déréglementé. Le récent arrêt de travail n'a fait qu'accélérer cette érosion, les clients se déplaçant ailleurs.

Bien que le Syndicat qualifie ces réalités financières d'exagérées ou d'opportunistes, les faits sont indiscutables. Les difficultés financières de Postes Canada sont de notoriété publique depuis des années et font l'objet de nombreuses études indépendantes. Cette crise ne peut être ignorée ou évitée. Ce qu'il faut maintenant, c'est une réflexion rigoureuse et pratique.

Nous avons examiné attentivement les propositions du Syndicat pour faire croître l'entreprise. Bien que nous restions engagés à explorer des possibilités de manière collaboratives sous l'égide de l'annexe T, il convient de tenir compte de la faisabilité et de la duplication des services déjà offerts dans des marchés saturés. Les propositions que nous avons déposées sont plutôt raisonnables, ciblées et essentielles pour nous permettre de demeurer compétitifs dans un marché en évolution rapide. Elles ne sont pas complexes; elles sont nécessaires. De plus, elles sont renforcées par les recommandations récentes présentées dans le *Rapport de la Commission d'enquête sur les relations de travail (rapport de la Commission d'enquête)*. Notre offre trace la voie à suivre, qui comprend une réforme structurelle nécessaire, des modèles de dotation

flexibles et des opérations modernisées, afin de répondre aux besoins de l'environnement axé sur le commerce électronique d'aujourd'hui, sans ubériser les emplois ou compromettre la santé et la sécurité de notre personnel.

Voici les éléments clés de cette offre :

- **Aucune réduction pour le personnel actuel,** soulignant notre engagement à préserver les gains durement gagnés de notre effectif.
- **Transition vers un système de rémunération à taux horaire** conçu pour garantir que les membres du personnel soient rémunérés pour toutes les heures travaillées, avec des dispositions pour les heures supplémentaires au quotidien, au besoin.
- **Renforcer la sécurité d'emploi** de tout le personnel régulier actuel à la date de signature de la convention collective.
- **Offrir à nos opérations la souplesse dont elles ont grandement besoin,** ce qui nous permettra d'assurer une livraison durable sept jours sur sept et de mieux nous adapter à l'évolution rapide des comportements des clients.

Cette offre globale n'est pas seulement une réponse à une crise, c'est aussi un plan de renouvellement. Il s'agit d'une solution équilibrée, durable et tournée vers l'avenir qui respecte le personnel tout en répondant au besoin urgent de changements structurels. Nous incitons le STTP à adopter une approche collaborative et à envisager sérieusement et immédiatement cette offre.

Au cours des négociations, les parties sont parvenues à une entente de principe sur la plupart des points qui formeraient une nouvelle convention collective. Conformément aux recommandations du rapport de la Commission d'enquête, cette offre globale a donc été structurée de manière à intégrer et à refléter ces ententes de principe conclues pendant la médiation facilitée par la Commission. Par conséquent, cette offre est divisée en deux sections : « Partie A – Points en suspens » et « Partie B – Points convenus. »

Partie A – Points en suspens

1. Rémunération

Salaires

Postes Canada s'est engagée à être un employeur de choix et reconnaît l'importance des salaires pour son personnel. Dans le cadre de cet engagement, Postes Canada propose les augmentations des valeurs et des taux d'activité variables suivantes :

- Première année : 6,0 % (qui comprend la décision 1603-NB du CCRI du 17 décembre 2024)
- Deuxième année : 3,0 %

- Troisième année : 2,0 %
- Quatrième année : 2,0 %

Les augmentations salariales seront rétroactives au 1er janvier 2024.

Nous proposons également d'augmenter le montant par colis prévu au paragraphe 10 de l'annexe « A » de 2 dollars à 2,25 dollars.

Voir l'annexe « A » à l'onglet 1.

Les augmentations salariales s'appliqueront aux taux de rémunération horaire une fois que les employées et employés passeront aux nouveaux systèmes de taux de rémunération horaire et d'évaluation de la charge de travail.

Indemnité de vie chère

Pour contrecarrer les effets de l'inflation imprévue, Postes Canada propose de renouveler les dispositions relatives à l'IVC en mettant à jour les dates stipulées et le facteur de rajustement à 13,59 %. Selon la proposition de Postes Canada, les paiements d'IVC peuvent être versés chaque trimestre lorsque l'inflation est supérieure au facteur de rajustement (voir la clause 33.06 à l'onglet X).

