

MAGAZINE PERSPECTIVE

VOLUME 49 ÉDITION SPÉCIALE

Automne 2021

Unité de l'exploitation postale urbaine et unité des FFPS

RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES LES MEMBRES VOTENT

OUI



Dans ce numéro :

- Quoi de neuf
- Protocoles d'entente
- Étapes à venir



Renouvellement des conventions collectives : les membres ont voté **OUI**

Après un mois de réunions et de votes de ratification en ligne, les membres de l'unité urbaine et de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) ont voté en faveur du renouvellement de leur convention collective respective pour une période de deux ans. En cette période d'incertitude, ils ont choisi la stabilité et la sécurité, *sans avoir à subir le moindre recul*.

Alors que la quatrième vague de COVID-19 perturbe le pays, vous pourrez compter sur deux autres années de hausses salariales garanties, de sécurité d'emploi améliorée et de stabilité.

Cela dit, les deux prochaines années seront encore très occupées pour le STTP, et ce, à de nombreux égards. L'un des principaux ajouts à la convention collective de l'unité urbaine, et pour lequel le STTP s'est battu pendant des années, est l'accès à de nouveaux renseignements sur les effectifs. Nous aurons désormais les outils nécessaires pour obtenir un nombre accru de postes réguliers au sein du groupe 1. Nous encadrerons la mise en œuvre dans les installations postales à l'échelle nationale des protocoles d'entente (comme celui visant l'installation de Deerfoot) qui pourraient constituer une solution pour mettre fin aux tentatives de Postes Canada d'imposer la séparation du tri et de la livraison aux membres du groupe 2. Des programmes de formation seront élaborés et mis en œuvre pour permettre aux membres des groupes 3 et 4 d'effectuer les travaux d'entretien des véhicules lorsque Postes Canada passera à un parc de véhicules électriques. Enfin, nous finaliserons le processus entourant le Comité national relatif au contenu de travail des FFRS pour déterminer et évaluer le contenu de la charge de travail et pour permettre aux parties de mener des discussions éclairées sur les modalités de paie pour l'avenir incluant les discussions sur le comité de la rémunération à taux horaire.

Nous utiliserons également les deux prochaines années pour faire avancer les initiatives de la campagne *Vers des collectivités durables*, notamment en veillant au succès du projet pilote sur les services financiers afin qu'il soit ensuite étendu à l'ensemble du pays. Il s'agit du premier pas vers l'établissement d'une banque postale autonome et prospère. Ailleurs dans le monde, les banques postales qui sont aujourd'hui bien implantées et lucratives ont commencé, dans bien des cas, par un partenariat. Nous comptons poursuivre dans cette voie.



Informer et engager les membres pour accroître leur force collective

Le Conseil exécutif national remercie tous les membres qui ont pris part au processus de ratification en participant à leur réunion de ratification et en votant.

Nous savons maintenant qu'une grande partie des membres n'ont pas participé au vote de ratification. Il s'agit d'une importante source d'inquiétude. Le STTP est un syndicat démocratique qui s'appuie sur la force de ses membres. Lorsque les membres sont désengagés, nous en souffrons tous, et nous donnons à Postes Canada des munitions pour nous monter les uns contre les autres.

Nous sommes à deux ans de la prochaine ronde de négociations avec Postes Canada. Au cours de ces deux années, les dirigeantes et dirigeants syndicaux aux paliers national, régional et local doivent travailler ensemble pour donner aux travailleuses et travailleurs les moyens de participer pleinement aux activités de leur syndicat. À cette fin, nous devons fournir aux membres les outils dont ils ont besoin pour exercer un rôle de leadership. Le Conseil exécutif national s'engage à offrir davantage de formation et d'éducation, car il est essentiel que les membres continuent à apprendre et fassent l'acquisition des compétences nécessaires pour renforcer leur pouvoir collectif. Nous restons déterminés à poursuivre notre campagne *Se donner le pouvoir de gagner*, et des projets sont déjà en cours pour la raviver.

