De la flexibilité pour protéger notre avenir

Négociations de 2023-2025 avec le STTP
Offre globale de Postes Canada – Unité de négociation du STTP-Urbain

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

De la flexibilité pour protéger notre avenir

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 proposition :

- **Aucune réduction pour le personnel actuel,** soulignant notre engagement à préserver les gains durement gagnés de notre effectif.
- **Élargissement du nombre de possibilités d'emploi régulier pour le personnel temporaire,** afin de lui offrir un statut permanent, une sécurité d'emploi et un accès à des avantages sociaux complets. Ce changement répond à des préoccupations de longue date concernant la stabilité et l'équité pour les titulaires de postes temporaires.
- **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. Ces changements nous permettront de continuer de répondre aux attentes en matière de service sans compromettre la santé et la sécurité de notre personnel.

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.

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 salariales 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 février 2024 (voir les tableaux et les notes de l'annexe « A » à l'onglet 1).

Postes Canada accepte de supprimer la grille salariale d'avant le 1er février 2013 et propose de placer toutes les personnes des groupes 1 et 2 embauchées avant le 1er février 2013 à l'échelon maximal de la grille salariale postérieure au 1er février 2013. (voir les tableaux de l'annexe A à

l'onglet 1) (voir la nouvelle lettre d'accompagnement 2 – Taux de rémunération des personnes embauchées avant le 1er février 2013 à l'onglet 2).

Indemnité de vie chère (IVC)

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 qui s'y trouvent 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 35.09 à l'onglet 3).

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.

La 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'employée 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 les clauses 20.08, 20.09, 20.10, 20.new (EI), 20.11, 20.12, 20.14, 20.new et la lettre d'accompagnement Programme d'assurance-invalidité de courte durée à l'onglet 4).

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;

(voir les clauses 20.02, 20.03, 20.04 et 20.05 à l'onglet 4).

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

- N00-22-00006
  (Voir Résolution des griefs du STTP à l'onglet 18)

Congés compensatoires

Postes Canada propose de donner aux employés l'option de reporter à l'année de congé suivante jusqu'à un maximum de dix (10) jours de congé compensatoire (voir la clause 15.32 à l'onglet 5).

3. Changements pour les futures personnes embauchées

Admissibilité au régime de retraite et aux avantages sociaux pour les nouvelles recrues

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 30.08 à l'onglet 6).

Cette proposition n'a aucune incidence sur les employées et employés temporaires 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.

4. Livraison

Dotation flexible

Postes Canada a besoin d'un effectif de livraison à temps partiel plus robuste et moins rigide afin de gérer efficacement les fluctuations de volume et l'absentéisme, deux facteurs attribuables à la fois aux pressions du marché et aux nombreux droits aux congés prévus dans la convention collective du STTP. Un effectif à temps partiel plus important aiderait Postes Canada à obtenir une plus grande flexibilité opérationnelle sans causer d'inefficacités ou sans générer d'« heures non utilisées ».

Postes Canada propose donc l'introduction d'un nouveau poste à temps partiel au sein de son effectif de livraison. Cela correspond directement aux recommandations du *rapport de la Commission d'enquête*, qui souligne l'importance d'utiliser efficacement les employées et employés à temps partiel et flexibles pendant la semaine.

Au-delà d'améliorer l'efficacité opérationnelle, cette mesure créera des voies d'accès significatives pour le personnel temporaire afin qu'il puisse effectuer la transition vers des postes réguliers et permanents, en lui offrant des heures garanties, une plus grande sécurité d'emploi, l'admissibilité à la pension, des avantages sociaux complets et des dispositions de congé généreuses. Il est important de noter que le recours à du personnel de livraison à temps partiel ne se ferait pas aux dépens du personnel à temps plein. Un effectif de livraison à temps partiel plus important permettrait plutôt à Postes Canada de s'adapter à l'évolution des demandes et de mettre en œuvre des changements opérationnels importants.