2. Avantages

Programme d'assurance invalidité de courte durée (PAICD)

En réponse à la demande du STTP, Postes Canada propose de modifier et d'améliorer la conception du PAICD afin d'améliorer la sécurité du revenu et de soutenir les employés en cas de maladie, de blessure ou d'hospitalisation. Aux termes de cette proposition, les personnes admissibles à des prestations d'invalidité de courte durée recevront un minimum de 80 % de leur salaire régulier pendant une période maximale de 30 semaines.

Le proposition du PAICD de Postes Canada comporte les caractéristiques suivantes :

- **Période de prestations** : Les employées et employés admissibles aux prestations d'assurance-invalidité peuvent bénéficier d'une protection du revenu jusqu'à un maximum de 30 semaines.
- **Période d'attente**
  - Une période d'attente d'une semaine pendant laquelle les employées et employés doivent utiliser leurs jours de congé pour raisons personnelles restants. S'ils ont épuisé leurs jours de congés pour raisons personnelles, les employées et employés peuvent choisir d'utiliser les crédits complémentaires disponibles, à condition que leur demande de prestations du PAICD soit approuvée.

- Aucune période d'attente ne s'applique pour les blessures non liées au travail ou les hospitalisations.

- **Coordination des prestations de maladie de l'AE** :
  - Les employés doivent présenter une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) pour recevoir le montant maximal auquel ils ont droit.
  - Pendant une période maximale de 26 semaines, Postes Canada comblera l'écart entre les prestations d'AE et 80 % du salaire régulier, à condition que l'employée ou l'employé soit également approuvé au PAICD.
  - Pendant cette période, les employées et les employés peuvent utiliser les crédits complémentaires disponibles pour augmenter leurs prestations-invalidité approuvées du PAICD jusqu'à concurrence de 95 % de leur salaire régulier.

- **Période après les prestations de maladie de l'AE** :
  - À la fin des prestations d'AE, les employées et les employés dont la demande de prestations du PAICD est approuvée recevront 80 % de leur salaire régulier pour le reste de la période de 30 semaines (y compris la période d'attente).
  - Pendant cette période, les employées et les employés peuvent utiliser les crédits complémentaires disponibles pour augmenter leurs prestations-invalidité approuvées du PAICD jusqu'à concurrence de 100 % de leur salaire régulier.

- **Crédits complémentaires**
  - Les employés peuvent choisir d'utiliser les jours de congé pour raisons personnelles, les congés compensatoires ou les congés annuels disponibles comme crédits complémentaires une fois que les crédits existants sont épuisés.

- **Paiement en trop et remboursement** :
  - Postes Canada recouvre tout paiement en trop lié aux demandes de prestations-invalidité ou de l'AE comme suit :
    - *Paiements en trop dans le cadre du PAICD* : recouvrés ou rapprochés à 10 % de la paie de l'employée ou de l'employé par période de paie jusqu'à concurrence du montant intégral.
    - *Refus de l'AE ou demande en retard* : Recouvrés à 10 % de la paie de l'employée ou de l'employé par période de paie jusqu'à concurrence du montant intégral.
    - *Rapprochement lors de l'approbation des prestations d'AE* : Recouvrés intégralement sur la paie de l'employée ou de l'employé.
    - *Appel rejeté dans le cadre du PAICD* : Les employées et les employés peuvent choisir de rembourser à 10 % de leur paie ou avec tout congé compensatoire disponible et/ou tous jours de congé pour raisons personnelles inutilisés, jusqu'à concurrence du montant intégral.

- *Fin d'emploi* : Tout trop-perçu encore en suspens est recouvré intégralement sur la dernière paie de l'employé ou de l'employé.

- **Mise en œuvre et échéancier** :
  - Les améliorations proposées au PAICD sont conditionnelles à l'approbation réglementaire du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de la Société.
  - Ces améliorations entreront en vigueur à une date ultérieure au cours de la durée de la convention collective. Postes Canada s'engage à donner un préavis d'au moins six (6) mois avant la mise en œuvre.

Voir Article 36 à l'onglet 2.

Congés pour raisons personnelles

Pour compléter les améliorations apportées au PAICD, Postes Canada propose également d'ajouter les six (6) jours de congé pour raisons personnelles sans report dans la convention collective pour obtenir un total de treize (13) jours de congé pour raisons personnelles. Les employées et les employés seront autorisés à faire ce qui suit :

- Continuer à bénéficier d'un maximum de sept (7) jours de congé pour raisons personnelles payés.
- Continuer à reporter un maximum de cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles.

