

**CONTENU DE L'OFFRE GLOBALE
DÉPOSÉE PAR
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES
POSTES (STTP)**

**UNITÉ DES FACTRICES ET FACTEURS
RURAUX ET SUBURBAINS (FFRS)**

LE 1^{ER} JUILLET 2016

Dans le cadre de la présente négociation portant sur le renouvellement de la convention collective signée le 21 décembre 2012 et arrivée à échéance le 31 décembre 2015. Le STTP croit opportun de déposer la présente offre globale.

Le contenu de cette offre globale s'inscrit dans les valeurs toujours défendues par le STTP. En effet, tout au long de son existence, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes a lutté pour l'avancement des conditions de travail de ses membres. L'égalité de traitement entre ses membres effectuant un travail semblable est l'une des valeurs fondamentales qu'il a toujours défendues.

Dès 1970, après huit (8) semaines de grèves tournantes, le Syndicat a obtenu de l'employeur qu'il rémunère les travailleuses au même taux de salaire que leurs confrères masculins de la même classe d'emplois.

En 1974, le Syndicat a combattu et obtenu que les nouvelles fonctions de codage, qui étaient alors mal payées et principalement occupées par des travailleuses, soient payées au taux du tri manuel, mettant ainsi fin à une disparité de traitement fondée sur le sexe.

En 1975, au terme d'une grève de 42 jours, le Syndicat a obtenu l'intégration du groupe des employées et employés à temps partiel dans l'unité de négociation des employées et employés à temps plein. Ce groupe était constitué en majorité de femmes, et leur intégration à l'unité de négociation a facilité l'uniformisation du traitement applicable aux employées et employés à temps partiel et aux employées et employés à temps plein.

Encore en 2003, le Syndicat a lutté pour obtenir le droit à une pension équitable pour les employés et employées à temps partiel et temporaires admissibles.

En somme, la présente ronde de négociation ne peut donc pas représenter, pour le STTP, une coupure dans la lutte pour l'équité. C'est donc dans cette perspective, à la fois réaliste et empreinte de justice, que nous déposons la présente offre globale. Nous tenons à préciser que la présente offre globale doit être lue et comprise en tenant compte des conditions suivantes :

1. Les dispositions de la présente offre globale constituent un tout dont aucun élément ne peut être dissocié.
2. Si la présente offre globale n'est pas acceptée dans son intégralité par la Société, le STTP se réserve le droit de la retirer, de même que chacune des dispositions qu'elle comporte, et de revenir à ses revendications initiales.
3. Sous réserve des paragraphes 4 et 5 ci-dessous, la convention collective de l'unité FFPS, signée le 21 décembre 2012 et arrivée à échéance le 31 décembre 2015, constitue la base de la présente offre globale. Elle est reconduite et réputée faire partie intégrante de la présente offre même si, pour fins de simplicité, ses dispositions ne sont pas reproduites au présent document.
4. Compte tenu du paragraphe qui précède, le présent document ne contient que les dispositions de la convention collective qui sont modifiées.
5. Les questions ayant fait l'objet d'une entente de principe paraphée par les parties au cours des négociations ayant débuté le 20 novembre 2015 sont reproduites au présent document et sont réputées faire partie intégrante de la présente offre globale.
6. Toute demande de modification d'un texte actuel de la convention collective ne peut être interprétée comme une quelconque admission à l'effet qu'un grief déposé ou à être déposé pourrait être mal fondée.
7. La présente offre globale est déposée sous toute réserve.

1) SÉCURITÉ D'EMPLOI

Le Syndicat propose d'introduire un texte prévoyant que :

01. Une employée ou un employé qui travaillait dans l'unité de négociation le (date de la signature de la convention collective) n'est pas mis à pied pourvu qu'elle ou il accepte d'être déplacé à un autre poste ou de se recycler conformément aux dispositions prévues ci-après. Il en est de même de toute autre employée et tout autre employé qui devient une employée régulière ou un employé régulier après le (date de signature de la convention collective) et qui compte cinq (5) années ou plus d'emploi continu.