La nouvelle fonction de **temps partiel flexible** sera créée dans la classe d'emplois des factrices et facteurs à temps partiel (PO F–1 TP) du groupe 2 et comportera les caractéristiques suivantes :

- Maximum de quinze pour cent (15 %) des affectations à temps plein de factrices et facteurs dans une unité postale ou une installation.
- Embauche de personnel régulier, avec un horaire hebdomadaire garanti de vingt (20) heures par semaine (du lundi au vendredi).
- Le personnel à temps partiel flexible doit être disponible pour travailler jusqu'à trente (30) heures par semaine, au besoin, et peut accepter jusqu'à 40 heures par semaine sur une base volontaire.
- Le personnel à temps partiel flexible sera inclus dans les processus de travail supplémentaire et de remplacement des absences.

(voir les clauses 17.04, 17.06, 17.07, 34.05 et 52.03 à l'onglet 7) (voir l'annexe Nouveau 4 – Personnel à temps partiel flexible et descriptions d'emploi à l'onglet 7) (voir la clause 15.08 à l'onglet 12) (voir la clause 44.17 à l'onglet 16).

Livraison de colis la fin de semaine – Classe d'emplois Livraison de colis à temps partiel (LC TP)
Pour répondre à la demande croissante pour la livraison la fin de semaine en raison du cybercommerce, Postes Canada propose l'introduction d'une nouvelle classe d'emplois de **livraison des colis à temps partiel (LC TP)** au sein du groupe 2. Ce nouveau rôle, qui a été un élément central de la position de la Société tout au long des négociations, est une solution pratique et ciblée qui assure un service de fin de semaine financièrement viable et qui correspond aux recommandations du *rapport de la Commission d'enquête*.

Le rôle de LC TP offrira des heures de travail garanties à temps partiel, soit un minimum de 15 heures par semaine, principalement les fins de semaine (avec deux jours de repos consécutifs), et sera mis en œuvre dans les emplacements où la livraison la fin de semaine est requise. Le personnel LC TP sera affecté à une installation désignée et pourrait effectuer la livraison à partir d'emplacements centralisés ou de son installation habituelle, selon le volume et la géographie. Le travail ne sera pas structuré (non fondé sur les itinéraires) et les niveaux de dotation et les taux de livraison des colis seront fondés sur les données historiques afin d'améliorer l'efficacité dans la planification des horaires de travail et l'optimisation des ressources, assurant ainsi des services de livraison de colis rapides et fiables et une couverture géographique adéquate.

(voir la clause 34.05 à l'onglet 7) (voir l'annexe JJ, l'annexe Nouveau 8 – Ramassage et livraison des colis la fin de semaine, et les descriptions d'emploi l'onglet 8) (voir la clause 44.17 à l'onglet 16).

Voici les principaux avantages du modèle de livraison la fin de semaine proposé par Postes Canada :

- **Flexibilité en matière de dotation** : Permet à Postes Canada d'accroître sa capacité de livraison la fin de semaine en fonction des besoins, tout en offrant au personnel à temps partiel des heures prévisibles et la sécurité d'emploi aux termes de la convention collective.
- **Stabilité pour les factrices et les facteurs à temps plein et à temps partiel** : Maintien des horaires du lundi au vendredi pour les factrices et les facteurs à temps plein et à temps partiel, pour éviter les perturbations et préserver les connaissances sur les itinéraires.
- **Meilleur service à la clientèle** : Favorise la livraison rapide et fiable des colis la fin de semaine, dans le but d'améliorer la position concurrentielle de Postes Canada dans le marché en évolution rapide du cybercommerce.

De la flexibilité pour protéger notre avenir

Cette proposition assure une expansion financièrement viable des services, renforce notre capacité à être concurrents dans un marché de la livraison des colis déréglementé et protège l'intégrité des postes de factrice et de facteur tout en créant de nouvelles possibilités pour le personnel à temps partiel.

Séparation du tri et de la livraison (STL)

La mise en œuvre du modèle de séparation du tri et de la livraison (STL) de Postes Canada, à partir de 2017, a marqué une modernisation importante de ses opérations urbaines. Ce changement opérationnel a entraîné des économies importantes, une amélioration de l'efficacité et une meilleure utilisation des actifs.

Postes Canada continue d'accorder la priorité à l'efficacité opérationnelle, au bien-être du personnel et aux relations du travail constructives. Dans le cadre de cet engagement, Postes Canada propose de maintenir et de renforcer le modèle de STL en créant une fonction d'achemineuse et d'acheminer à temps partiel au sein de la classification des factrices et des facteurs à temps partiel (PO F-1 TP). Dans la mesure du possible, ces rôles peuvent être combinés à des postes de factrices et facteurs adjoints à temps partiel afin de créer des occasions d'emploi à temps plein, répondant ainsi aux besoins opérationnels et à la stabilité d'emploi.