La proposition ci-dessus est conditionnelle à la résolution du grief d'interprétation national suivant :

- N00-22-R00006

Voir Article 36 à l'onglet 2.
Voir le protocole d'entente concernant : Résolution des griefs à l'onglet 13.

Congés compensatoires

Les parties ont déjà convenu d'inclure dans la convention collective la possibilité de convertir les heures supplémentaires en congés compensatoires. Postes Canada propose toutefois d'augmenter le nombre de jours qui peuvent être reportés par rapport à ce qui avait été convenu précédemment. Par conséquent, les employés auront également la possibilité de reporter à l'année de congé suivante jusqu'à un maximum de dix (10) jours de temps compensatoire (voir la clause 13.nouveau à l'onglet 2).

3. Changements pour les futures personnes embauchées

Admissibilité des nouveaux membres du personnel aux avantages sociaux

Postes Canada s'engage à continuer d'offrir des emplois attrayants, équitables et sécuritaires d'un océan à l'autre. Nous reconnaissons le rôle essentiel que jouent les régimes de retraite

et d'avantages sociaux dans le bien-être de notre personnel. En même temps, cela doit être équilibré avec la viabilité financière à long terme de la Société.

Afin de maintenir le niveau actuel de la pension et des avantages sociaux du personnel existant, Postes Canada propose que les personnes embauchées à compter du [date de signature de la nouvelle convention collective] doivent remplir six (6) des mois consécutifs d'emploi régulier avant d'être inscrit au volet à prestations déterminées du régime de retraite (sous réserve des modalités du régime) et de devenir admissible à d'autres avantages sociaux (voir la clause 22.nouveau à l'onglet 3).

Cette proposition n'a aucune incidence sur les employées et employés de relève sur appel qui passeront au statut régulier à l'avenir. Ils recevront les mêmes avantages et droits que les employés réguliers actuels. Le changement proposé ne s'applique qu'aux personnes qui ne sont pas actuellement à l'emploi de la Société.

Partie B – Points convenus

1. Durée de la convention collective

Harmoniser les dates d'expiration des conventions collectives du STTP-Urbain et des FFRS. Par conséquent, la convention collective sera d'une durée de quarante-neuf (49) mois, commençant le 1er janvier 2024 et expirant le 31 janvier 2028 (voir la clause 34.01 à l'onglet 4).

2. Sécurité d'emploi

Pour soutenir la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS et la transition vers un taux de rémunération horaire tout en réduisant au minimum l'incidence sur les membres du personnel, les parties ont convenu d'un protocole d'entente offrant à tout le personnel régulier au service de la Société à la date de signature de la convention collective la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 23 (Sécurité d'emploi). Pour plus de clarté, tout le personnel régulier actuel bénéficiera des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, peu importe leur date d'emploi continu.

De plus, Postes Canada accepte de modifier la clause 23.03 et de réduire la distance pour la relocalisation du personnel excédentaire de 75 kilomètres à 60 kilomètres.

Postes Canada convient également de modifier les dispositions de la clause 23.14 afin de prolonger la durée maximale pendant laquelle une personne mise à pied peut demeurer sur une liste de rappel de douze (12) mois à vingt-quatre (24) mois. L'information au sujet du régime de prestations supplémentaires de chômage pour le personnel figurant sur une liste de rappel doit également être ajoutée à la convention collective.

Voir le protocole d'entente – Objet : Mise en œuvre de nouveaux systèmes de mesure de la charge de travail et de rémunération à taux horaire – Planification des effectifs, clause 23.03 et clause 23.14 à l'onglet 5.

3. Rémunération

Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique

Les augmentations salariales des allocations d' activités variables convenues dans le cadre de la présente ronde de négociations ne s' appliqueront pas à l' allocation prévue au paragraphe 5 (Allocation pour le tri de connaissance et adressage civique) de l' annexe « A » (Calcul du salaire proprement dit) de la convention collective applicable pour le taux de rémunération horaire / nouveau système d' évaluation de la charge de travail des FFRS (voir la lettre d' accompagnement – Objet : Allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique à l'onglet 6).