02. Une employée ou un employé qui n'est pas visé au paragraphe 01 n'est pas mis à pied si elle ou il accepte d'être déplacé à un autre poste ou de se recycler conformément aux dispositions prévues ci-après.
03. Une employée ou un employé dont le poste est déclaré excédentaire est avisé par écrit au moins soixante (60) jours avant la date à laquelle son poste devient excédentaire.
04. L'employée ou l'employé dont le poste est excédentaire voit son nom placé sur une liste à cet effet.
05. L'employée ou l'employé dont le nom est placé sur la liste prévue au paragraphe précédent peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste vacant dans l'unité de négociation et son installation postale d'origine ou dans un rayon de quarante (40) kilomètres de ladite installation.
06. L'employée ou l'employé peut aussi, à sa demande, obtenir tout poste vacant dans l'unité de négociation à l'extérieur du rayon de quarante (40) kilomètres prévu au paragraphe précédent.
07. Pour l'application des paragraphes 05 et 06, l'employeur doit maintenir une liste de postes vacants dans un rayon de quarante (40) kilomètres et une liste de postes vacants à l'extérieur de ce rayon. L'attribution des postes vacants se fait par ordre d'ancienneté.
08. La Société peut offrir à l'employée ou employé qui n'obtient pas un poste conformément aux paragraphes 05 ou 06 d'être recyclé dans un poste vacant dans une autre unité de négociation situé dans le rayon de quarante (40) kilomètres de son installation d'origine, sous réserve des dispositions de la convention collective applicable. Dans ce cas, l'employée ou l'employé est tenu de l'accepter.
09. La Société peut offrir à l'employée ou employé qui n'obtient pas un poste conformément aux paragraphes 05, 06 ou 08 de se recycler dans un poste vacant dans une autre unité de négociation situé à l'extérieur du rayon de quarante (40) kilomètres de son installation d'origine, sous réserve des dispositions de la convention collective applicable. Dans ce cas, l'employée ou l'employé n'est pas tenu de l'accepter.

- 010.** Toute affectation offerte à une employée ou un employé après une période de recyclage, dans un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, doit respecter les règles de la convention collective applicables en matière de dotation de postes vacants nécessitant une embauche à l'externe.
- 011.** La protection conférée par le présent article à une employée ou un employé s'applique pour une période de deux (2) ans suivant la date à laquelle son poste est devenu excédentaire en conformité avec le paragraphe 03, sauf si elle ou il refuse un poste selon le paragraphe 05 ou 08.
- 012.** Pendant cette période, l'employée ou l'employé ne subit aucune diminution de son salaire ni des avantages dont elle ou il bénéficiait, et ne subit aucune perte d'ancienneté ni interruption du service continu.
- 013.** L'employée ou l'employé conserve son droit de demeurer sur une liste de rappel vingt-quatre (24) mois suivant l'expiration de la période prévue au paragraphe 011.
- 014.** L'employée ou l'employé qui est inscrit sur une liste de rappel un sur une liste de droit de retour continue d'accumuler de l'ancienneté et du service continu.
- 015.** L'employeur peut offrir un poste demeuré vacant, par ordre d'ancienneté, aux employées et employés de l'installation où l'excédent est survenu, même si ce poste est situé à l'extérieur du rayon de quarante (40) km, après avoir utilisé la procédure prévue aux paragraphes 05, 06, 08 et 09. Si l'employée ou l'employé accepte le poste, l'employeur est tenu de lui rembourser ses frais de déménagement en conformité avec la politique de la Société en vigueur à ce moment-là.
- 016.** Après consultation avec le Syndicat, l'employeur peut offrir un rachat d'emploi à toute employée ou tout employé par ordre d'ancienneté dans l'installation où le poste a été déclaré excédentaire.

2) SOUS-TRAITANCE

- Le Syndicat propose que l'ensemble du travail et des tâches actuellement effectués par les FFPS ne puisse être confié en sous-traitance. L'article 28 de la convention collective est modifié en conséquence.

| |
|--|
| 3) DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SOCIAUX |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose la mise sur pied d'un réseau de déléguées et délégués sociaux. |
| 4) DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose une convention collective d'une durée de quatre (4) ans prenant fin le 31 décembre 2019. |
| 5) SALAIRES ET INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (IVC) |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose, pour les employées et employés, des augmentations de salaire conformément à celles qui sont présentées dans le présent document.Le Syndicat propose, pour les employées et employés temporaires, un supplément de rémunération de 6 %.Ils ont droit au taux de salaire minimum.Le Syndicat propose d'introduire le paiement d'une indemnité de vie chère (IVC), payable à tous les employées et employés, pour les trois (3) dernières années d'application de la convention collective, suivant une formule présentée dans le présent document.Le Syndicat propose que les échelles de salaires applicables aux employées et employés comprennent cinq (5) échelons et qu'un écart de 15 % se retrouve entre l'échelon maximum et l'échelon minimum.Le Syndicat est en accord avec la proposition soumise par la Société dans son offre globale du 25 juin 2016, au sujet de l'alinéa 33.06 sur le recouvrement du trop-payé. |
| 6) AVANTAGES ET BÉNÉFICES |
| <ul style="list-style-type: none">Régime de soins médicaux complémentaires (RSMC) :<ol style="list-style-type: none">Le Syndicat accepte la proposition de l'employeur de son offre globale du 25 juin 2016 avec la modification suivante :<ol style="list-style-type: none">Physiothérapie : illimitéLe Syndicat propose d'inclure dans la convention collective l'assurance-vie, la prestation de décès et l'assurance dentaire des employées et employés à la retraite, ainsi que les régimes d'avantages sociaux des employées et employés retraités. De |