De plus, Postes Canada demeure déterminée à offrir des solutions pratiques et durables pour atténuer les préoccupations du Syndicat à l'égard de la STL. Les principales caractéristiques de cette proposition sont les suivantes :

1. **Fonction d'achemineuse et d'acheminer au sein du groupe 2**
   - Les achemineuses et acheminers demeureront dans le groupe 2.
   - Les quarts de nuit sont exclus des horaires de travail des achemineuses et des acheminers, ce qui assure l'harmonisation avec les heures normales d'exploitation (se reporter aux tableaux et aux notes de l'annexe A).
   - Les achemineuses et acheminers auront droit aux clauses 17.04 et 15.08, une fois que toutes les heures de travail prévues des achemineuses et des acheminers auront été épuisées.
   - Au besoin, les absences entre les achemineuses et les acheminers peuvent être remplacées de la même façon que pour les factrices et facteurs, afin d'assurer la continuité du service.

2. **Application du modèle de STL**
   - Le modèle de STL ne sera pas appliqué aux itinéraires à pied, préservant ainsi l'intégrité des modes de livraison traditionnels.

- L'aire de travail pour la préparation du Courrier de quartier sera examinée et les changements nécessaires seront apportés pour tenir compte des itinéraires à volume élevé.
- Les heures de début des factrices et facteurs dans les installations avec la STL refléteront les besoins du réseau et les objectifs d'efficacité. Une consultation locale sera nécessaire pour les changements de plus de 30 minutes par rapport à l'horaire actuel.

3. **Dotation des achemineuses et des acheminеurs et transparence**
   - Postes Canada fournira le rapport « Dem Dynamic » aux observateurs du Syndicat afin d'assurer la transparence dans les calculs de dotation des achemineuses et des acheminеurs.
   - Les rajustements apportés à l'effectif d'achemineuses et d'acheminеurs ne seront effectués que lors des réorganisations des itinéraires de factrice et facteur ou des révisions annuelles de la dotation en vertu de l'annexe « QQ » en fonction des volumes de courrier manuel des douze (12) derniers mois (à l'exception des quatre (4) semaines en décembre).
   - À la suite de la révision de la dotation, une consultation locale aura lieu au moins 15 jours avant la mise en œuvre de tout changement. La Société s'engage à communiquer tout rajustement apporté au nombre de postes, ainsi que la justification de ce changement, s'il y a lieu.

4. **Visibilité du service Poste-lettres (PL)**
   - Le manuel du SMIFF sera modifié afin d'inclure une allocation de trois (3) secondes par article de courrier non-séquencé adressé aux points de remise à la porte. Ce changement aidera les factrices et les facteurs à examiner et à gérer leur courrier efficacement.

(Voir la nouvelle lettre d'accompagnement 4 – Séparation du tri et de la livraison à l'onglet 9)

La poursuite de la mise en œuvre du modèle de STL, renforcée par l'introduction d'une fonction d'achemineuse et d'acheminеur à temps partiel et jumelée aux engagements pratiques de Postes Canada, offre une approche équilibrée en matière d'efficacité opérationnelle et de préoccupations liées à l'effectif. Elle reflète les efforts continus de Postes Canada pour régler les problèmes soulevés par le STTP dans le STL tout en préservant la souplesse et la modernisation nécessaires pour servir la population canadienne dans un environnement postal dynamique.

Cette proposition est toutefois conditionnelle à la résolution des griefs d'interprétation nationaux et du contrôle judiciaire ci-dessous :

- N00-16-00002 / Cour supérieure du Québec, dossier no 500-17-125691-231
- N00-22-00009
  (Voir le protocole d'entente 1 – Résolution des griefs du STTP à l'onglet 18)

Acheminement dynamique

L'optimisation quotidienne des itinéraires de livraison et des heures de travail nécessaires pour livrer le volume de produits disponibles chaque jour est ce qu'on appelle l'« acheminement dynamique » dans l'industrie. Postes Canada dispose déjà des renseignements nécessaires pour appuyer ce procédé dans son réseau.