Progression du salaire

Modifier la progression salariale actuelle en cinq étapes pour la remplacer par une progression salariale en sept étapes. Les employées et employés qui ne sont pas déjà au niveau de progression salariale maximal seront élevés au niveau de rémunération correspondant le plus près dans la grille à sept étapes. De même, les employées et employés de relève sur appel actuellement rémunérés à 85 % du taux de rémunération maximal passeront au niveau de rémunération correspondant le plus près sur la grille à sept étapes, sans passer sous les 85 %. Comme aujourd'hui, ils demeureront à ce niveau. Pour plus de clarté, aucun membre du personnel actuel ne subira une diminution de rémunération à la suite de la transition vers une grille salariale à sept étapes.

Les personnes embauchées à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective commenceront au niveau de pourcentage ou taux horaire minimal, selon le cas, et passeront à travers les sept (7) niveaux en conséquence.

De plus, le personnel de relève sur appel embauché à compter de la date de signature de la convention collective demeurera au niveau minimum de la grille salariale à sept étapes.

La première étape de la grille salariale en sept étapes correspond à 80 % du salaire maximal.

Voir Lettre d'accompagnement — objet : Transition de la progression du salaire à l'onglet 6.

Recouvrement des paiements en trop liés aux envois à remettre en mains propres

Aucun recouvrement des paiements en trop par rapport au total annualisé des envois à remettre en mains propres livrés (voir lettre d'accompagnement – objet : Aucun

recouvrement rétroactif des paiements en trop par rapport au total annualisé des envois à remettre en mains propres (ERMP) livrés à l'onglet 6).

Rétroactivité des taux des allocations pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada (ARC)
Tout rajustement des taux d'allocation pour frais d'automobile de l'Agence du revenu du Canada (ARC) sera rétroactif à la date d'entrée en vigueur du changement de taux (voir la clause 33.01 à l'onglet 6).

4. Avantages

Service ouvrant droit à pension pour les titulaires d'itinéraire avec des horaires d'au moins douze (12) heures par semaine
Modifier la politique sur le régime de retraite pour préciser que toute heure réelle payée, à l'exception des heures supplémentaires, aux titulaires d'itinéraire avec des horaires d'au moins douze (12) heures par semaine constitue du service ouvrant droit à pension au titre du régime à prestations déterminées (voir Lettre d'accompagnement — objet : Service ouvrant droit à pension à l'onglet 7).

Il est entendu que toute modification apportée au texte du régime de retraite doit être approuvée par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

Service ouvrant droit à pension pour les employées et employés de relève permanents (employées et employés permanents flexibles)
Modifier la politique sur le régime de retraite pour indiquer que toutes les heures réelles payées aux employées et employés de relève permanents (employées et employés flexibles permanents), à l'exclusion des heures supplémentaires, constituent du service ouvrant droit à pension au titre du régime à prestations déterminées (voir la lettre d'accompagnement – Service ouvrant droit à pension à l'onglet 7).

Barème des tarifs de soins dentaires
Mettre à jour le barème des tarifs de soins dentaires avec un décalage d'un an à compter de soixante (60) jours après la signature de la convention collective. Il n'y aura pas de rétroactivité (voir la clause 22.03 à l'onglet 7).

5. Systèmes de rémunération à taux horaire et d'évaluation de la charge de travail des FFRS

Les parties se sont entendues sur un nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS pour structurer les itinéraires des FFRS, en utilisant la même approche fondée sur

les valeurs de temps que celles utilisées pour la conception des itinéraires des factrices et des facteurs urbains. Une fois qu'un bureau a fait l'objet d'une réorganisation dans le cadre du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS et qu'une employée ou un employé obtienne un itinéraire ou un poste d'employée ou d'employé permanent flexible ou occupe un poste de relève sur appel dans un bureau qui a été réorganisé ou mis en œuvre selon le nouveau système d'organisation de la charge de travail, celle-ci ou celui-ci passe à un taux de rémunération horaire. Les parties se sont également entendues sur un certain nombre de dispositions et de droits qui doivent faire partie du système de rémunération à taux horaire. Les détails sont présentés ci-dessous.

Le texte contractuel relatif aux systèmes de rémunération à taux horaire et d'évaluation de la charge de travail ne s'applique qu'une fois que la personne est passée au système de rémunération à taux horaire. D'ici là, les dispositions correspondantes actuelles de la convention collective concernant le modèle actuel de rémunération fondé sur les activités demeurent en vigueur.

