

**CONTENU DE L'OFFRE GLOBALE
DÉPOSÉE PAR LE
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES
UNITÉ URBAINE**

LE 1^{ER} JUILLET 2016

Dans un effort pour favoriser la conclusion d'une convention collective négociée avant le 2 juillet, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) soumet à la Société canadienne des postes une offre globale pour le renouvellement de la convention collective signée le 21 décembre 2012 et arrivée à échéance le 31 janvier 2016, concernant l'unité de négociation des opérations urbaines.

La présente offre globale doit être lue et comprise en tenant compte des conditions spécifiques 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 propositions 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 des opérations urbaines intervenue le 21 décembre 2012 et expirée le 31 janvier 2016 constitue la base de la présente offre globale. Elle est reconduite et est 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 n'aborde que les dispositions de ladite convention collective qui sont modifiées. Pour des raisons de commodité, certains des changements proposés sont résumés plus bas. Lorsque des textes contractuels sont inclus, la référence à l'onglet approprié est faite.

5. 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 fondé.

1) SÉCURITÉ D'EMPLOI

- La clause 53.01 de la convention collective devra être modifiée pour remplacer la date du 21 décembre 2012 par la date de signature de la convention collective.

Le reste de l'article 53 demeure inchangé.
- L'alinéa 6.05 c) sera modifié pour en clarifier la portée en y ajoutant que le rayon de 40 km qui y est décrit doit avoir comme centre la plus grande installation postale du bureau de poste.

Cette modification réglera le grief national
N00-12-00020.

- 13.08 – Les postes vacants seront comblés au fur et à mesure.
- Le Syndicat propose que l'employeur soit tenu d'offrir tout poste vacant aux employées et employés de l'unité FFRS avant d'enclencher la procédure d'embauche externe.

2) SOUS-TRAITANCE/NOUVEAUX SERVICES

- Annexe « I » :

Cette annexe demeure en vigueur pendant toute la durée de la convention collective. Ainsi, aucune date d'expiration ne devra être mentionnée.

Éliminer le paragraphe qui figure au-dessus de « les trieuses de codes à barres » à l'alinéa 1 a).

- Le Syndicat propose qu'une étude portant sur une banque postale soit réalisée au moyen de l'annexe « T ».

3) DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Le Syndicat propose une convention collective d'une durée de quarante-sept (47) mois prenant fin le 31 décembre 2019.

- Toute mention contenue à une disposition de la convention collective ou à une annexe qui prévoit une date d'expiration différente de celle prévue à l'article 43 de la convention collective est supprimée.

4) SALAIRES ET INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (IVC)

- Le Syndicat propose les augmentations de salaire suivantes :
 - Au 1^{er} février 2016 : 3 % du taux horaire maximal payable de la classe d'emploi POF-1. 0,78 \$
 - Au 1^{er} janvier 2017 : 2 % du taux horaire maximal payable de la classe d'emploi POF-1. 0,53 \$
 - Au 1^{er} janvier 2018 : 2 % du taux horaire maximal payable de la classe d'emploi POF-1. 0,55 \$
 - Au 1^{er} janvier 2019 : 2 % du taux horaire maximal payable de la classe d'emploi POF-1. 0,56 \$
- L'augmentation du 1^{er} février 2016 inclut la perte salariale découlant de la loi spéciale C-6.
- L'indemnité de vie chère entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017. L'indemnité est versée à raison d'un cent (1 ¢) l'heure pour chaque fraction complète d'augmentation de zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504) point de l'indice des prix à la consommation (IPC) (2002=100) qui dépasse l'indice ajusté, soit six pour cent (6 %) de plus que l'IPC publié pour le mois de décembre 2016.
- Pour les employées et employés des groupes 3 et 4, un ajustement salarial de 1,00 \$ l'heure au 1^{er} février 2016, et 1,00 \$ l'heure au 1^{er} janvier 2018 devra également être accordé. Il est à noter que l'employeur reconnaît la nécessité de cet ajustement.