Avancer ensemble

Au cours des 18 derniers mois, le STTP a vécu de nombreuses premières : pour la première fois, nous avons travaillé pendant une pandémie mondiale; pour la première fois, le Conseil exécutif national a recommandé à l'unanimité de voter en faveur du renouvellement de la convention collective; pour la première fois, nous avons tenu des réunions virtuelles et un vote de ratification en ligne. Nous avons fait preuve de résilience et d'adaptabilité. Ensemble, nous créerons un STTP plus fort et mieux organisé.

Solidarité,

A handwritten signature in black ink that reads "Simpson". The signature is fluid and cursive, with the "S" and "i" being particularly prominent.

Jan Simpson
Présidente nationale

Quoi de neuf pour les membres du STTP?

Le renouvellement de deux ans des conventions collectives (unité urbaine et unité des FFRS) prévoit de nombreuses améliorations majeures. Les dispositions, protections et avantages déjà prévus dans ces conventions collectives sont renouvelés pour une période de deux ans, et s'y ajoutent les améliorations indiquées dans la liste suivante. À noter qu'il n'y a aucun recul.

1. **Hausse salariale** : Les salaires augmenteront de 2 % par année, pendant deux ans. La mesure vise les deux conventions collectives.
2. **Montant forfaitaire n'ouvrant pas droit à pension** : En 2022, les travailleurs et travailleuses à plein temps de l'unité urbaine recevront un montant forfaitaire de 500 \$, et les autres travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine recevront un montant forfaitaire de 250 \$. Les FFRS dont l'itinéraire compte au moins six heures selon le SGI recevront, toujours en 2022, un montant forfaitaire de 500 \$, et les autres FFRS, un montant forfaitaire de 250 \$.
3. **Indemnité de vie chère (IVC)** : Les deux conventions collectives prévoient le paiement d'une IVC dès que l'indice des prix à la consommation (IPC) dépasse le seuil de 5,33 %, et que les ajustements trimestriels ont été effectués.
4. **Aucun recouvrement des paiements des envois à remettre en mains propres** : En vigueur dès la signature de la convention collective, Postes Canada ne procédera plus au recouvrement des paiements qu'elle prétend avoir versés en trop relativement au nombre annualisé d'envois à remettre en mains propre (ERMP), et ce, pour la durée de la convention collective.
5. **Sécurité d'emploi – unité urbaine** : Les travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine ayant obtenu le statut d'employé régulier entre le 1^{er} juin 2020 et la date de signature seront visés par l'ensemble des dispositions de sécurité d'emploi (rayon de 40 km).
6. **Protection étendue visant 493 points de vente au détail** : Les dispositions de l'annexe « I » de la convention collective de l'unité urbaine qui garantissent le maintien de 493 points de vente au détail continueront de s'appliquer jusqu'au 31 janvier 2024.
7. **Pas d'heures supplémentaires obligatoires pour les factrices et facteurs et les CSP** : La protection contre l'exécution d'heures supplémentaires obligatoires est prolongée du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} janvier 2024.
8. **Effectifs du groupe 1** : Postes Canada fournira des renseignements détaillés sur les effectifs du groupe 1, ce qui facilitera la tâche au STTP pour faire respecter les dispositions visant les effectifs et créer des postes réguliers.
9. **Prolongation des protections en matière de sous-traitance au sein de l'unité urbaine** : Les protections contre la sous-traitance prévues à l'annexe « I » seront prolongées du 31 janvier 2022 au 31 janvier 2024.
10. **Méthode de livraison à deux liasses** : Les parties se réuniront pour tenter de régler les problèmes découlant de la méthode de livraison à deux liasses.
11. **Rémunération de toutes les heures travaillées par les FFRS** : Pour la première fois, Postes Canada a reconnu la nécessité de remplacer la rémunération des FFRS par un régime salarial à taux horaire.
12. **Réorganisation d'itinéraire de FFRS** : Le STTP et Postes Canada examineront des solutions possibles dans les cas où une réorganisation d'itinéraire entraîne une réduction importante de la rémunération du titulaire d'itinéraire.

