

URBAIN

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'au samedi 17 novembre 2018, à 23 h 59.

Durée

La durée de la convention collective sera de 48 mois, entre le 1^{er} février 2018 et le 31 janvier 2022.

Salaires

La Société révisé son offre quant à l'augmentation des salaires. Les augmentations se chiffreront comme suit : 2 pour cent pour la première année; 2 pour cent pour la deuxième année; 2 pour cent pour la troisième année; 2 pour cent pour la quatrième année. Les salaires seront rétroactifs au 1^{er} février 2018.

De plus, un paiement forfaitaire unique n'ouvrant pas droit à pension, de 1 000 \$ pour les employées et employés à temps plein, de 500 \$ pour les employées et employés à temps partiel et de 250 \$ pour les employées et employés temporaires. (Voir lettre dans l'onglet 1)

A. NOUVELLES PROPOSITIONS

Fonds pour la santé et la sécurité

Dans le but renforcer notre engagement envers la santé et sécurité de nos employés, nous proposons un nouveau fonds de 10 millions de dollars 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.

Indemnité de vie chère (IVC)

La Société accepte de renouveler l'indemnité de vie chère (IVC), qui protège contre l'inflation imprévue, à compter du 1^{er} février 2019. (Voir clause 35.09 à l'onglet 2)

Solution à court terme aux préoccupations liées à la charge de travail

En réponse aux préoccupations soulevées par le Syndicat à l'égard des heures supplémentaires non désirées, et aux solutions à court terme aux préoccupations liées à la

charge de travail (décrites dans le présent document), la Société propose de suspendre l'application de la clause 15.14 liée aux heures supplémentaires obligatoires pour la durée de la convention collective. (Voir paragraphe 15.14 dans l'onglet 3).

Livraison à deux liasses

Afin de régler la question de longue date de la méthode de livraison à deux liasses, la Société propose que les parties fixe, sans délai, la date d'audience finale des griefs N00-07-00032 et N00-12-00017 saisis devant l'arbitre Burkett.

B. PROPOSITIONS RÉVISÉES

Solutions à court terme aux préoccupations liées à la charge de travail

- a) Pour mieux appuyer les employées et employés de livraison dans un environnement à volumes variables, la Société effectuera une mise à jour annuelle des volumes. La Société propose d'améliorer son offre en modifiant la charge de travail évaluée de chaque itinéraire uniquement si cela a une incidence positive sur l'itinéraire de l'employée et l'employé. Cet engagement reconnaît que les variations de volume des itinéraires ont une incidence sur l'exigence de travail des employées et employés et nécessiteront des paiements de surévaluation, de l'aide et des modifications aux itinéraires conformément à la convention collective. (Voir l'annexe « Nouveau 4 » dans l'onglet 4)

- b) Dans le but d'aider les employées et employés réguliers chargés de la livraison à gérer la charge de travail, à maintenir les normes de livraison et à répondre aux besoins de leurs clients pendant la période la plus chargée de l'année pour Postes Canada, la Société propose de créer un effectif temporaire spécialisé pour la période de pointe (de novembre à janvier). Ce groupe sera composé d'employées et d'employés temporaires et nous utiliserons les modalités de la convention collective actuelle avec une amélioration offrant plus de certitude quant aux heures de travail pour ces employées et employés en ajoutant des horaires et des heures de travail garantis. La Société propose d'améliorer son offre en retirant sa proposition de suspension des heures supplémentaires volontaires (17.04). Plutôt, la Société peut, dans les emplacements où ce nouvel effectif est mis en œuvre, retirer du travail des titulaires d'itinéraires et l'octroyer à l'effectif temporaire dédié afin d'offrir des journées de travail plus faciles à gérer aux employées et employés réguliers. (Voir l'annexe « Nouveau 2 » dans l'onglet 5)

Emplois à temps plein dans les établissements de traitement et les comptoirs postaux (annexe « P »)

La Société maintient son engagement de créer des emplois à temps plein. Selon les projections de volume actuelles et conformément à la proposition de la Société concernant l'annexe « P », la Société estime qu'environ 500 postes à plein temps seront créés au cours de la durée du contrat pour atteindre le nouvel objectif proposé en vertu de l'annexe « P » révisée portant sur le ratio national d'employées et d'employés à temps plein. Dans le cadre de ce changement, il y aura un nombre limité de postes à plein temps avec un horaire de

travail flexible de 40 heures par semaine. De plus, certains postes à temps partiel pourraient avoir un horaire de travail allant jusqu'à 10 heures de travail par jour pour le travail les fins de semaine.

La Société propose d'améliorer son offre en permettant au Syndicat, pour la durée de la convention collective, de soulever ses problèmes de dotation à arbitrage, en plus de la procédure d'intervention telle que décrite dans l'annexe révisée. Cela offrira aux parties le temps requis pour établir la confiance envers la procédure d'intervention, notamment le Comité national de surveillance, établi conformément à la présente annexe révisée. De plus, afin de fournir une assurance supplémentaire, la Société accepte de mettre en place un moratoire à compter du 1^{er} janvier 2022, mettant les griefs déposés en suspens, en attendant les résultats de la prochaine ronde de négociation.