Toutefois, la mise en œuvre d'un modèle d'acheminement dynamique est une entreprise complexe qui nécessitera beaucoup de temps, de ressources et d'investissements technologiques. Par conséquent, il est peu probable qu'elle soit réalisée pleinement au cours de la durée de la prochaine convention collective. Pour assurer une bonne transition, Postes Canada propose un « lancement graduel » de l'acheminement dynamique, limité à certaines installations postales pendant la durée de la prochaine convention collective. Cette approche progressive permettra de faire des essais minutieux, de peaufiner le modèle et de créer une boucle de rétroaction efficace, ce qui donnera aux deux parties l'occasion d'évaluer les progrès et d'envisager des améliorations potentielles lors de la prochaine ronde de négociations.

Le modèle d'acheminement dynamique proposé comporte les caractéristiques suivantes :

1. **Structure en boucle :** La géographie d'une installation est divisée en petits secteurs fixes appelés boucles; chacun contenant un nombre établi d'itinéraires de livraison et d'affectations à temps partiel flexible. Les employées et employés participent à la mise au choix d'une boucle et d'un horaire par ordre d'ancienneté. Un processus de sélection quotidienne des itinéraires sera établi en collaboration avec le Syndicat.

2. **Itinéraires et affectations** :
   - Les itinéraires à temps plein sont limités à une seule boucle et ne peuvent pas s'étendre au-delà de celle-ci.
   - Les itinéraires sont conçus à partir du SMIFF et sont optimisés quotidiennement en fonction de toutes les activités de livraison à effectuer dans une boucle ce jour-là.
   - Les employées et employés à temps plein auront une heure de début fixe et travailleront toujours selon la boucle et l'horaire sélectionnés.
   - Les employées et employés à temps partiel flexible travailleront principalement au sein de leur boucle, mais pourraient être tenus de travailler en dehors de celle-ci.

3. **Heures de travail** :
   - Le travail attribué ne dépassera pas les heures de travail prévues des employées et employés à temps plein ou les heures maximales des employées et employés à temps partiel flexible.

- Le personnel qui termine son travail plus tôt que prévu sera quand même rémunéré pour toutes les heures prévues. Dans de tels cas, aucune tâche supplémentaire, à l'exception des ramassages sur demande, ne sera attribuée sans le respect des règles relatives aux heures supplémentaires applicables.

4. **Outil de soutien numérique** : Le personnel utilisera un appareil mobile qui leur fournit un manifeste numérique de l'itinéraire quotidien, y compris le trajet de livraison prévu et des directives détaillées pour chaque arrêt.

5. **Rémunération pour le Courrier de quartier** : Le modèle actuel de paiement par article pour le Courrier de quartier sera remplacé par les valeurs de temps réelles.
   (Voir l'annexe Nouveau 7 – Acheminement dynamique et la lettre d'accompagnement Nouveau 15 – Acheminement dynamique à l'onglet 10)

L'adoption d'un modèle d'acheminement dynamique est essentielle pour Postes Canada afin d'améliorer l'agilité, de gérer plus efficacement les charges de travail quotidiennes, d'éviter de surcharger le personnel et de répondre aux demandes de la clientèle dans un environnement de cybercommerce en évolution rapide. Cette proposition fournit une approche progressive et responsable, permettant les investissements et le développement nécessaires tout en créant un espace de collaboration, d'apprentissage et d'amélioration continue, comme recommandé par le *rapport de la Commission d'enquête.*

Répartition de la charge de travail

Pour s'adapter à l'évolution des demandes de livraison, il est essentiel d'être en mesure de répartir la charge de travail selon les heures de travail prévues. La capacité de réaffecter et de réattribuer les activités de levée et de livraison est essentielle pour maximiser l'utilisation productive des heures de travail prévues et réduire le recours aux heures supplémentaires coûteuses. Il s'agit d'un thème important et récurrent du *rapport de la Commission d'enquête*, dans lequel la Commission d'enquête sur les relations de travail fait les observations suivantes :

> Il n'y a pas d'argument convaincant pour dire que la prise en charge des itinéraires devrait empêcher Postes Canada de modifier les itinéraires en temps réel en fonction du volume. Oui, il est normal que les employés fassent valoir leur ancienneté pour choisir des itinéraires. Mais non, ces itinéraires ne peuvent pas être coulés dans le béton, ce qui empêcherait toute modification visant à s'assurer que les employés travaillent les heures pour lesquelles ils sont payés et que les heures supplémentaires sont évitées. Rééquilibrer les charges de travail est logique.