- Le Syndicat propose la création d'une nouvelle classe d'emploi de « mécaniciennes et mécaniciens de véhicules lourds (VHE-10) ». Le taux horaire maximal de cette nouvelle classification est 34,00 \$ l'heure. Les parties s'entendent sur une description de tâches dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.
- Le Syndicat propose que le salaire des employées et employés embauchés à compter du 1^{er} février 2013 soit modifié afin de réduire le nombre d'échelons à cinq (5), et ce, pour les groupes 1 et 2. De plus, l'écart salarial entre le taux maximum et le taux minimum sera réduit à 15 %
- Le Syndicat propose que les employées et employés temporaires bénéficient d'une augmentation qui fait passer à 6 % le supplément versé en vertu de la clause 44.24 de la convention collective.
- Le Syndicat accepte la proposition de l'employeur de l'offre globale du 25 juin 2016 en ce qui concerne la paie en arrérages.

5) AVANTAGES ET BÉNÉFICES

- Régime de soins médicaux complémentaires (RSMC) :
 - a) Le Syndicat accepte la proposition de l'employeur de l'offre globale du 25 juin 2016 avec les modifications suivantes :
 - i) Physiothérapie : illimité
 - ii) Régime de soins dentaires : le barème fixé pour une année va s'appliquer au 1^{er} janvier de l'année suivante.
 - b) Pour les employées et employés retraités, le Syndicat propose que l'assurance-vie, l'assurance-décès et l'assurance dentaire soient incluses à la convention collective. De plus, la contribution des retraitées et retraités aux régimes de soins demeure à 35 % du coût du régime.

- Droits parentaux

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 bénéficient d'un remplacement de revenu équivalant à 93 % du salaire régulier.

- Autres congés

Le syndicat propose de prolonger le congé de soignant prévu à l'alinéa 27.12 à vingt-huit (28) semaines ce qui correspond au régime de l'assurance-emploi.

6) EFFECTIFS POUR LE GROUPE 1

- Le Syndicat accepte la proposition de la Société dans son offre globale du 25 juin 2016 avec les amendements suivants :
 - Le Syndicat propose que le ratio national soit de 76 %.
 - De plus, le facteur d'ajustement sera porté à 12,97 %.
- La formule de conversion des heures des employées et employés temporaires en création de postes à temps partiel comprendra deux volets :
 - Lorsqu'une employée ou un employé temporaire atteint 20 heures/semaine pendant 46 semaines au cours d'une période de 12 mois;
 - ou
 - Lorsqu'une employée ou un employé temporaire atteint mille (1 000) heures au cours d'une période de douze (12) mois excluant les mois de novembre et décembre;

Si l'une ou l'autre de ces situations se produit, il y aura création et dotation d'un poste à temps partiel dans le mois suivant.

- La formule de conversion des heures des employées et employés à temps partiel en création de postes à temps plein comprendra deux volets :

- Pour les grands établissements postaux, lorsqu'une employée ou un employé à temps partiel atteint mille sept cents (1 700) heures au cours d'une période de douze (12) mois;

ou

lorsqu'une employée ou un employé à temps partiel atteint trente-cinq (35) heures par semaine pendant quarante-six (46) semaines au cours d'une période de douze (12) mois;

Si l'une ou l'autre de ces situations se produit, il y aura création et dotation d'un poste à temps plein, et ce, dans le mois suivant.

Dans le cas de tout autre établissement, lorsqu'une employée ou un employé à temps partiel atteint mille huit cents (1 800) heures au cours d'une période de douze (12) mois;

ou

lorsqu'une employée ou un employé à temps partiel atteint trente-cinq (35) heures par semaine pendant quarante-six (46) semaines au cours d'une période de douze (12) mois;

Si l'une ou l'autre de ces situations se produit, il y aura création et dotation d'un poste à temps plein dans le mois suivant.

- Malgré les dispositions du paragraphe 1.1 c), la Société consent à ne pas exercer sa discrétion prévue aux clauses 39.04 et 39.05 dans le but de minimiser l'application des alinéas 3.3 a) ou b) afin d'empêcher la création d'un poste régulier.
- Le Syndicat propose que les postes énumérés au document soient créés et comblés dans ces endroits dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.
- Le Syndicat propose que d'autres informations lui soient transmises.