**Protocole d'entente entre le
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
et la Société canadienne des postes**

Séparation du tri et de la livraison à l'installation Deerfoot – unité urbaine

La Société a convenu de mettre en suspens les réorganisations prévues des itinéraires de factrices et facteurs liées au projet de Séparation du tri et de la livraison (STL) à l'installation Deerfoot, à Calgary, dans le cadre d'une démarche visant à régler les problèmes d'espace dans ce lieu de travail.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent protocole, les parties ont convenu d'apporter des changements de nature particulière, spécialisée et temporaire aux opérations, aux pratiques et aux conditions d'emploi. Ces changements, qui visent uniquement le présent protocole, s'adressent expressément aux employées et employés de l'unité urbaine de l'installation Deerfoot, et ne font aucunement partie de la convention collective de l'unité urbaine.

Le présent protocole d'entente ne constitue aucune admission, est conclu sous toutes réserves et n'établit aucun précédent quant à la position éventuelle des parties dans quelque affaire que ce soit, y compris dans des circonstances identiques ou similaires. De plus, le présent protocole ne doit pas être mentionné, présenté ni invoqué dans quelque affaire, différant ou procédure que ce soit mettant en cause les parties.

Par conséquent, conformément à l'entente qu'elles ont conclue et à leur intention commune dont il est fait mention plus haut, les parties conviennent du cadre suivant :

- 1) Les réorganisations prévues des itinéraires de factrices et facteurs liées au projet STL sont mises en suspens.
- 2) Quatre factrices et facteurs seront affectés à un même casier de tri. Deux relevant de la vague 1, et deux relevant de la vague 2.
- 3) Au cours de la première vague, un employé triera le courrier manuel à livrer ce jour-là, il le mettra en liasses, préparera les paquets et effectuera le chargement. À la fin de la journée, ce même employé retournera à l'installation pour décharger et préparer le courrier de quartier devant être livré le jour de livraison suivant. Le deuxième employé préparera les paquets et effectuera le chargement. À son retour à l'installation, il triera le courrier manuel à livrer le jour de livraison suivant, le mettra en liasses et triera le courrier de quartier à livrer le jour de livraison suivant.
- 4) Au cours de la deuxième vague, un employé triera le courrier manuel à livrer ce jour-là, il le mettra en liasses, préparera les paquets et effectuera le chargement. À la fin de la journée, ce même employé retournera à l'installation pour décharger et préparer le courrier de quartier devant être livré le jour de livraison suivant. Le deuxième employé préparera les paquets et effectuera le chargement. À son retour à l'installation, il triera le courrier manuel à livrer le jour de livraison suivant, le mettra en liasses et triera le courrier de quartier à livrer le jour de livraison suivant.
- 5) La poste-lettres triée de manière séquentielle, les colis et les paquets de l'ensemble des itinéraires seront traités selon la méthode courante.
- 6) Le courrier de quartier sera livré aux dates indiquées sur le bordereau de contrôle de livraison selon la méthode courante.
- 7) Le présent protocole d'entente prendra fin le 15 juillet 2024. Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut le résilier à tout moment, en remettant à l'autre partie un préavis écrit de 12 mois au palier local. Un avis valide de résiliation du présent protocole d'entente constituera un avis de résiliation de l'entente d'accompagnement, soit le protocole d'entente de Deerfoot portant sur les deux vagues et s'appliquant aux FFRS.
- 8) Les dispositions du présent protocole d'entente peuvent être modifiées dans la mesure où des représentantes ou représentants autorisés des deux parties y consentent par écrit.

**Syndicat des travailleurs
et travailleuses des postes**
(Anna Beale, présidente
de la section locale de Calgary)

**Syndicat des travailleurs
et travailleuses des postes**
(Martin Champagne,
4^e vice-président national)

Société canadienne des postes
(Marcel Viveiros, directeur)

**Protocole d'entente entre le
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
et la Société canadienne des postes**

sur les deux vagues visant les FFRS de l'installation Deerfoot

Les parties ont convenu de mettre en œuvre, à l'installation Deerfoot de Calgary, un modèle d'horaire à deux vagues visant les FFRS afin de régler les problèmes d'espace dans ce lieu de travail.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent protocole, les parties ont convenu d'apporter des changements de nature particulière, spécialisée et temporaire aux opérations, aux pratiques et aux conditions d'emploi. Ces changements, qui visent uniquement le présent protocole, s'adressent expressément aux FFRS de l'installation Deerfoot et ne font aucunement partie de la convention collective des FFRS.