Pour cette raison, dans les emplacements où l'acheminement dynamique n'a pas été mis en œuvre, Postes Canada propose d'utiliser une approche de répartition de la charge avec les caractéristiques suivantes :

- **Prévisibilité des itinéraires** : Tous les itinéraires continueront d'être créés conformément au SMIFF et au processus de réorganisation.

- **Analyse quotidienne** : Une analyse quotidienne permettra d'identifier les itinéraires dont la capacité est inférieure ou supérieure en fonction des volumes réels par rapport aux volumes structurés.
- **Réattribution avant le départ seulement** : Les chefs d'équipe peuvent redistribuer le travail entre les itinéraires avant le départ, en fonction des valeurs de temps normalisées, afin d'assurer une charge de travail équilibrée et de réduire au minimum les heures supplémentaires.
- **Le personnel :**
  - ne se verra pas réattribuer des tâches supplémentaires après le départ sans suivre les règles relatives aux heures supplémentaires applicables (p. ex., 15.08, 17.04, etc.), à l'exception des ramassages sur demande.
  - ne sera pas pénalisé s'il travaille efficacement (c.-à-d. que la charge de travail n'augmentera pas et qu'il n'aura pas à faire une autre sortie s'il termine son itinéraire plus rapidement).
  - maintiendra un horaire de travail prévisible et sa zone de livraison attribuée dans des circonstances normales.
    (voir la clause 13.02 et la lettre d'accompagnement Nouveau 13 – Accord sur la répartition de la charge de travail à l'onglet 11).

Cette proposition ne vise pas à modifier de façon arbitraire l'itinéraire ou les heures de travail quotidiennes prévues des employées et des employés, mais plutôt à offrir la flexibilité nécessaire pour gérer efficacement et équitablement les fluctuations de la charge de travail et les absences imprévues. Elle favorise la continuité opérationnelle, le contrôle des coûts et la répartition équitable du travail, tout en respectant les besoins d'uniformité et de prévisibilité des employées et employés.

Clause 15.08

Conformément à l'approche de répartition de la charge de travail proposée, Postes Canada doit pouvoir attribuer le travail au taux normal avant d'engager des heures supplémentaires. Pour ce faire, Postes Canada propose une modification à la clause 15.08 afin de permettre à la Société d'attribuer le travail, au taux normal, au personnel de relève ou à temps partiel flexible disponible ou de l'offrir au personnel à temps partiel (jusqu'à un maximum de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine) avant de recourir aux heures supplémentaires (voir la clause 15.08 à l'onglet 12).

Conception des itinéraires

Afin de mieux refléter l'incidence des changements de volume de poste-lettres et de colis sur la charge de travail entre les réorganisations, Postes Canada propose de modifier le processus de mise à jour du volume à l'annexe « QQ » en le rendant permanent et en autorisant des ajustements de volume si l'évaluation augmente ou diminue (voir l'annexe QQ à l'onglet 13).

Postes Canada serait également prête à modifier l'annexe « KK » pour y ajouter le processus d'arbitrage technique de l'annexe « CC », avec les modifications nécessaires, afin de résoudre tout désaccord sur la validation de la formule du pourcentage de points de remise desservis (voir l'annexe KK à l'onglet 13).

Afin d'accroître la flexibilité dans la façon dont la Société planifie le travail dans le cadre de ses opérations de livraison et de répondre aux besoins en évolution de la clientèle, Postes Canada propose les changements suivants :

- 48.01 Heure de début – supprimer la référence aux heures de début habituelles par type d'itinéraire
- 48.02 Heure de départ régulière – clause supprimée
- 48.03 Distribution du travail aux fins des itinéraires de factrices et facteurs – supprimer la référence au matin/à l'après-midi

(voir les clauses 48.01, 48.02 et 48.03 à l'onglet 13).