7. LISTE DES ARBITRES

- Aux clauses 9.37 à 9.42, le Syndicat propose que les listes des arbitres soient fusionnées avec les listes contenues aux clauses 9.13 et 9.14 de la convention collective des FFRS à l'exception de l'arbitre Pamela Chapman.
- Les arbitres Guy Dulude, Claude Lauzon, Jane Devlin et Harvey Frumkin sont retirés de la liste.

8. PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

- L'allocation annuelle des congés pour raisons personnelles est effectuée le 1^{er} juillet, tel que proposé par l'employeur dans son offre globale du 25 juin 2016.
- Le nombre annuel de journées de congé 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, conformément à la clause 35.06.
- 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

<p>l'expiration de ce délai, elle ou il a droit au paiement des indemnités rétroactivement depuis le début de son invalidité.</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ 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.
<ul style="list-style-type: none">▪ 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.
<ul style="list-style-type: none">▪ Si les parties au niveau régional ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un 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.
<ul style="list-style-type: none">▪ 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.
<ul style="list-style-type: none">▪ Le programme d'assurance-invalidité de courte durée ne peut être modifié pendant la durée de la convention collective.
<p>9. CONGÉS POUR AUTRES MOTIFS</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Supprimer le deuxième paragraphe de la clause 21.03.
<p>10. CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Les congés prévus à l'article 24 sont rémunérés à plein salaire.

11. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
<ul style="list-style-type: none">▪ La définition d'un changement technologique est modifiée de façon à ce qu'un changement dans les méthodes de travail et d'exploitation des services postaux n'ait pas à être relié à l'introduction de matériel différent, par sa nature, son genre ou son nombre, de celui que la Société utilisait précédemment.▪ Les indemnités forfaitaires prévues à l'alinéa 29.11 f) qui étaient respectivement de deux cents dollars (200 \$) et de quatre cents dollars (400 \$) sont majorées respectivement à quatre cents dollars (400 \$) et à huit cents dollars (800 \$) et sont indexées.
12. EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES
<ul style="list-style-type: none">▪ À la clause 44.12, le Syndicat propose d'ajouter que lorsque plusieurs employées ou employés temporaires ont été rappelés au travail et qu'il n'y a plus assez de travail pour justifier leur maintien au travail, les employées et employés voient leur affectation prendre fin par ordre inverse d'ancienneté tel qu'accepté par l'employeur dans son offre globale du 25 juin 2016.▪ Le Syndicat propose de modifier la clause 44.17 afin que l'article 54 s'applique aux employées et employés temporaires.▪ Le Syndicat propose de modifier la clause 44.17 afin de permettre aux employées et employés temporaires n'ayant pas terminé leur période d'essai de bénéficier de l'article 10 (à l'exclusion de la clause 10.10).
13. ANNEXE « HH »
<ul style="list-style-type: none">▪ Le Syndicat accepte la proposition de la Société relativement à l'annexe « HH » de son offre globale du 25 juin 2016.
14. EXÉCUTION DES ITINÉRAIRES DE FACTRICES OU FACTEURS
<ul style="list-style-type: none">▪ Le Syndicat propose de modifier la procédure afin de pourvoir les itinéraires dont la ou le titulaire est absent au sens de la clause 17.04.

15. CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES

- Le Syndicat propose de préciser, à l'article 26, les circonstances dans lesquelles une employée ou un employé bénéficiant d'un congé pour fonctions syndicales continue de figurer sur la liste de paie.

16. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Le Syndicat propose de modifier le processus et la définition de la notion de danger à la clause 33.13.
- Le Syndicat propose la mise sur pied d'un réseau de déléguées et de délégués sociaux.
- 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.
- Le Syndicat propose de permettre aux employées et employés d'effectuer le tri de leur courrier séquencé dans leur casier de tri. Aucune valeur de temps ne sera attribuée à cette activité. Par le fait même, cet aspect du grief national N00-07-00032 devant l'arbitre Burkett sera considéré comme réglé. Le Syndicat ne prendra pas en compte cette activité lors d'un processus de validation. Finalement, toutes les mesures disciplinaires imposées aux employées et employés à ce sujet devront être annulées.

17. RÉORGANISATIONS

- Le Syndicat propose de modifier la clause 47.03 afin que les observateurs syndicaux soient rémunérés par la Société lorsque les temps de transport, les temps de service des comptoirs postaux et les temps de chargement et de déchargement sont déterminés.
- Le Syndicat propose de modifier la clause 47.23 afin que l'indice de volume du courrier soit établi de façon distincte pour le courrier mécanisé trié de manière séquentielle et pour le courrier trié manuellement.

