

Quelle sera l'incidence de notre deuxième offre globale sur vous?

Le 5 octobre 2017

Chère collègue, Cher collègue,

Je suis heureux de vous annoncer que des progrès ont été réalisés dans le cadre des négociations avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada/Syndicat des employés des postes et communications (AFPC/SEPC).

La semaine dernière, l'AFPC/SEPC a présenté une contre-offre en réponse à l'offre globale que la Société a déposée le 9 août 2017.

Postes Canada a examiné attentivement la contre-proposition et, le 29 septembre, elle a déposé une deuxième offre globale. Elle aborde plusieurs aspects soulevés par le Syndicat. Permettez-moi d'en présenter trois :

- ▶ **Salaires :** Nous proposons des augmentations de salaire de 1,25 % la première année, de 1,5 % la deuxième et la troisième années, et de 1,75 % la quatrième année de la convention. L'offre prévoit également un taux de rémunération simple pour les commis à la mesure de volume.
- ▶ **Rémunération provisoire :** Nous avons inclus une lettre d'entente qui traite d'une préoccupation soulevée par le Syndicat relativement au calcul de la rémunération provisoire.
- ▶ **Violence familiale :** Les employés pourront avoir recours aux dispositions relatives aux congés s'ils se trouvent dans une situation de violence familiale.

Nous avons également présenté des propositions révisées à l'égard de la dotation, du programme d'assurance-invalidité de courte durée et de l'ancienneté, en réponse aux demandes du Syndicat.

L'offre maintient un paiement forfaitaire supplémentaire de 500 \$, mais uniquement si une nouvelle convention collective est conclue d'ici le 2 novembre 2017.

Jusqu'à cette semaine, le rythme des négociations était lent, mais nous espérons maintenant que nous disposons de l'élan dont nous avons besoin pour parvenir à une entente négociée. Notre prochaine rencontre avec l'équipe de négociation de l'AFPC/SEPC est prévue pour le 31 octobre.

Cette offre est conçue pour mener à la résolution des négociations. Je vous invite à lire attentivement l'offre complète.

Cordiales salutations,



Scott McDonald
Chef des ressources humaines

Points saillants

- ✓ **Hausses salariales**
- ✓ **Paie forfaitaire**
- ✓ **Meilleurs avantages sociaux**
- ✓ **Paie pour 7 jours de congé pour raisons personnelles, au lieu de 5**
- ✓ **Aucun changement au régime de retraite**

Salaires

MISE À JOUR

La deuxième offre globale prévoit **une augmentation de salaire** chaque année du contrat de quatre ans, à savoir une augmentation de 1,25 % la première année, de 1,5 % la deuxième et la troisième années, et de 1,75 % la quatrième année de la convention. L'offre prévoit également un taux de rémunération simple pour les commis à la mesure de volume. De plus, elle prévoit **un paiement forfaitaire** de 500 \$, mais uniquement si une nouvelle convention collective est conclue d'ici le 2 novembre 2017.

Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC)

Vous aurez droit à vos avantages actuels auxquels s'ajoutent les améliorations suivantes :

- La couverture à l'extérieur du pays **augmente** de 100 000 \$ à 250 000 \$.
- La couverture pour les appareils auditifs **augmente** de 500 \$ à un maximum de 1 000 \$ par personne pour cinq ans.

▶ Lisez l'offre complète dans le **Centre d'information sur les négociations** dans Intraposte.

Régime de soins dentaires

- La couverture des soins majeurs **augmente** de 1 500 \$ à 2 000 \$ par année.
- Les niveaux de remboursement en vertu du barème des tarifs de soins dentaires **augmenteront** chaque année de la durée de la convention collective selon un décalage d'un an.

Garanties de soins médicaux postérieures à l'emploi

Le niveau actuel de cotisations dans le cadre du Régime de soins médicaux complémentaire (la Société verse une cotisation équivalant à 65 % et les employés, une cotisation de 35 %) **ne changera pas** pour les employés admissibles qui prendront leur retraite dans les trois mois suivant la signature de la nouvelle convention collective. Dans le cas des employés qui prendront leur retraite à cette date ou par la suite, la Société versera 50 % de la prime annuelle et les employés verseront l'autre 50 %. Cela aidera à compenser la hausse des coûts des régimes d'avantages. Cette augmentation supplémentaire représente des coûts d'environ 20 \$ par mois pour une couverture individuelle et d'environ 34 \$ par mois pour une couverture familiale.

Sécurité d'emploi

Les exigences relatives à l'atteinte de la sécurité d'emploi en vertu de l'article 28 demeurent les mêmes.