5. Groupes 3 et 4

À mesure que Postes Canada continue d'évoluer et de moderniser ses opérations, la Société compte de plus en plus sur des ensembles de compétences précis qui cadrent avec les nouveaux processus et l'équipement de travail. Cette modernisation nécessite une réévaluation des classes d'emplois et des postes afin de veiller à ce que ceux-ci demeurent pertinents à la lumière des exigences opérationnelles actuelles et futures. Par conséquent, Postes Canada maintient sa proposition au sujet des changements suivants aux groupes 3 et 4 :

- Offrir aux employées et employés MAM-10 et MAM-11 une occasion de mutation à des postes ELE-3, à titre volontaire, tout en maintenant l'échelle salariale de la classe d'emploi MAM-10 et MAM-11, sous réserve de certaines conditions (voir la lettre d'accompagnement Nouveau 6 – Modernisation et harmonisation des classes d'emploi des groupes 3 et 4 à l'onglet 14).
- Rajustements salariaux pour la classe d'emplois ELE-3 (voir les tableaux de l'annexe « A » à l'onglet 1).
- Moderniser la classe d'emplois EIM-10 et réviser la description d'emploi connexe (voir la lettre d'accompagnement nouveau 6 – Modernisation et harmonisation des classes d'emplois des groupes 3 et 4, et les descriptions d'emploi à l'onglet 14) (voir les tables et les notes de l'annexe « A » à l'onglet 1).
- Augmenter l'indemnité de disponibilité à une (1) heure (pour chaque période de huit (8) heures consécutives) lorsqu'une employée ou un employé doit être disponible pour travailler pendant ses heures hors service (voir la clause 15.27 dans l'onglet 14).
- Modifier le processus de sollicitation d'heures supplémentaires pour supprimer le lieu de résidence (voir la clause 15.29 à l'onglet 14).

- Modifier le libellé pour encourager les membres des groupes de l'équité en matière d'emploi à poser leur candidature pour des postes du groupe 3 (voir la clause 40.13 à l'onglet 14).
- Introduction du programme d'apprentissage VHE.
  - Garantie que les personnes sélectionnées et inscrites pourront terminer le programme.
  - Les employés auront la possibilité d'acheter leurs propres outils (déductibles d'impôt) ou de les faire fournir par Postes Canada.

    (Voir l'annexe « Nouveau 3 – Programme d'apprentissage VHE à l'onglet 14).

6. Autre

Maintien en poste – Annexe I – Dates

Postes Canada propose de mettre à jour toutes les dates du 31 janvier 2024 de l'annexe « I » par 31 janvier 2028 (voir l'annexe I à l'onglet 15).

Temps pour se laver

Postes Canada propose de supprimer la période de cinq minutes pour se laver avant la pause-repas (voir les clauses 14.20, 15.02, 18.09 et 44.17 à l'onglet 16).

7. Ententes de principe

Barème des tarifs de soins dentaires

Mise à jour du 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 30.04 à l'onglet 17).

Durée de la convention collective

La convention collective sera d'une durée de quarante-huit (48) mois, commençant le 1er février 2024 et expirant le 31 janvier 2028 (voir la clause 43.01 à l'onglet 17).

Sécurité d'emploi

Renouveler et maintenir les dispositions relatives à la sécurité d'emploi pour tout le personnel régulier de l'unité de négociation à la date réelle de la signature de la convention collective (voir la clause 53.01 à l'onglet 17).

Dates et allocations à l'annexe « A »

Mettre à jour les dates et les allocations dans les notes 3, 4, 5 et 6 de l'annexe A (voir les notes de l'annexe « A » à l'onglet 1).

Renouvellement des dates d'expiration au 31 janvier 2028

Mise à jour des dates d'expiration pour les annexes suivantes :

- Annexe « C », section 4
- Annexe CC
- Annexe DD
  (voir les annexes C, CC et DD à l'onglet 17).

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 18.01 à l'onglet 17).

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles
Ajouter le droit à un congé non payé aux fins de pratiques autochtones traditionnelles dans la convention collective du STTP-Urbain (voir la clause 27.new à l'onglet 17).

Congé pour victimes de violence familiale
Ajouter le droit à un congé pour victimes de violence familiale dans la convention collective du STTP-Urbain (voir la clause 21.new à l'onglet 17).

Déplacement des congés annuels
Ajouter un congé pour mise en quarantaine dans la liste des congés qui pourraient être déplacés (voir la clause 19.05 à l'onglet 17).

Effectif de relève des factrices et facteurs et des courriers des services postaux (CSP)
Effectif combiné (voir les clauses 51.01 et 52.01 à l'onglet 17).