| |
|--|
| <p>plus, la contribution des retraitées et retraités aux régimes sera de 35 % du coût du régime.</p> <ul style="list-style-type: none">■ Le Syndicat propose que la durée du congé de maternité soit ajustée afin de tenir compte des dispositions du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi.■ Le Syndicat propose que les employées et employés bénéficiant d'un congé parental aient droit à un remplacement de revenu équivalant à 93 % du salaire régulier. <p>■ Autres congés</p> <p>Le Syndicat propose d'inclure le congé de soignant.</p> |
| <p>7. HEURES ADDITIONNELLES ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</p> <ul style="list-style-type: none">■ Le Syndicat propose un processus pour suppléer aux absences.■ Le Syndicat propose que les employées et employés soient rémunérés pour toutes leurs heures travaillées. Après huit (8) heures de travail, l'employée ou l'employé est rémunéré à 150 % de son taux de salaire régulier les deux (2) premières heures et à 200 % pour toutes les heures subséquentes. <p>■ Le Syndicat propose d'aborder l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.</p> |
| <p>8. PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE (PAICD)</p> <ul style="list-style-type: none">■ Le Syndicat propose que le PAICD soit inclus à la convention collective.■ Le Syndicat accepte la proposition de l'employeur, contenue dans son offre globale du 25 juin, que l'allocation des congés pour raisons personnelles s'effectue le 1^{er} juillet de chaque année.■ Le nombre annuel de journées de congés pour raisons personnelles passe de sept (7) à dix (10).■ Le nombre de jours de congé pour raisons personnelles pouvant être reportés ne sera pas limité.■ Le recouvrement de toute somme payée en trop à une employée ou un employé est limité à dix pour cent (10 %) du salaire de l'employée ou employé, excluant les montants versés à titre de remboursement de frais de kilométrage. |

- L'employée ou l'employé bénéficie de trente (30) jours afin de soumettre sa déclaration et la documentation médicale demandée. Le paiement des indemnités peut être suspendu si l'employée ou l'employé ne produit pas sa déclaration et la documentation médicale dans ce délai. Cependant, quand l'employée ou l'employé produit sa déclaration et la documentation médicale après l'expiration de ce délai, elle ou il a droit au paiement des indemnités rétroactivement au début de son invalidité.
- Est incluse à la convention collective une définition de la notion d'accident comme étant un événement imprévu et soudain subi par une personne et attribuable à toute cause autre que par le fait ou à l'occasion de son travail et qui lui cause des blessures pour lesquelles elle obtient des soins médicaux dans les sept (7) jours civils suivant l'événement.
- Est incluse à la convention collective une définition de la notion d'hospitalisation comme étant une admission ou une inscription dans un hôpital en tant que patient hospitalisé ou patient en consultation externe à des fins de procédures ou de traitements, ou une admission dans une clinique privée en tant que patient hospitalisé ou patient en consultation externe à des fins de procédures ou de traitements nécessaires sur le plan médical, ou une admission dans un hôpital ou dans un établissement de soins de santé privé en tant que patiente hospitalisée ou patiente en consultation externe pour subir un avortement.
- Si les parties au niveau régional ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination du médecin indépendant à l'intérieur d'un délai de vingt et un (21) jours, les parties au niveau national doivent s'entendre sur sa nomination.
- La décision du médecin indépendant doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours suivant le moment où le dossier médical et les représentations du Syndicat lui sont acheminés.
- Le programme d'assurance-invalidité de courte durée ne peut pas être modifié pendant la durée de la convention collective.
- Le Syndicat propose que, pour les employées et employés de relève permanents, les prestations payables seront calculées comme suit :
 - a) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis cinquante-deux (52) semaines ou plus avant de se retrouver en invalidité, son taux de rémunération hebdomadaire moyen au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines précédente sert de base de calcul; ou