Système de rémunération à taux horaire

Établissement des itinéraires

Dans la mesure du possible, les itinéraires des FFRS seront conçus de manière à maximiser un horaire de travail hebdomadaire de quarante (40) heures. De plus, dans les bureaux comptant dix (10) itinéraires de FFRS ou plus, une formule a été établie pour déterminer le nombre d'itinéraires de FFRS qui maintiendront un horaire de travail garanti de quarante (40) heures par semaine entre les réorganisations (voir la lettre [NOUVEAU] Critères et formule pour déterminer la structure des itinéraires à l'onglet 8).

Planification, heures de travail et heures supplémentaires

Tous les itinéraires ont des horaires fixes avec des heures de début et de fin. Dans certains cas, les heures de travail prévues peuvent différer d'un jour de la semaine de travail à l'autre (semaine de travail variable). Toutefois, ces horaires de travail ne dépassent pas neuf (9) heures pour une seule journée. Les horaires de travail comprennent également des périodes de repas et de repos, s'il y a lieu. Lorsqu'une employée ou qu'un employé travaille au-delà des heures prévues à son horaire quotidien, elle ou il est rémunéré en fonction de toutes les heures quotidiennes travaillées au-delà de son horaire.

Les employées et employés ayant une semaine de travail variable de 40 heures recevront une rémunération pour les heures supplémentaires travaillées en plus des heures quotidiennes prévues. Les employées et employés qui ont d'autres horaires de travail seront rémunérés au même taux d'heures supplémentaires, mais seulement pour les heures qui dépassent une journée de travail de huit (8) heures. Le travail effectué les 6e et 7e jours sera rémunéré au taux double.

Voir les clauses 13.nouveau (Heure de début), 13.nouveau (Pause-repas et pose de repos), 13.01, 13.03 et 13.04, l'article NOUVEAU.01 et l'article NOUVEAU.02 à l'onglet 8.

Diverses modifications au texte contractuel de la convention collective ont été apportées pour refléter le nouveau modèle de rémunération à taux horaire (voir les clauses 19.04, 23.06, 23.07 et 26.01 à l'onglet 8).

Système d'évaluation de la charge de travail

Bien que les parties se soient entendues sur de nombreux éléments du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS, certains éléments demeurent non résolus. Les éléments visés seront soumis à un processus de validation conjoint pour déterminer les valeurs de temps finales qui reflètent avec exactitude le travail effectué par les FFRS. Toute valeur de temps non résolue à la suite du processus de validation fera l'objet d'une processus d'arbitrage administré par une ou un arbitre choisi conjointement.

Tous les éléments du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS sont saisis dans les rapports suivants (datés de novembre 2024) :

- Système d'organisation de la charge de travail des FFRS (SOCTFFRS) – Rapport sur les valeurs de temps
- Système d'organisation de la charge de travail des FFRS (SOCTFFRS) – Rapport sur le volume
- Système d'organisation de la charge de travail des FFRS (SOCTFFRS) – Rapport sur les règles d'application
- Annexes pour le Rapport sur les valeurs de temps

Afin d'appuyer davantage la mise en œuvre des systèmes de rémunération à taux horaire et d'évaluation de la charge de travail, les parties conviennent également des protocoles d'entente et des lettres d'accompagnement suivants :

- Protocole d'entente sur l'échantillonnage du courrier proportionné
- Protocole d'entente sur la mise en œuvre du nouveau système d'organisation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SOCTFFRS)
- Lettre d'accompagnement portant sur le SOCTFFRS – Accès à l'information durant les réorganisations

Voir le texte contractuel à l'onglet 9).

Protection salariale

Si, à la suite de la transition vers le nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS, une employée ou un employé obtient un itinéraire de valeur inférieure à l'itinéraire qu'elle ou il détenait avant la transition, l'employée ou l'employé conservera la valeur de l'itinéraire qu'elle ou il détenait avant la transition pour une période de douze (12) mois.

Voir le protocole d'entente concernant : Mise en œuvre du nouveau système d'organisation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SOCTFFRS) - Protection salariale à l'onglet 9.

Vérification des itinéraires

Mettre en place un processus de vérification des itinéraires semblable à celui prévu à l'article 50 de la convention collective urbaine. Les titulaires d'itinéraire peuvent demander une vérification de l'itinéraire si leur charge de travail ne semble pas représentative des heures de travail prévues de l'itinéraire. Si, au cours d'une période de quatre (4) semaines consécutives, à l'exclusion du mois de décembre, un titulaire d'itinéraire travaille cinq (5) pour cent de plus que sa charge de travail structurée, elle ou il peut soumettre une demande de vérification de l'itinéraire.