Le présent protocole ne constitue aucune admission, est conclu sous toutes réserves et n'établit aucun précédent quant à la position éventuelle des parties dans quelque affaire que ce soit, y compris dans des circonstances identiques ou similaires. De plus, le présent protocole ne doit pas être mentionné, présenté ni invoqué dans quelque affaire, différend ou procédure que ce soit mettant en cause les parties.

Par conséquent, conformément à l'entente qu'elles ont conclue et à leur intention commune dont il est fait mention plus haut, les parties conviennent du cadre suivant :

- 1) Il y aura réorganisation des itinéraires de FFRS de l'installation Deerfoot.
- 2) Après la tenue de consultations significatives, les FFRS de l'installation Deerfoot auront des heures de début fixes.
- 3) Après la tenue de consultations significatives, un système à deux vagues sera mis en œuvre pour les FFRS de l'installation Deerfoot.
- 4) Les FFRS de l'installation Deerfoot utiliseront le casier de tri A62. Les parties définiront la formation en matière de santé et de sécurité que les FFRS devront suivre relativement à l'utilisation de ce casier. La formation, qui sera fournie par Postes Canada, devra se dérouler en personne.
- 5) En vigueur dès la date de mise en œuvre de la réorganisation des itinéraires de FFRS de l'installation Deerfoot, toute heure travaillée par les FFRS en sus du nombre d'heures du SGI de leur itinéraire, au cours d'un jour donné, et ce, jusqu'à concurrence de huit heures, sera rémunérée à taux simple, et toute heure travaillée en sus des huit heures le sera à taux majoré de moitié.
- 6) Le présent protocole d'entente prendra fin le 15 juillet 2024. Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut le résilier à tout moment, en remettant à l'autre partie un préavis écrit de 12 mois au palier local. Un avis valide de résiliation du présent protocole d'entente constituera un avis de résiliation de l'entente d'accompagnement, soit le protocole d'entente de Deerfoot portant sur la séparation du tri et de la livraison et visant l'unité urbaine.
- 7) Les dispositions du présent protocole d'entente peuvent être modifiées dans la mesure où des représentantes ou représentants autorisés des deux parties y consentent par écrit.

**Syndicat des travailleurs
et travailleuses des postes**
(Anna Beale, présidente
de la section locale de Calgary)

**Syndicat des travailleurs
et travailleuses des postes**
(Martin Champagne,
4^e vice-président national)

Société canadienne des postes
(Marcel Viveiros, directeur)

ANNEXE « A »
ENTENTE DE RENOUVELLEMENT (l' « entente »)
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
(la « Société »)
- et -
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES (le « Syndicat »)
(collectivement, les « parties »)

Protocole d'entente sur la prolongation
de la convention collective de l'unité de l'exploitation
postale urbaine (juin 2021)

ATTENDU QUE les parties ont convenu de renouveler les modalités de leur convention collective pour l'unité de négociation urbaine qui arrive à échéance le 31 janvier 2022 (la « convention collective »);

ET ATTENDU QUE les parties reconnaissent que la présente entente constitue un renouvellement de la convention collective en vigueur pour la période du 1er février 2022 au 31 janvier 2024 et que, à ce titre, elles ne remettront pas d'avis de négociation à l'autre partie avant quatre (4) mois avant le 31 janvier 2024;

PAR CONSÉQUENT, il est expressément convenu que :

1. La convention collective est renouvelée pour une période de deux (2) ans, soit du 1^{er} février 2022 au 31 janvier 2024, sous réserve des modalités énoncées aux présentes.
2. Les modalités de la présente entente entreront en vigueur le 1^{er} février 2022, à moins d'indication contraire dans la présente entente.
3. Aucune copie de la convention collective ne sera imprimée conformément à la clause 36.04. Toutes les références au 31 janvier 2022 dans la convention collective doivent être lues comme le 31 janvier 2024. À la clause 15.14, la date du 1^{er} janvier 2022 doit être lue comme le 1^{er} janvier 2024. À la clause 53.01, la date du 1^{er} juin 2020 est remplacée par la date de signature de la présente entente. À la clause 30.04 e), des ajustements seront apportés afin d'appliquer le barème des tarifs de soins dentaires de 2021 à partir du 1^{er} janvier 2022, le barème des tarifs de soins dentaires de 2022 à partir du 1^{er} janvier 2023.