| |
|--|
| <p>b) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis moins de cinquante-deux (52) semaines avant de se retrouver en invalidité, son taux de rémunération hebdomadaire moyen pendant la durée de sa période d'emploi sert de base de calcul.</p> |
| <p>9. ASSURANCE DE LONGUE DURÉE</p> <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose que le régime d'assurance-invalidité de longue durée pour les employées et employés soit identique à celui qui s'applique aux employées et employés de l'unité urbaine. |
| <p>10. CONGÉS POUR AUTRES MOTIFS</p> <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose que lorsque les conditions le justifient, un congé spécial payé peut être accordé à l'employée ou l'employé qui est empêché de prendre son service par suite de circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables, y compris, mais non exclusivement, la maladie dans la proche famille telle qu'elle est définie dans la clause 19.02. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable. |
| <p>11. VÉHICULES DE LA SOCIÉTÉ</p> <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose que l'employeur fournit à toutes les employées et tous les employés un véhicule de la Société approprié pour les fins de l'exécution de leur travail. |
| <p>12. DROITS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES</p> <ul style="list-style-type: none">Des droits similaires aux employées et employés temporaires de l'unité urbaine s'appliquent. |
| <p>13. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</p> <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose d'ajouter à la présente convention collective un processus de cesser et de ne pas faire, identique à celui énoncé aux clauses 9.87 à 9.98 de la procédure d'arbitrage prévue dans la convention collective de l'unité urbaine.Le Syndicat propose d'ajouter à la présente convention collective les clauses 9.04 à 9.06 de la procédure d'arbitrage prévue dans la convention collective de l'unité urbaine. |
| <p>14. CONGÉ POUR FONCTION SYNDICAL</p> <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose de modifier les alinéas 21.03 a) et b) afin que les congés qui y sont prévus soient des congés payés, et par le fait même d'éliminer l'alinéa c). |

| |
|--|
| 15. HEURES RÉMUNÉRÉES POUR LES FINS DU RÉGIME DE RETRAITE |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose que toutes les heures rémunérées au taux régulier à une employée ou un employé soient prises en compte pour les fins du régime de retraite. |
| 16. CONGÉ ANNUEL |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose qu'une employée ou qu'un employé qui compte sept (7) années d'emploi continu obtienne une quatrième semaine de congé.Le Syndicat propose qu'une employée ou qu'un employé qui compte quatorze (14) années d'emploi continu obtienne une cinquième semaine de congé.Le Syndicat accepte la proposition de l'employeur concernant l'année de congé annuel seulement, contenue dans son offre globale du 25 juin. |
| 17. VÊTEMENTS |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose de modifier la clause 25.02 pour introduire un système de points et d'uniformes identique à celui énoncé à l'article 34 de la convention collective de l'unité urbaine (groupe 2). |
| 18. SYSTÈME DE MESURES DES ITINÉRAIRES ET HEURES DE TRAVAIL |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose d'introduire dans la convention collective une annexe traitant de divers sujets en lien avec l'exécution du travail des employées et employés. À titre d'exemple, cette annexe traite d'un système de mesure des itinéraires, des réorganisations d'itinéraires et des heures de travail.La proposition du Syndicat vise également à maximiser la création de postes à plein temps.Le Syndicat propose des dispositions sur la surévaluation des itinéraires et des dispositions sur l'heure de début.Il propose aussi de nouveaux statuts d'employée ou d'employé. |
| 19. ACCIDENT DE TRAVAIL |
| <ul style="list-style-type: none">Le Syndicat propose que les congés pour accident de travail prévus à l'article 20 soient rémunérés à plein salaire pour les employées et employés à plein temps. Pour les employées et employés à temps partiel, le salaire est calculé selon la formule suivante : |