Il est entendu que ce texte remplacera le processus prévu à la clause 13.02 (Ajustement et mesures intérimaires) et ne s'appliquera qu'aux employées et employés qui sont passés aux systèmes d'évaluation de la charge de travail et de rémunération à taux horaire

Voir la clause 13.02 et l'article.NOUVEAU (Vérification d'itinéraire) à l'onglet 9.

Mise au choix après une évaluation annuelle

Créer une nouvelle clause à l'article 33 pour indiquer qu'une mise au choix doit avoir lieu si, après l'achèvement de toutes les évaluations annuelles dans un bureau, un itinéraire est rajusté de plus ou moins dix (10) pour cent (voir la clause 33.NOUVEAU à l'onglet 9).

Mise au choix lorsqu'un itinéraire a été déplacé vers une autre installation postale

Modifier la clause 11.06 pour refléter un nouveau processus de mise au choix lorsqu'un ou plusieurs itinéraires sont transférés à une autre installation postale en vertu d'une réorganisation dans les deux installations postales ou plus (voir la clause 11.06 à l'onglet 9).

Changements apportés aux valeurs de temps

Adopter les processus énoncés à l'annexe « V » 1) de la convention collective urbaine qui sont appliqués pour établir de nouvelles normes de temps ou modifier les normes existantes (voir la clause 13.02 et l'annexe [NOUVEAU] à l'onglet 9).

Les processus énoncés dans le protocole d'entente sur la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (SOCTFFRS) sont utilisés pour déterminer les valeurs de temps définitives. Les processus énoncés à l'annexe « V » 1) ne peuvent être appliqués qu'après la mise en œuvre complète et finale du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS.

Répartition de la charge de travail

Inclure du texte contractuel qui offre de la flexibilité pour gérer la réaffectation des activités de levée et de livraison dans certaines circonstances. Cela assurerait de la souplesse au sein de nos opérations et maximiserait l'utilisation des heures de travail prévues, tout en réduisant le recours aux heures supplémentaires.

Le nouveau texte contractuel proposé ne vise pas à modifier l'itinéraire ni les heures quotidiennes de travail prévues des employées et employés, mais plutôt à fournir un moyen à Postes Canada d'augmenter l'efficacité de ses opérations de livraison lorsque les volumes sont faibles et lorsqu'il est possible d'optimiser les heures de travail prévues et d'éviter les heures supplémentaires inutiles (voir la clause 13.01 et la lettre d'accompagnement – Répartition de la charge de travail à l'onglet 9).

Bien que le STTP ait accepté cet élément pendant la médiation facilitée par la Commission en janvier et en mars 2025, il a depuis avisé la Société qu'il avait retiré son accord. La Société estime que cet élément fait toujours l'objet de l'entente.

Changements apportés au manuel du Système d'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains

Adopter les processus énoncés à l'annexe « CC » (manuels du Système de mesure des itinéraires de factrices et facteurs [SMIFF] et du Système d'organisation de la somme de travail des courriers des services postaux [SOSTCSP]) de la convention collective urbaine, en ce qui concerne les changements proposés au manuel du Système d'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (voir l'annexe [NOUVEAU] à l'onglet 7).

Il est entendu que les processus énoncés à l'annexe « CC », avec les modifications nécessaires, ne peuvent être appliqués qu'à la suite de la mise en œuvre complète et finale du nouveau système d'évaluation de la charge de travail des FFRS.

6. Dotation et livraison la fin de semaine

Employées et employés permanent flexible

Afin de simplifier davantage les opérations de livraison, d'appuyer la livraison sept jours sur sept et de répondre aux demandes de la clientèle et aux besoins du marché en évolution, les parties conviennent de remplacer le poste d' « employée et d'employé de relève permanent » (ERP) par un poste d' « employée et d'employé permanent flexible ». Comme aujourd'hui, la fonction principale de ce poste est de remplacer les absences occasionnées par les congés annuels et les autres absences. Toutefois, des affectations d'employée et d'employé permanent flexible peuvent également être créées pour effectuer la livraison de colis seulement ou d'autres travaux non structurés, y compris du travail le samedi et le dimanche.

Le nombre minimal d'heures des employées et employés permanent flexible passe de douze (12) heures à vingt (20) heures par semaine pour toutes les affectations permanent flexibles.

Du travail additionnel peut leur être attribué pour un maximum de quarante (40) heures par semaine (voir l'annexe « F » à l'onglet 10).