Les dates suivantes de la convention collective doivent également être modifiées comme suit :

En vertu de la convention collective	Date d'entrée en vigueur dans la convention collective	Mise à jour de la date d'expiration dans le renouvellement
Clause 35.09 Indemnité de vie chère	Du 1 ^{er} février 2020 au 30 avril 2020	Du 1 ^{er} février 2022 au 30 avril 2022
	Du 1 ^{er} mai 2020 au 31 juillet 2020	Du 1 ^{er} mai 2022 au 31 juillet 2022
	Du 1 ^{er} août 2020 au 31 octobre 2020	Du 1 ^{er} août 2022 au 31 octobre 2022
	Du 1 ^{er} novembre 2020 au 31 janvier 2021	Du 1 ^{er} novembre 2022 au 31 janvier 2023
	Du 1 ^{er} février 2021 au 30 avril 2021	Du 1 ^{er} février 2023 au 30 avril 2023
	Du 1 ^{er} mai 2021 au 31 juillet 2021	Du 1 ^{er} mai 2023 au 31 juillet 2023
	Du 1 ^{er} août 2021 au 31 octobre 2021	Du 1 ^{er} août 2023 au 31 octobre 2023
	Du 1 ^{er} novembre 2021 au 31 janvier 2022	Du 1 ^{er} novembre 2023 au 31 janvier 2024

