

Quelle sera l'incidence de notre offre sur vous?

Le 9 août 2017

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-joint un récapitulatif de l'offre globale que nous avons déposée auprès de votre agent négociateur. L'offre complète se trouve dans le Centre d'information sur les négociations dans Intraposte. Nous croyons que cette offre constitue la base d'une convention collective équitable pour les employés tout en nous permettant de relever nos défis commerciaux et de répondre aux besoins de nos clients.

Cette offre prévoit une augmentation de salaire chaque année de la convention de quatre ans, avec une augmentation de 1,25 % les première et deuxième années, et une augmentation de 1,5 % les troisième et quatrième années. Elle prévoit également un paiement forfaitaire de 500 \$ et de meilleurs avantages.

En janvier 2017, la Société a présenté toutes ses propositions. En date d'aujourd'hui, nous avons reçu la majeure partie des propositions du Syndicat, mais les négociations ont ralenti et aucun progrès important n'a été réalisé. Depuis la publication de l'avis de négociation il y a un an, les parties se sont réunies en personne seulement 14 jours en tout. La convention collective a pris fin le 31 août 2016.

L'offre est conçue pour apporter des solutions à ces négociations, et offrir la tranquillité d'esprit aux employés ainsi que plus de certitude à nos clients. La convention collective entre les parties a bien pris forme, avec des dispositions bien établies. Les salaires et les avantages sociaux sont concurrentiels.

Je vous encourage à lire cette offre et à l'examiner attentivement. Entre-temps, j'aimerais vous remercier, vous et tous les employés représentés par l'AFPC et le SEPC, de votre patience pendant que nous nous efforçons de négocier et de conclure une nouvelle convention collective le plus rapidement possible.

Cordiales salutations,



Scott McDonald
Chef des ressources humaines

L'offre est conçue pour apporter des solutions à ces négociations, et offrir la tranquillité d'esprit aux employés ainsi que plus de certitude à nos clients.

Points saillants

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

Salaires

Cette offre prévoit une **augmentation de salaire** chaque année du contrat de quatre ans, avec une augmentation de 1,25 % les première et deuxième années, et une augmentation de 1,5 % les troisième et quatrième années.

Elle prévoit également un **paieiment forfaitaire** de 500 \$ *si la 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 avisé 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

Nous sommes conscients que les employés peuvent faire face à des situations de violence familiale. Les employés qui se trouvent dans cette situation peuvent avoir recours aux dispositions relatives aux congés, comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

Autres

Programme d'assurance-invalidité de courte durée

L'offre accorde aux employés **16 jours civils** pour fournir des renseignements médicaux dans le cadre de ce programme, au lieu des 7 jours actuels.

Congés pour raisons personnelles

- Les employés peuvent demander le **paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés** jusqu'à concurrence de sept jours par année, cette limite étant actuellement fixée à cinq jours.
- L'année civile pour l'attribution et le paiement des congés pour raisons personnelles, qui s'étendait du 1^{er} janvier au 31 décembre, s'étendra désormais du 1^{er} juillet au 30 juin.

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.

Sélection de l'offre finale

Nous avons proposé l'adoption d'une disposition relative à la sélection d'une offre finale afin de résoudre les impasses **sans grève ni lock-out** lors des prochaines rondes de négociations. Selon cette méthode de résolution de conflits, chaque partie soumet une proposition finale et les preuves pertinentes à l'appui. Un arbitre choisit une proposition dans son intégralité, sans possibilité de fusionner des éléments des deux propositions. Cette approche nous permet d'apporter stabilité et certitude à nos clients et à nos employés.

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 **Intrapost**. Vous pouvez également la consulter à **postescanada.ca** où vous cliquez sur « Je travaille à Postes Canada ».