Cependant, notre proposition précise combien de temps un employé peut maintenir son statut d'employé excédentaire, en prévoyant trois options lorsqu'un employé est informé que son poste sera déclaré excédentaire :

- **un paiement de soutien à la transition** sous la forme d'un versement forfaitaire comptant, en fonction des années de service de l'employé, à condition que l'employé démissionne; ou
- **un statut d'employé excédentaire** qui accorde à l'employé concerné la priorité en ce qui a trait aux nominations ou aux affectations; ce statut durerait jusqu'à deux ans, avec possibilité de réinstallation, si souhaitée; le statut prévoit également des dispositions qui encouragent l'employé à accepter des postes pour lesquels il est qualifié; à la fin de la période de deux ans à titre d'employé excédentaire, l'employé doit accepter un poste pour lequel il est qualifié (si un tel poste existe), et ce, à une nouvelle classification et à un nouveau salaire, sans quoi il devra être mis à pied; ou
- **une indemnité d'études et un paiement de soutien à la transition**, c.-à-d. un versement forfaitaire déterminé en fonction des années de service de l'employé, ainsi qu'une indemnité pouvant atteindre 10 000 \$ pour les dépenses liées à l'éducation, appuyées par des pièces justificatives; dans le cadre de cette option, l'employé peut démissionner immédiatement ou ne démissionner qu'après avoir pris un congé non payé pendant deux ans; durant ce congé, l'employé continue d'avoir accès aux avantages sociaux (autofinancés) pendant qu'il fréquente une école.

Régime de retraite

Cette offre ne prévoit **aucun changement** à votre régime de retraite.

Congé de décès

Les employés **auront maintenant droit** à un congé de deuil pour le grand-parent d'un conjoint.

Violence familiale

MISE À JOUR

Nous reconnaissons que la violence familiale constitue un problème important, qui a une incidence sur notre milieu de travail. Les employés pourront avoir recours aux dispositions relatives aux congés s'ils se trouvent dans une situation de violence familiale. De plus, la Société propose de collaborer avec le Syndicat à l'égard d'une communication conjointe visant la sensibilisation à cette question.

Autres

Rémunération provisoire

MISE À JOUR

Une lettre d'entente fournit un mécanisme pour garantir que les employés seront rémunérés de façon appropriée lorsqu'ils occupent un poste d'affectation provisoire d'une classification deux niveaux supérieurs ou plus au-delà de celle de leur poste actuel.

Remise à zéro du calendrier de la paie

À compter de la première période de paie de 2019, le calendrier de la paie pour les employés réguliers à temps plein sera remis à zéro de façon à ce que les employés soient payés toutes les deux semaines en arrérages. Cela signifie que les employés seront payés pour les heures de travail actif, **ce qui améliorera l'exactitude de la paie** et réduira les changements rétroactifs. Une avance salariale unique sera offerte pour combler la transition au système de rémunération en arrérages, ce qui permettra d'éviter toute interruption de paie. Les employés seront encore payés toutes les deux semaines et la transition se fera en douceur.

Ancienneté

MISE À JOUR

Le nouveau libellé définit un procédé objectif en matière de bris d'égalité de l'ancienneté. Nous avons de plus révisé notre proposition relative à l'ancienneté des employés lorsqu'ils travaillent à l'extérieur de l'unité de négociation.

Dotation

MISE À JOUR

Nous avons retiré notre proposition visant à établir une limite à la période maximale pour examiner des offres, à la demande du Syndicat. Nous conservons le droit d'afficher les postes à l'interne et à l'externe simultanément, mais nous prendrons en considération les candidats de l'interne avant les candidats de l'externe.

La Société propose d'insérer un nouveau libellé afin d'aborder la question de l'occupation des postes dans certaines situations de promotion ou de nomination à un poste permanent vacant.

Programme d'assurance-invalidité de courte durée

- L'offre accorde aux employés représentés par l'AFPC/SEPC 16 jours civils pour fournir des renseignements médicaux dans le cadre de ce programme.
- La définition d'« hospitalisation » a été modifiée afin d'inclure les chirurgies d'un jour.
- En réponse à une demande du Syndicat, nous autoriserons le Syndicat à conseiller et à représenter l'employé au dernier niveau d'appel.

Frais d'inscription

La Société **remboursera à tous** les employés représentés par l'AFPC et le SEPC les frais d'inscription lorsque le paiement de ces frais est exigé pour l'emploi.

Restez informé

L'offre présentée à votre syndicat est affichée dans le Centre d'information sur les négociations dans **Intraposte**. Vous pouvez également la consulter à **postescanada.ca** où vous cliquez sur « Je travaille à Postes Canada ».