De plus, toute référence à la catégorie « employée et employé de relève permanent » est remplacée par « employée et employé permanent flexible » (voir les clauses 12.01, 12.02, 12.03, 12.05, 12.06, 12.07, 12.08, 20.02, 23.02, 23.03, 23.06, 23.07 et 23.09 à l'onglet 10).

Centres de livraison centralisée

Les employées et employés permanent flexibles, dont l'horaire de travail régulier comprend un samedi et/ou un dimanche, peuvent être affecté à un centre de livraison centralisée (son lieu de travail secondaire) pour effectuer la livraison des colis et d'autres activités de levée et de livraison (voir le protocole d'entente concernant : Centres de livraison centralisés à l'onglet 10).

Remplacement des absences

Adopter deux processus distincts pour remplacer les itinéraires non couverts :

- Le remplacement des absences de moins de dix (10) jours ouvrables est effectué dans l'ordre suivant : personnel permanent flexible, ERSA, titulaires d'itinéraire, d'autres moyens.
- Le remplacement des absences connues de dix (10) jours ouvrables ou plus est offert dans l'ordre suivant : Titulaires d'itinéraire, personnel permanent flexible, ERSA.

Dans tous les cas, les affectations sont offertes selon l'ancienneté ou la date de classement. (voir l'article [NOUVEAU – Remplacement des absences] à l'onglet 10).

Itinéraires vacants ou postes de relève permanents (flexibles) pourvus par des ERSA

Modifier la clause 12.04 afin de supprimer la restriction limitant la dotation des itinéraires et des postes vacants aux ERSA qui travaillent dans des installations situées dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de l'installation où l'itinéraire ou le poste est vacant (voir la clause 12.04 à l'onglet 8).

7. Processus liés aux congés annuels

Nouvelle année de référence pour les congés annuels

Le calendrier des congés annuels s'étendra d'avril à mars plutôt que de janvier à décembre. Au cours de la période de transition de quinze mois, les employées et employés ne perdront pas leurs droits aux congés annuels, et les droits fractionnels seront arrondis à une journée complète de congé. De plus, si la date d'anniversaire de l'employée ou l'employé censé recevoir une semaine de congés annuels supplémentaire tombe dans la période de transition, ses droits seront ajoutés au début de cette période. (voir la clause 15.01 à l'onglet 5 et la nouvelle annexe – Période de transition des congés annuels à l'onglet 11).

Accumulation des congés annuels

Permettre aux employées et employés de reporter leurs jours de congés annuels inutilisés à l'année de congés annuels suivante. Le report de congés au-delà d'une année se fait seulement par accord mutuel (voir la clause 15.nouveau à l'onglet 9).

Par conséquent, le grief d'interprétation national suivant est considéré comme résolu :

- R05-20-R0001

Voir le protocole d'entente concernant : Résolution des griefs à l'onglet 15.

Déplacement des congés annuels

Inclure du texte contractuel permettant le déplacement des congés annuels dans certaines circonstances. Inclure un congé pour mise en quarantaine dans la liste des congés qui pourraient être déplacés (voir la clause 15.nouveau à l'onglet 11).

8. Congés

Congé non payé

Ajouter les congés suivants dans la convention collective :

- Congé d'études
- Congé sur demande et congé militaire
- Congé non payé en cas de réinstallation de la conjointe ou du conjoint
- Congé sabbatique
- Congé non payé pour les soins à long terme d'une personne âgée
- Congé de soignant
- Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

Voir l'article [NOUVEAU] à l'onglet 12.

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

Ajouter le droit à un congé non payé aux fins de pratiques autochtones traditionnelles dans la convention collective (voir la clause 19.nouveau à l'onglet 12).

Congé pour victimes de violence familiale

Ajouter le droit à un congé pour victimes de violence familiale dans la convention collective (voir la clause 19.nouveau à l'onglet 12).

9. Changements concernant les ERSA

Indemnité de congé annuel

Augmenter l'indemnité de congé annuel des ERSA pour refléter les exigences législatives (voir l'annexe « E » à l'onglet 13).

Rémunération pour un jour férié
Augmenter la rémunération pour les jours fériés désignés de 4,4 % à 4,8 % (voir l'annexe « E » à l'onglet 13).

Autres congés non payés
Modifier l'annexe « E » pour indiquer que les ERSA ont droit à un congé de maternité, parental et d'adoption conformément au *Code canadien du travail* (voir l'annexe « E » à l'onglet 13).