| |
|--|
| <p>a) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis cinquante-deux (52) semaines ou plus avant de se retrouver en congé pour accident du travail, son taux de rémunération hebdomadaire moyen au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines précédente sert de base de calcul; ou</p> <p>b) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis moins de cinquante-deux (52) semaines avant de se retrouver en congé pour accident du travail, son taux de rémunération hebdomadaire moyen pendant la durée de sa période d'emploi sert de base de calcul.</p> |
| <p>20. ANCIENNETÉ</p> <ul style="list-style-type: none">■ L'ancienneté est déterminée par la durée du service continu au sein de l'unité de négociation depuis leur première date d'embauche, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption du service de plus de neuf mois et demi. <p>Avant le 1^{er} janvier 2004, toute période de travail ou d'emploi à l'une ou l'autre des tâches suivantes est réputée avoir été travaillée à titre d'employée ou employé de la Société :</p> <ul style="list-style-type: none">○ entrepreneur des routes rurales et du service suburbain (ERRSS);○ entrepreneur de contrat-cadre qui exécutait les tâches des ERRSS dans le cadre d'une convention de transport et de livraison du courrier avec la Société;○ employée ou employé d'entrepreneur de contrat-cadre qui exécutait les tâches des ERRSS dans le cadre d'une convention de transport et de livraison du courrier avec la Société; <p>Depuis le 1^{er} janvier 2004, toute période de travail ou d'emploi à l'une ou l'autre des tâches suivantes liées aux fonctions de FFPS est réputée avoir été travaillée à titre d'employée ou employé de la Société :</p> <ul style="list-style-type: none">○ Factrice et facteurs ruraux et suburbains (FFPS)○ entrepreneur des routes rurales et du service suburbain (ERRSS);○ entrepreneur de contrat-cadre qui exécutait les tâches des ERRSS dans le cadre d'une convention de transport et de livraison du courrier avec la Société;○ employée ou employé d'entrepreneur de contrat-cadre qui exécutait les tâches des ERRSS dans le cadre d'une convention de transport et de livraison du courrier avec la Société; |

- remplacement;
- aide ergonomique;
- employée ou employée de relève;
- assistante ou assistant;
- employée ou employé de relève sur appel.

Un processus sera mis en place afin de corriger l'ancienneté des FFRS. En cas de désaccord, le Syndicat prend la décision finale.

21. DOTATION

- Le Syndicat propose que les postes vacants soient comblés au fur et à mesure et offerts par ordre d'ancienneté aux employées et employés réguliers de l'unité de négociation.
- Le Syndicat propose que l'employeur soit tenu d'offrir tout itinéraire ou poste de relève permanent vacant aux employées et employés de l'unité urbaine avant d'enclencher la procédure d'embauche externe.

22. COUVERTURE DES ABSENCES

- Le Syndicat propose de préciser que la responsabilité de combler toutes les absences incombe à l'employeur.

23. FORMATION ET SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Le Syndicat propose d'ajouter à la présente convention collective l'annexe « DD » de la convention collective de l'unité urbaine.
- Le Syndicat accepte la proposition de l'employeur contenue dans son offre globale du 25 juin 2016 d'offrir au moins cinq (5) jours de formation.

24. FORMATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

- Le Syndicat propose d'ajouter à la présente convention collective l'annexe « HH » de la convention collective de l'unité urbaine.

25. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Le Syndicat propose que des études ergonomiques, effectuées par des experts indépendants et payés par l'employeur, soient effectuées pour toute introduction de nouvelles méthodes de travail ou d'équipement avant leur introduction.
- Le Syndicat propose d'ajouter à la convention collective des dispositions concernant le droit de refus.

- Le Syndicat propose de maintenir les dispositions actuelles concernant les envois sans adresse avec la modification suivante :
 - Éliminer la médiaposte pesant plus d'un (1) kilogramme.

26. RÉORGANISATION

- Le Syndicat propose un processus de réorganisation.
- Le Syndicat propose du texte sur l'accès à l'information.

27. FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

- Le Syndicat propose de majorer le montant versé selon l'annexe « D » pour chaque heure payée à quatre cents (0,04\$) à compter de la signature de la convention collective et à cinq cents (0,05\$) à compter du 1^{er} janvier 2018.

28. TEXTE PARAPHÉ

- 5.01
- 24 (Nouveau) – Limite de poids
- 30 - GPS

29. RÈGLES ADMINISTRATIVES

- 3.02 (anglais) – correction de la grammaire (« 24 hours' notice » et « non-public »)
- 25.01 b) (anglais) – correction de l'orthographe (« **eligible** » et « **accordance** »)
- 35.07 (français) – correction de l'orthographe (À cette fin...)
- 35.09 (anglais) – correction de l'orthographe (« Appointment of the Arbitrator »)
- 35.12 (français) – correction de l'orthographe (À l'égard des avis...)
- Lettre 3 – suppression (lettre échue)

/jl sepb 225