Calcul pour définir l'effectif de relève de base :

- Le nombre d'employées et d'employés de relève sera au moins à 22 % du nombre total des affectations à temps plein;
- Le nombre d'employées et d'employés de relève dans la classe d'emplois CSP sera au moins à 19 % du nombre total des affectations à temps partiel.
  (voir les clauses 51.05 et 52.04 dans l'onglet 17).

Révisions trimestrielles pour rajuster l'effectif de relève, en fonction du remplacement des absences par le personnel de relève (établir un calendrier mobile de 52 semaines).

- Le remplacement des absences par le personnel de relève doit se situer entre 65 % et 80 %.
- Toutes les absences seront incluses dans le calcul de l'effectif de relève.
- Les renseignements requis pour vérifier l'examen trimestriel peuvent être fournis au Syndicat et la pratique actuelle concernant la vérification se poursuivra
  (voir les clauses 51.05 et 52.04, l'annexe « S » et la lettre d'accompagnement Nouveau 5 – Examens trimestriels pour l'effectif de relève à l'onglet 17).

De la flexibilité pour protéger notre avenir

La proposition ci-dessus est conditionnelle au règlement de tout grief en ce qui a trait aux graphiques à colonnes et aux calculs de l'effectif de relève connexes
(Voir le protocole d'entente 1 – Résolution des griefs du STTP à l'onglet 18).

Remplacement pour les périodes d'absence connues (17.06, 17.07 et 17.11)
Modifier les textes contractuels afin de pouvoir déclencher le remplacement des absences connues au cours des semaines qui comprennent un jour férié payé (voir les clauses 17.06 et 17.07 à l'onglet 7) (voir les clauses 17.08, 17.11 et 53.32 à l'onglet 17).

Mise au choix annuelle pour les groupes 1, 3 et 4
Modifier le calendrier du processus de mise au choix annuel afin qu'il ait lieu de juin à août, de sorte que les nouvelles affectations découlant de la mise au choix commencent en septembre de la même année (voir la clause 13.26 à l'onglet 17).

Heures de travail – Employées et employés à temps partiel
Augmenter le nombre minimal d'heures pour les employées et les employés à temps partiel à quinze (15) heures par semaine (voir les clauses 14.03, 14.04 et 14.11 à l'onglet 17).

Congés compensatoires
Le personnel peut choisir de se faire payer ses crédits d'heures supplémentaires accumulés dans les 30 jours suivant la demande écrite (voir la clause 15.32 à l'onglet 5).

Période de pointe et employées et employés embauchés pour la période de pointe (Groupe 1 seulement)
Redéfinir la période de pointe du deuxième dimanche de novembre au troisième samedi de janvier. La formation du personnel temporaire pour la période de pointe ne peut pas commencer avant le deuxième dimanche d'octobre (voir la clause 14.03 à l'onglet 17) (voir la clause 44.30 à l'onglet 17) (clauses 11.02 et 11.07 à l'onglet 17).

Faire référence constante au personnel « de la période de pointe » – Remplacer le mot « Noël » par « Période de pointe »; avec une lettre d'accompagnement confirmant qu'il n'y a pas de changement en matière d'intention (voir les clauses 11.02 et 11.07 et la lettre d'accompagnement Nouveau 14 – Référence à la période de pointe à l'onglet 17).

Employées et employés embauchés pour la période de pointe
Postes Canada propose que l'ancienneté et le service continu des personnes embauchées pour la période de pointe qui demeurent en poste après le troisième samedi de janvier, sans pause de neuf mois et demi (9,5), soient calculés à partir de leur première date d'embauche (voir la clause 11.02 à l'onglet 17) (voir les lettres d'accompagnement Nouveau 11 – Ancienneté des employées et employés temporaires embauchés pour la période de pointe à l'onglet 17) (voir la clause 44.30 à l'onglet 17).

Indemnité pour vêtements de maternité

Augmenter l'indemnité pour vêtements de maternité à 250 $ pour aider les employées enceintes à payer les frais relatifs aux uniformes et aux vêtements exigés (voir la clause 34.01 à l'onglet 17).