En outre, la Société propose de donner aux employées et employés avec un horaire de travail plein temps flexible la même rémunération qu'un PO-5. (Voir l'annexe « P-Nouveau1 », « P-Nouveau2 », la définition des « heures payées », les clauses, 14.03, 14.06, 14.24, 14.28, 15.01, 39.02, 39.03, 39.04, 39.05 et 39.06, l'annexe « P », les protocoles d'entente, lettre, description de tâches, et les notes de l'annexe « A » dans l'onglet 6)

C. PROPOSITIONS CONSERVÉES

Salaires des employés temporaires

À partir du 1^{er} janvier 2019, les employées et employés temporaires qui accumulent 1 000 heures travaillées au cours d'une année donnée progressent au prochain échelon de salaire prévu à l'annexe « A ». L'augmentation annuelle d'échelon de salaire prend effet à compter de la période de paie complète suivante. (Conformément au texte contractuel fourni)

Sécurité d'emploi et dotation des postes vacants dans le groupe 2

La Société accepte, sous certaines conditions, d'offrir la sécurité d'emploi dans un rayon de 40 kilomètres de leur lieu de travail à tous les employées et employés réguliers à la signature de la convention collective. Cela inclut tous les employés qui ont obtenu le statut « régulier » depuis la signature de la convention collective précédente, peu importe s'ils ont cumulé cinq ans d'emploi continu. (Conformément au texte contractuel fourni)

Afin de minimiser les déplacements d'employées et d'employés lorsque des changements futurs sont apportés à des postes, la Société clarifie sa capacité de pourvoir des postes vacants du groupe 2 temporairement dans certaines circonstances. (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 réguliers. 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)

Expansion du service et stratégie environnementale

La Société propose que les parties collaborent tout au long de la durée de la convention collective afin d'étudier un ensemble établi de nouveaux services financiers. (Conformément au texte contractuel fourni)

La Société propose que les parties collaborent tout au long de la durée de la convention collective afin d'élaborer une stratégie environnementale. (Conformément au texte contractuel fourni)

Livraisons par vagues

Le Syndicat confirme que la Société a le droit de créer pour les agents de livraison des itinéraires dont les heures de débuts et de départs ne sont pas toutes les mêmes. (Conformément au texte contractuel fourni)

D. LIBELLÉ CONVENU EN PRINCIPE PAR LES PARTIES

Clauses et annexes

- Discrimination – clause 5.01
- Emploi continu – clause 11.01
- Employées et employés des groupes 3 et 4 en congé ou en formation – clause 15.25
- Dépendances aux substances – clause 20.09
- Avantages complémentaires de retraite – clause 30.03
- Barème de tarifs de soins dentaires – clause 30.04
- Tabourets – clause 33.26
- Retrait de la référence relative au libellé de transition – 44.11
- Provisions applicables aux employés temporaires – clause 44.17
- Réorganisation des itinéraires des factrices ou facteurs – clauses 47.04, 47.05, 47.06, 47.23 et 47.24
- Groupes 3 et 4 – clauses 14.17, 14.36, annexe « A », annexe « J », annexe « OO », lettres d'accompagnement
- Regroupement des livraisons de Courrier de quartier – annexe « D-2 »
- Étude de la composition du courrier – annexe « K-Nouveau »
- Projet pilote d'acheminement flexible – modèle des opérations de levée et de livraison – annexe « AA »

Lettres

- Document sur la portée du projet pilote d'itinéraire flexible
- 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
- Lettre d'accompagnement de l'annexe « D » précédent – bureaux SGIEA
- 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
- Tester un modèle selon lequel les employés temporaires sont appelés à travailler selon leurs disponibilités prédéterminées.
- Paiement des heures supplémentaires aux employées et employés suivant une formation

Protocoles d'entente

- Protocole d'entente « Accès à l'information en vertu de l'article 47 de la convention collective », protocole d'entente d'horaires, protocole d'entente pour le grief d'interprétation national N00-07-00032
- Protocole d'entente mettant en suspens certains aspects des désaccords référés à l'arbitre Keller en vertu de la clause 29.07 de la convention collective relativement à l'étude de l'annexe « K-Nouveau »

E. QUESTIONS ADMINISTRATIVES

- 9.39 – mettre à jour pour refléter les départs d'arbitres et supprimer l'arbitre Ponak de la liste des Prairies et l'ajouter à la liste de l'Ontario
- 15.01 – révision pour que la version anglaise corresponde à la version française
- 15.02 – révision pour que la version anglaise corresponde à la version française
- 20.02 – retrait de la référence relative au libellé de transition
- 20.04 – retrait de la référence relative au libellé de transition
- 20.05 – retrait de la référence relative au libellé de transition
- 23.01 – changements législatifs relatifs au congé de maternité
- 23.06 – changements législatifs relatifs au congé parental
- 35.05 – suppression de la référence à l'annexe « D-2 »
- 56.01 – changement législatif pour inclure les motifs protégés
- Annexe « A » – suppression de la remarque 11
- Annexe « D » – supprimé
- Annexe « D-1 » – retrait de la référence à l'annexe « D-2 »
- Annexe « D-2 » – suppression de la première phrase de l'introduction-préambule
- Annexe « K-2 » – supprimé
- Annexe « Z » – suppression, car elle n'est plus en vigueur
- Annexe « LL » – correction d'une erreur de grammaire

Les modalités de cette offre globale, qui comprend toutes les dispositions de la convention collective ayant pris fin le 31 janvier 2018, 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, en totalité ou en partie, à tout moment avant qu'elle soit acceptée.