

### SALAIRES ET RÉGIME DE RETRAITE : COMPARAISON ENTRE LES ENTENTES DE PRINCIPE ET LES OFFRES GLOBALES DE POSTES CANADA

À vous de juger...

		Offres globales de Postes Canada	Ententes de principe
<b>Durée</b>		4 ans	2 ans
<b>Salaires</b>	Unité urbaine	Montant forfaitaire de 1 200 \$ la première année et augmentation de 1,0 % pour chacune des trois années suivantes	1 % la première année, rétroactif au 1 <sup>er</sup> février 2016 et 1,5 % la deuxième année.
		Rajustement salarial de 0,50 \$ pour la plupart des membres des groupes 3 et 4	Rajustement salarial de 1,00 \$ pour la plupart des membres des groupes 3 et 4
		1 <sup>er</sup> février 2017 : taux horaire de facteurs, factrices et des commis postaux = 26,21 \$	1 <sup>er</sup> février 2017 : taux horaire des facteurs, factrices et des commis postaux = 26,60 \$
		Taux horaire MAM 11 = 30,25 \$	Taux horaire MAM 11 : 31,20 \$
	FFRS	Augmentation moyenne des valeurs d'activité de 0,75 % par année	Augmentation des valeurs d'activité de 1,50 % par année. La première augmentation étant rétroactive au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.
		Pas de processus d'examen de l'équité salariale	Processus d'examen de l'équité salariale de 19 mois; augmentations rétroactives au 1 <sup>er</sup> janvier 2016
<b>Régime de retraite</b>		Maintien du régime de retraite à prestations déterminées pour les travailleuses et travailleurs actuels	Maintien du régime de retraite à prestations déterminées pour les travailleuses et travailleurs actuels
		Régime de retraite à <b>cotisations</b> déterminées pour les futurs travailleurs et travailleuses	Régime de retraite à <b>prestations</b> déterminées pour les futurs travailleurs et travailleuses

.../2

## Groupes 1 et 2 de l'unité urbaine (p. ex. facteurs, factrices et commis des postes) :

L'offre globale de Postes Canada prévoyait, pour les deux premières années, un montant forfaitaire de 1 200 \$ la première année et une augmentation de 1,0 % la deuxième année. L'augmentation de 1,0 % la deuxième année aurait haussé le taux horaire à 26,21 \$, portant ainsi le salaire annuel à 54 701,32 \$. L'entente de principe prévoit des augmentations salariales de 1 % et de 1,5%. Au cours de la deuxième année, le taux horaire maximal sera de 26,60 \$ ou de 55 515,26 \$ par année. Donc, l'écart entre le salaire que contenait l'offre globale et celui prévu dans l'entente de principe, pour la deuxième année, s'élève à 813,94 \$. De plus, ce salaire ouvre droit à pension et servira de base pour toute augmentation future dans les années à venir.

## Groupes 3 et 4 de l'unité urbaine (p. ex. MAM 11) :

L'offre globale de Postes Canada prévoyait, pour les deux premières années, un montant forfaitaire de 1 200 \$ la première année et une augmentation salariale de 1,0 %, ainsi qu'un rajustement salarial de 0,50 \$, la deuxième année. L'offre globale aurait haussé le taux horaire de la classe d'emplois MAM 11 à 30,25 \$, et porté son salaire annuel à 63 132,96 \$. L'entente de principe, pour sa part, augmentera les salaires de 1,0 % la première année et de 1,00 \$ + 1,5 % la deuxième année. La deuxième année, le taux horaire maximum atteindra 31,20 \$ ou 65 115,65 \$ par année. Ainsi, l'écart entre le salaire que contenait l'offre globale et celui prévu dans l'entente de principe, pour la deuxième année, s'élève à 1 982,69 \$. De plus, ce salaire ouvre droit à pension et servira de base pour toute augmentation future dans les années à venir.

## FFRS (p. ex. Zone 1) :

L'offre globale de Postes Canada prévoyait, pour la première année, pour l'ensemble de l'unité des FFRS, une augmentation de salaire ou des valeurs d'activité de 0,75 % en moyenne par année. Pour les employées et employés de la zone 1, l'augmentation était de 0,6 % la première année et de 0,8 % la deuxième année. Dans la deuxième année de l'offre globale, le taux horaire de la zone 1 aurait été de 19,72 \$, soit une augmentation de 0,28 \$ par rapport au taux de 2015. L'entente de principe fera augmenter le salaire ou les valeurs d'activité de 1,5 % la première année et de 1,5 % la deuxième année. Dans la deuxième année, le taux horaire de la zone 1 sera de 20,03 \$, soit une augmentation de 0,59 \$ par rapport au taux de 2015. Contrairement au taux à la pièce, ce salaire ouvre droit à pension. Les augmentations futures dépendront de la décision rendue dans le cadre du processus d'examen de l'équité salariale.

L'offre globale de Postes Canada prévoyait aussi des changements importants au temps de conduite qui auraient entraîné une perte nette pour l'unité de négociation. L'entente de principe ne contient pas le taux de 60 km proposé par Postes Canada et augmente tous les autres paiements pour le temps de conduite de 1,5 % par année au lieu de 0,75 % par année comme le prévoyait l'offre globale. De nouveaux temps de conduite de 20 km l'heure et de 30 km l'heure ont été ajoutés. Ils entraîneront une augmentation importante pour l'unité de négociation. De plus, certains changements seront apportés à d'autres valeurs d'activité. La plus importante modification est l'ajout d'une nouvelle valeur d'activité de tri pour le courrier trié par machine de manière séquentielle. Les nouveaux temps de conduite entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et la nouvelle valeur de tri ne pourra être appliquée qu'à la suite d'une réorganisation des itinéraires.

## Autres comparaisons

L'augmentation de salaire annuelle moyenne prévue dans les ententes de principe (pour toute la durée des conventions collectives) est de 1,25 % pour l'unité urbaine et de 1,5 % pour l'unité des FFRS. Selon le rapport de Travail Canada sur les règlements négociés par l'ensemble des syndicats en juin 2016, l'augmentation salariale moyenne se situe à 1,1 %. Les augmentations de salaire contenues dans nos ententes de principe sont aussi plus élevées que celles récemment accordées à l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA).

  
Sylvain Lapointe  
Négociateur en chef – Unité urbaine

  
George Floresco  
Négociateur en chef – Unité des FFRS

scfp 1979 /jl sepb 225  
2015-2019/Bulletin n° 180