4. Les salaires augmenteront de 2 % par année, à compter du 1^{er} février 2022 et du 1^{er} février 2023. Au moment de la signature de la présente entente, les parties prépareront un tableau des salaires à jour, sous la forme décrite à l'annexe « A » de la convention collective et mettront à jour les montants prévus aux nota de l'Annexe « A ».
5. La Société versera un paiement forfaitaire n'ouvrant pas droit à pension, moins les retenues applicables exigées par la loi, de 500 \$ aux employées et employés réguliers à plein temps et de 250 \$ à tous les autres employés et employées. Le paiement forfaitaire sera versé aux employés et employées à l'emploi de la Société en date du 1^{er} février 2022, et ce, avant le 1^{er} mai 2022.
6. Rien dans la présente entente n'empêche la Société de mettre en oeuvre la séparation du tri et de la livraison (STL) pendant que les parties attendent la décision concernant le grief national Noo-16-00002, tout comme rien n'empêche le Syndicat de recourir à la procédure de règlement de griefs. Toutefois, à compter de la date de signature de la présente entente, dans les installations où la Société envisage d'implanter la STL les parties examineront, avant la mise en oeuvre, la possibilité d'appliquer un modèle s'inspirant du protocole d'entente de Deerfoot sur la STL urbaine et du protocole d'entente de Deerfoot sur les deux vagues pour les FFRS, en consultation à l'échelle nationale. Cette consultation ne prendra pas plus de 30 jours. La mise en oeuvre du modèle Deerfoot, en tout ou en partie, requiert une entente entre les parties. Cette consultation n'est pas applicable à la mise en oeuvre de la STL en 2021 à la succ. Main de Charlottetown, à la succ. B de Toronto Willowdale, ni aux succ. Joly, Jean-Perrin, Beauport, Charlesbourg et Lasalle (Québec). Cette disposition n'affecte en rien toute autre exigence pertinente de consultation contenue dans la convention collective.
7. Les parties conviennent de discuter du règlement du grief national d'interprétation Noo-12-00017 (le « grief sur la méthode à deux liasses »). Les parties se rencontreront dans les 30 jours suivant la signature de la présente entente afin d'établir un cadre dans lequel ces discussions auront lieu.
8. Entre-temps, les parties poursuivront l'audition portant sur le grief sur la méthode à deux liasses et demanderont à l'arbitre Burkett, à la conclusion de l'audience, de rédiger une décision, mais de ne pas la rendre avant d'en avoir été avisé par l'une ou l'autre des parties, et seulement dans le cas où un règlement en vertu de l'alinéa 7 ci-dessus n'est pas conclu.
9. À compter d'octobre 2021, la Société fournira au bureau national du Syndicat quatre (4) ensembles de données sous forme de feuille de calcul non protégée pour les postes du groupe 1, lesquelles sont définies collectivement comme les « *données sur les effectifs du groupe 1* », et définies plus précisément comme suit :
- a. Ensemble de données 1 – comprend les renseignements suivants sur le niveau des postes du groupe 1 :
- i. Numéro du poste;
 - ii. Titre du poste;
 - iii. Statut de l'employée ou employé;
 - iv. Centre de coûts;
 - v. Lieu de travail (y compris la province);
 - vi. Nombre de titulaires de postes et/ou de propriétaires; et
 - vii. Indicateur de poste vacant.
- b. Ensemble de données 2 – comprend les renseignements suivants pour toutes les employées et tous les employés à temps plein et à temps partiel du groupe 1 pour les lieux sans gestion du temps par carte d'accès :
- i. Identifiant unique pour chaque employée ou employé;
 - ii. Numéro du poste;
 - iii. Date à laquelle les heures ont été travaillées;
 - iv. Statut de l'employée ou employé;
 - v. Horaire de travail prévu et/ou, lorsque des entrées manuelles ont été effectuées, les heures de début et de fin réelles, y compris le nombre d'heures travaillées, seront fournies en tenant compte du fait que ces renseignements pourraient ne pas être exacts;
 - vi. Centre de coûts; et
 - vii. Lieu de travail (y compris la province).
- c. Ensemble de données 3 – comprend les renseignements suivants pour toutes les employées et tous les employés à temps plein et à temps partiel du groupe 1 pour les lieux avec gestion du temps par carte d'accès (présentement : EIT – enregistreuse informatisée de temps) :
- i. Identifiant unique pour chaque employée ou employé;
 - ii. Position number;
 - iii. Statut de l'employée ou employé;
 - iv. Date à laquelle les heures ont été travaillées;
 - v. Centre de coûts;
 - vi. Heures entrées par balayage, y compris les heures de début et de fin;

- et
- vii. Total des heures entrées par balayage.
- d. Ensemble de données 4 – comprend les renseignements suivants concernant toutes les heures réelles payées du groupe 1 :
- i. Identifiant unique pour chaque employée ou employé;
 - ii. Centre de coûts;
 - iii. Statut de l'employée ou employé (temps partiel, temps plein ou temporaire);
 - iv. Répartition des heures payées (heures travaillées, heures additionnelles, heures supplémentaires, absences payées); et
 - v. Date.
10. Les données sur les effectifs du groupe 1 seront fournies au bureau national du Syndicat le troisième mercredi suivant la fin de chacune des périodes de l'année financière.
11. Les données sur les effectifs du groupe 1 sont fournies et ne seront utilisées que dans le seul but d'assurer le respect des dispositions de la convention collective concernant les effectifs du groupe 1.
12. Les parties conviennent de se rencontrer à l'échelle nationale pour résoudre tout problème lié aux données sur les effectifs du groupe 1 relativement à la clause 39.06 de la convention collective. Rien dans la présente entente n'invalide le droit des parties de recourir à la procédure de règlement des griefs.
13. La Société donnera une formation sur l'entretien et les réparations de routine des véhicules de flotte hybrides et électriques à des employées et employés des groupes 3 et 4, en nombre suffisant pour réaliser les réparations requises dans les installations couvertes par le sous-paragraphe 1 c) de la partie 1 de l'annexe « I » de la convention collective ou dans d'autres installations où la Société détermine qu'il y a un nombre important de ces types de véhicules. Cette formation commencera après que le contenu de la formation aura été complété et livré à la Société. La partie pratique de cette formation dépendra des restrictions et des protocoles liés à la COVID-19. Rien dans la présente entente ne modifie les droits des parties énoncés à l'annexe « I ».
14. La Société réaffirme son engagement à l'égard des services financiers, y compris le lancement d'un nouveau service financier en partenariat avec une institution financière canadienne commençant par un test de marché dans certains emplacements d'ici la fin de 2021. Si la Société juge que ce test de marché est concluant, elle a l'intention de lancer ce service à l'échelle nationale en 2022 et d'explorer d'autres services financiers en fonction de la demande des clients.