- Le Syndicat propose de clarifier les informations devant lui être fournies lors d'un processus de réorganisation prévu aux clauses 47.04 et 47.07. Il propose également que la clause 6.06 soit clarifiée quant à la manière dont les informations lui sont transmises.
- Le Syndicat propose que le formulaire 111 (Évaluation du travail quotidien des courriers des services postaux) lui soit remis tous les mois.
- Le Syndicat propose une nouvelle annexe concernant le droit d'accès à l'information. Cet aspect du grief N00-07-00032 sera considéré comme réglé.

18. CHANGEMENT DE SERRURES

- Le Syndicat propose d'accepter que les factrices et facteurs effectuent des changements de serrures. Des valeurs de temps seront attribuées à cette tâche.

19. ITINÉRAIRES FLEXIBLES

- Le Syndicat propose un projet pilote sous l'annexe « AA » dans le cadre duquel les parties pourront convenir des conditions s'y rattachant.

20. HEURES SUPPLÉMENTAIRES SUR SON PROPRE ITINÉRAIRE

- Le Syndicat propose de préciser à l'annexe « LL » qu'une employée ou un employé n'est pas tenu de travailler sur son itinéraire plus de neuf heures et demie (9 ½) par jour.
- Le Syndicat propose de préciser à l'annexe « LL » que lorsqu'il y a remplacement d'une factrice ou d'un facteur qui bénéficie de l'aide prévue à la présente annexe, la factrice ou le facteur de relève qui effectue le remplacement a aussi droit à l'aide s'il en fait la demande.
- Le Syndicat propose d'autres modifications incluses au texte et touchant la conciliation travail-famille.

21. COLIS

- Le Syndicat accepte la mise en œuvre du modèle de livraison de colis de l'employeur présenté dans son offre globale du 25 juin 2016, en y apportant certaines modifications.

22. SYSTÈME ÉCLIPSE

- Les parties s'engagent à entreprendre des discussions au palier national pour rétablir les listes et les systèmes qui étaient utilisés pour appeler les employées et employés temporaires avant l'arrivée du système d'appels automatisés « Éclipse ».

Le rétablissement de ces listes et systèmes devra se faire dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

23. FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

- Le Syndicat propose de majorer le montant versé selon l'annexe « U » 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.

24. TEXTES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE ENTENTE DE PRINCIPE

- Clause 5.01
- Clause 56.01
- Annexe « D » – courrier de quartier
- Article 41 – Mesurage et surveillance
- Clause 44.35 et lettre d'entente

25. RÈGLES ADMINISTRATIVES

- Le Syndicat est d'accord avec les points suivants de l'offre globale de la Société du 25 juin 2016 :
 - Préambule – à retirer puisqu'il fait référence à deux conventions collectives
 - 19.05 – retirer la référence à la mise en œuvre du PAICD
 - 19.09 – retirer puisqu'aucun employé n'a droit au congé d'ancienneté
 - 19.16(h) – retirer puisqu'aucun employé n'a droit au congé d'ancienneté

- 20.01 – retirer la référence à la mise en œuvre du PAICD
- 20.08 - retirer la référence à la mise en œuvre du PAICD
- 25.01 - retirer la référence à la mise en œuvre du PAICD
- 30.02(c)(i) – retirer puisque ces règles ne s'appliquent désormais à aucun employé
- 30.04(e) – retirer la partie qui reflète deux conventions collectives
- 30.08 – retirer l'Alberta
- 44.23 – clarifier le libellé et retirer les références à une ancienne période de transition
- Annexe « B-2 » - n'est pas utilisé en pratique
- Annexe « B-4 » - n'est pas utilisé en pratique
- Annexe « S » 2.1 (n) – corriger la référence à 46.03
- Annexe « AA » (16)(d) et dates – supprimer puisque l'étude a été complétée
- Annexe « EE » - retirer la référence à la mise en œuvre du PAICD
- Annexe « FF » - retirer la référence à la mise en œuvre du PAICD

/jl sepb 225