

FFRS

Vous trouverez ci-dessous notre offre de règlement globale. Elle constitue l'aboutissement de près d'une année de négociations entre les parties, au cours de laquelle nous avons fait des compromis et mis de côté des enjeux importants en vue de conclure une convention collective mutuellement acceptable.

Nous présentons cette offre substantielle malgré les répercussions importantes que nous subissons en raison de la grève en cours et nous n'avons qu'un objectif : y mettre fin. D'autres retards dans la conclusion d'une nouvelle convention collective entraîneront une réévaluation de ce que nous sommes en mesure d'offrir.

Compte tenu de ce qui précède, cette offre demeurera en vigueur pour acceptation jusqu'à 23 h 59, samedi le 17 novembre, 2018.

Durée

La durée de la convention collective sera de 48 mois, entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2021 (conformément au texte contractuel fourni).

Salaires

La Société révisé son offre quant à l'augmentation des valeurs d'activité comme suit : 2,0 % pour la première année, 2,0% pour la deuxième année; 2,0 % pour la troisième année; et 2,0 % pour la quatrième année. L'augmentation sera rétroactive au 1^{er} janvier 2018.

De plus, un paiement forfaitaire unique n'ouvrant pas droit à pension, de 1 000 \$ pour les titulaires d'itinéraires ayant au moins 30 heures de travail établies par semaine, de 500 \$ pour les employées et employés de relève permanents et les titulaires d'itinéraires ayant moins de 30 heures de travail établies par semaine, et de 250 \$ pour les employées et employés de relève sur appel. (Voir Lettre dans l'onglet 1)

A. NOUVELLES PROPOSITIONS

Rémunération des heures supplémentaires travaillées

Les employées et les employés sont rémunérés en fonction des activités de tri et de livraison d'un itinéraire. En attendant la confirmation que l'utilisation d'une technologie est faisable, la Société versera une rémunération pour les heures supplémentaires des employées et des employés dont la semaine de travail moyenne sur leur itinéraire dépasse 40 heures pendant une période de paie de 2 semaines. Le paiement sera basé sur un processus d'approbation d'auto-déclaration mais avec une capacité de vérification avec la technologie GPS. La Société effectuera un examen 12 mois après la mise en œuvre pour déterminer si cette mesure temporaire peut être prolongée.

Fonds de santé et sécurité

Dans le but renforcer notre engagement envers la santé et sécurité de nos employés, nous proposons un nouveau fonds de 10 M\$ pour la santé et la sécurité afin de financer des initiatives conjointes qui accéléreront l'amélioration de nos progrès en matière de sécurité, réduiront les incidents et nous aideront à devenir un chef de file en santé et sécurité.

Réorganisations

La Société accepte de maximiser le nombre d'itinéraires à une moyenne de 40 heures par semaine sur une période de 2 semaines pendant la réorganisation des itinéraires dans les grandes installations postales.

Indemnité de vie chère

Pour la première fois, la Société accepte de fournir aux employées et aux employés une protection contre une inflation imprévue. (Voir la clause 33[nouveau]1 et l'annexe « E » dans l'onglet 2.)

B. PROPOSITIONS MODIFIÉES OU RETIRÉES

Sécurité d'emploi

La Société a accepté de fournir aux titulaires d'itinéraires admissibles une sécurité d'emploi. Elle permettra de fournir aux employées et employés excédentaires le maintien de la paie et la priorité pour les postes vacants dans un rayon de 75 kilomètres. S'il n'y a aucun poste vacant dans un rayon de 75 kilomètres, les employés excédentaires seront admissibles aux postes vacants à l'intérieur de la province et la politique de la Société en matière de réinstallation s'appliquera.

En réponse aux préoccupations du Syndicat, la Société a modifié sa proposition, comme suit :

- L'admissibilité des titulaires d'itinéraire est fondée sur 10 ans de service continu à titre de titulaire d'itinéraire et/ou d'employée ou d'employé de relève permanent;
- Une fois un poste vacant déterminé, il sera offert aux employées et aux employés excédentaires en fonction de l'ancienneté;
- Si l'employée ou l'employé excédentaire n'a pas encore obtenu de poste vacant, la Société lui attribuera du travail dans un rayon réduit de 50 kilomètres;
- Cette protection demeurera en vigueur pour une période allant jusqu'à un (1) an, peu importe la densité géographique;
- La Société est d'accord avec le Syndicat quant à l'article dans lequel réside le libellé. (Voir les clauses 11.06, 23[nouveau]1, 23[nouveau]2, 23[nouveau]3 et 23[nouveau]4 dans l'onglet 3.)