Bulletins de paie

Modifications aux bulletins de paie et au Libre-service aux employés (LSE) afin d'ajouter des renseignements supplémentaires :

- Transparence accrue sur l'utilisation des crédits complémentaires
- Répartition du rapprochement des congés annuels du personnel à temps partiel
- Mise à jour du type de rémunération pour *dommages*
- Mise à jour de l'état détaillé des gains et déductions
  (voir la clause 35.05 et la lettre d'accompagnement 7 – Bulletins de paie à l'onglet 17).

Protection contre le harcèlement

Afin d'améliorer les mesures de protection contre le harcèlement en milieu de travail, les changements suivants seront apportés à la convention collective :

- Mettre à jour la liste des motifs protégés et modifier la définition de harcèlement conformément aux lois pertinentes.
- Mettre à jour la convention collective afin de garantir à la partie intimée représentée par le STTP le droit à la représentation dans les plaintes de harcèlement et de violence.
  (voir les clauses 56.01, 56.03, 56.04 et 56.05 à l'onglet 17).

Développement durable – Exemplaires imprimés des conventions collectives

Postes Canada fournira 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 36.04 à l'onglet 17).

Levée et livraison – projets

Retirer les projets *Analyse statistique des facteurs liés aux blessures des factrices et facteurs* et *Projets pilotes d'itinéraires flexibles* de l'Annexe AA de la convention collective (voir l'annexe « AA » à l'onglet 17).

8. Éléments de nature administrative

La liste ci-dessous reflète l'accord du STTP avec l'offre globale datée du 5 novembre 2024 (à moins d'indication contraire, des précisions sur tous les éléments de nature administrative peuvent être consultées dans l'onglet 19 et dans la Lettre Langage à des fins administratives).

- Clause 3.03 – Modifier le français.
- Clause 3.04 – Supprimer le mot « ci-dessus » dans la version française.
- Clause 5.01 – Corriger le problème d'espacement dans la version anglaise.

De la flexibilité pour protéger notre avenir

- Clause 8.06 – Corriger le problème de formatage du titre dans la version anglaise.
- Clause 8.09 – Ajouter « 8.09 » devant « a) » dans la version française.
- Clause 9.11 – Corriger le problème de formatage dans la version anglaise et modifier le français.
- Clause 9.49 – Ajouter le mot « clause » devant « 10.10 » dans la version française et anglaise.
- Clause 9.61 – Supprimer le mot « hereinafter » dans la version anglaise.
- Clause 9.77 – Corriger le titre dans la version française et anglaise.
- Clause 9.92 – Supprimer le mot « is » dans la version anglaise.
- Clause 13.04 – Supprimer la mention « 13.04 » en double dans la version française.
- Clause 14.22 – Modifier le français pour qu'il corresponde à l'anglais.
- Clause 15.22 – Corriger le problème de formatage dans la version française et anglaise.
- Clause 23.05 – Corriger le problème d'espacement dans la version française et anglaise.
- Clause 27.01 – Corriger le problème d'espacement dans la version française et anglaise.
- Clause 27.03 – Corriger le problème d'espacement dans la version française et anglaise.
- Clause 27.09 – Modifier le français pour qu'il corresponde à l'anglais.
- Clause 27.12 – Corriger le problème d'espacement dans la version anglaise et modifier le français et l'anglais.
- Clause 28.03 – Corriger le problème d'espacement dans la version anglaise et modifier l'anglais pour qu'il corresponde au français.
- Clause 32.01 – Corriger une erreur grammaticale dans la version française.
- Clause 33.22 – Corriger une erreur grammaticale dans la version anglaise.
- Clause 38.03 – Corriger une erreur grammaticale dans la version française.
- Clause 45.01 – Remplacer « PO2 » par « PO-2 » et « PO4 » par « PO-4 » dans la version française et anglaise.
- Clause 54.01 – Supprimer le trait d'union de « permanently-disabled » dans la version anglaise.
- Annexe « B-1 » – Remplacer « Employee ID » par « Employee ID Number ».
- Annexe « K-2 » – Corriger le problème d'espacement dans la version anglaise.
- Annexe « T » – Corriger le problème d'espacement dans la version anglaise.
- Annexe « Z » – Supprimer l'annexe.

Les modalités de cette offre, qui comprennent toutes les dispositions de la convention collective de l'unité de négociation du STTP-Urbain ayant pris fin le 31 janvier 2024, 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 dans la présente sera considéré comme ayant été rejeté par la Société.

De la flexibilité pour protéger notre avenir

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.