Regroupements d'ERSA
Modifier la lettre 4 afin d'élargir la distance pour l'établissement des regroupements d'ERSA de 15 km à 30 km. La lettre est également modifiée pour indiquer que les regroupements d'ERSA comprend les bureaux qui relèvent du même gestionnaire de zone locale. De plus, Postes Canada propose de supprimer l'exigence selon laquelle les regroupements d'ERSA ne peuvent avoir lieu dans les installations que si toutes les installations dans ce regroupement comprennent les postes de facteurs (voir lettre [nouveau]: Regroupement pour les employées et employés de relève sur appel et lettre 4 à l'onglet 13).

10. Autre

Modèle des opérations de levée et de livraison
Ajouter dans la convention collective des FFRS, les processus énoncés à l'annexe « AA » (Modèle des opérations de levée et de livraison) de la convention collective urbaine (voir l'annexe NOUVELLE – Modèle des opérations de collecte et de livraison à l'onglet 14).

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Ajouter la *Journée nationale de la vérité et de la réconciliation* dans la convention collective (voir la clause 16.01 à l'onglet 14).

Jour férié désigné payé – Dimanche de Pâques
Remplacer « lundi de Pâques » par « dimanche de Pâques » (voir la clause 16.01 à l'onglet 14).

Bulletins de paie
Modifier les bulletins de paie et le Libre-service aux employés (LSE) comme suit :

- Mise à jour du type de rémunération pour dommages
- Mise à jour de l'état détaillé des gains et déductions

Voir Lettre d'accompagnement — objet : Bulletins de paie à l'onglet 14.

Développement durable – Exemplaires imprimés des conventions collectives
Les parties ont convenu de fournir un nombre limité d'exemplaires imprimés de la convention collective ainsi qu'un accès électronique aux employées et employés (voir les clauses 6.03 et 31.02 à l'onglet 14).

Période d'essai et définition de « qualifié »
Faire passer la période d'essai de six (6) mois à trois (3) mois pour les employées et employés embauchés directement dans un poste régulier et à quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées ou douze (12) mois pour les employées et employés de relève sur appel (ERSA).

Supprimer l'exigence selon laquelle les employées et employés de relève sur appel doivent terminer la période d'essai pour être qualifiés et obtenir un poste régulier.

Voir les clauses 12.09 et 29.02 à l'onglet 14.

Remplacement du congé férié
Modifier la clause 16.02 pour refléter un modèle de livraison sept jours sur sept (voir la clause 16.02 à l'onglet 14).

Uniformes
Étendre les droits relatifs aux uniformes aux titulaires d'itinéraires ayant des itinéraires de moins de douze (12) heures par semaine et aux employées et employés de relève sur appel qui ont terminé leur période d'essai (voir l'annexe « P » et l'article 25 à l'onglet 14).

Indemnité pour vêtements de maternité
Augmenter l'indemnité pour vêtements de maternité à 250 $ (voir l'annexe « P » et l'article 25 à l'onglet 14).

11. Éléments de nature administrative

Le texte contractuel est modifié comme suit :

- 9.13 — Mise à jour de la liste des arbitres conformément au protocole d'entente
- 15.04 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 17.01 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 18.03 — Correction d'une erreur typographique
- 18.06 — Correction d'une erreur typographique
- 19.04 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.05 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.06 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.07 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.08 — Suppression de la date d'entrée en vigueur

- 19.09 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 19.10 — Suppression de la date d'entrée en vigueur
- 35.13 – Suppression de la date d'entrée en vigueur
- Annexe « N » — Suppression

Voir le texte contractuel à l'onglet 16.

Les modalités de cette offre, qui comprend toutes les dispositions de la convention collective de l'unité de négociation des FFRS ayant pris fin le 31 décembre 2023, à l'exception des dispositions qui sont expressément mentionnées dans la présente, constituent une offre intégrale faite sous toutes réserves pour conclure une convention collective. Pour plus de clarté, tout point avancé par le Syndicat dans sa dernière offre qui n'est pas abordé aux présentes sera considéré comme ayant été rejeté par la Société.

Cette offre doit être examinée dans son intégralité et elle ne peut pas être évaluée ou acceptée en partie. Bien que le résumé qui précède décrive la proposition de façon générale, le texte contractuel est celui qui, une fois finalisé et accepté, formera la seule base d'une entente entre les parties. Postes Canada se réserve le droit de modifier ou de retirer cette offre, en totalité ou en partie, à tout moment avant qu'elle soit acceptée.