Livraison de colis les fins de semaines

La Société modifie sa proposition selon laquelle les employées et employés qui effectuent exclusivement la livraison de colis la fin de semaine reçoivent 2,00 \$ pour chaque colis, un paiement pour chaque kilomètre parcouru et le paiement des dépenses pertinentes d'utilisation d'un véhicule. Le travail de la fin de semaine sera maintenant offert aux employées et employés sur une base d'égalité de chance. (voir l'annexe « A » - seulement le paragraphe Nouveau1 fourni dans l'onglet 4, et l'annexe « E » fourni dans l'onglet 2)

Mesure du contenu de travail, charge de travail et méthodes de paie appropriées

La Société propose d'améliorer la structure du comité de travail mixte doté d'un échéancier ferme pour s'assurer de définir le travail des FFRS et permettre de discuter un nouveau modèle de rémunération pour l'avenir. La Société accepte de couvrir le salaire des membres du Syndicat pendant la période consacrée à effectuer le travail de ce comité. (Voir l'annexe Nouveau1 dans l'onglet 5)

Programme d'assurance-invalidité de courte durée

La Société accepte la proposition du Syndicat liée à la dépendance à une substance. (Conformément au texte contractuel fourni.)

Fonds d'éducation du Syndicat

La Société retire sa proposition sur le Fonds d'éducation du Syndicat.

Questions administratives (clause 17.03)

La Société retire sa proposition de changements de nature administrative de la clause 17.03.

C. PROPOSITIONS CONSERVÉES

Protection salariale

La Société maintient sa proposition de garantir la rémunération pendant une période de 3 mois après une réorganisation où l'employée ou l'employé a connu une diminution de rémunération de la composante des activités. (Conformément au texte contractuel fourni.)

Régime de retraite

La Société reconnaît l'importance pour les employées et employés de protéger les revenus de retraite et propose de maintenir le régime de retraite actuel pour les employées et employés. Toutefois, afin de tenir compte des défis à moyen et à long terme auxquels devra faire face notre régime de retraite à prestations déterminées, la Société propose que les

parties se réunissent régulièrement pendant la durée de la convention collective afin de valider conjointement les problèmes et de trouver des solutions potentielles pour s'attaquer aux risques associés au régime. (Conformément au texte contractuel fourni.

LIBELLÉ CONVENU EN PRINCIPE PAR LES PARTIES

Clauses et annexes

- Discrimination – clause 5.01
- Information au Syndicat sur les réorganisations – clause 11.04
- Mise aux choix après une réorganisation – clause 11.06 (en partie)
- Congé en raison d'une maladie ou d'une blessure – clause 17.01
- Congé de maternité – clause 18.01
- Congé parental – clause 18.04
- Barème de tarifs dentaires et élimination de la période d'attente de six mois – clause 22.03
- RSMC – clause 22.04
- Points pour uniforme – clause 25.01
- Formation pour les nouveaux employés et employées – clause 26.01
- Valeurs des activités liées au tri séquentiel à 20 % – Annexe « A »
- Employées et employés de relève permanents dans les bureaux comptant 12 itinéraires ou plus – Annexe « F »
- Contributions au fonds pour la garde d'enfants – Annexe « J »
- Services paramédicaux – Lettre 2
- Points pour uniforme et droits – Nouvelle annexe et annexe « E »
- Éléments des changements administratifs – Annexes « E », « F » et « H »
- Accès à l'information en vertu de la clause 11.03 de la convention collective – protocole d'entente et les annexes

Lettres

- Chaussures antidérapantes
- Inducteurs de l'ovulation couverts par le Régime de soins médicaux complémentaire
- Les documents médicaux, sous forme d'ordonnances, seront requis à partir du moment où le montant des prestations relatives à la physiothérapie dépasse 5 000 \$/personne/année
- Régimes de soins dentaires et d'assurance-vie et prestations de décès pour les futurs retraités
- Un comité sur la diversité en milieu de travail et l'équité en matière d'emploi
- Politique de milieu de travail sur la violence familiale

D. QUESTIONS ADMINISTRATIVES

Conformément au texte contractuel fourni :

- 33.01 – retrait de la référence relative au libellé de transition;
- 36.02 – retrait du libellé de transition;
- 36.04 – retrait du libellé de transition;
- 36.05 – retrait du libellé de transition;
- Annexe « A » – retrait de la référence relative au libellé de transition;
- Lettre 4 – déplacement du libellé vers l'annexe « E ».
- Annexes « E », « F » et « H » – éléments des changements administratifs

Les modalités de cette offre globale, qui comprend toutes les dispositions de la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2017, à l'exception des dispositions qui sont expressément mentionnées ici, constituent une offre intégrale faite sous toutes réserves pour conclure une convention collective. Bien que le résumé qui précède décrit l'offre globale de façon générale, le texte contractuel est celui qui, une fois finalisé et accepté, formera la seule base d'une entente entre les parties. La Société se réserve le droit de modifier ou de retirer cette offre globale à tout moment, en totalité ou en partie, à tout moment avant qu'elle soit acceptée.