La Société s'engage à continuer de discuter des services financiers, y compris des plans de communication et des échéanciers connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Comité directeur et du Comité de travail de l'annexe « T ».

Société canadienne des postes

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

ANNEXE « A » ENTENTE DE RENVOUVELLEMENT
 (l'**« entente »**)
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES
 (la **« Société »**)
 - et -
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES
 (le **« Syndicat »**)
 (collectivement, les **« parties »**)

Protocole d'entente sur la prolongation de la convention collective de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (juin 2021)

ATTENDU QUE les parties ont convenu de renouveler les modalités de leur convention collective pour les factrices et facteurs ruraux et suburbains qui arrive à échéance le 31 décembre 2021 (la « convention collective »);

ET ATTENDU QUE les parties reconnaissent que la présente entente constitue un renouvellement de la convention collective en vigueur pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023 et que, à ce titre, elles ne remettront pas d'avis de négociation à l'autre partie avant quatre (4) mois avant le 31 décembre 2023;

PAR CONSÉQUENT, les éléments suivants constituent la base de l'entente :

1. La convention collective, **ses annexes ainsi que la Lettre 1 et la Lettre 4**, à l'exception de l'annexe « N », sont renouvelées pour une période de deux (2) ans, soit du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023, sous réserve des modalités énoncées aux présentes.
2. L'annexe « N » de la convention collective arrivera à échéance le 31 décembre 2021.
3. Les modalités de la présente entente entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2022, à moins d'indication contraire dans la présente entente.
4. Aucune copie de la convention collective ne sera imprimée conformément à la clause 31.02. Toutes les références dans la convention collective au 31 décembre 2021 doivent être lues comme le 31 décembre 2023. À la clause 22.03 e), des ajustements seront apportés afin d'appliquer le barème des tarifs de soins dentaires de 2021 à partir du 1^{er} janvier 2022, le barème des tarifs de soins dentaires de 2022 à partir du 1^{er} janvier 2023.

Les dates suivantes de la convention collective seront également modifiées comme suit :

En vertu de la convention collective	Date d'entrée en vigueur dans la convention collective	Mise à jour de la date d'échéance dans le renouvellement
Clause 33.06 Indemnité de vie chère		
Alinéa i)	Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 mars 2020	Du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022
	Du 1 ^{er} avril 2020 au 30 juin 2020	Du 1 ^{er} avril 2022 au 30 juin 2022
	Du 1 ^{er} juillet 2020 au 30 septembre 2020	Du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 septembre 2022
	Du 1 ^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020	Du 1 ^{er} octobre 2022 au 31 décembre 2022
	Du 1 ^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021	Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 mars 2023
	Du 1 ^{er} avril 2021 au 30 juin 2021	Du 1 ^{er} avril 2023 au 30 juin 2023
	Du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 septembre 2021	Du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 septembre 2023
	Du 1 ^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021	Du 1 ^{er} octobre 2023 au 31 décembre 2023

5. Les valeurs des activités et les activités variables augmenteront de 2% par année, à compter du 1^{er} janvier 2022 et du 1^{er} janvier 2023. Au moment de la signature de la présente entente, les parties prépareront les tableaux mis à jour sous la forme décrite aux paragraphes 2, 3 et 10 a) i) de l'annexe « A » de la convention collective.
6. La Société versera un paiement forfaitaire n'ouvrant pas droit à pension, moins les retenues applicables exigées par la loi, de 500 \$ aux employées et employés qui comptent plus de 6 heures SGI par jour et de 250 \$ à tous les autres employés et employées. Le paiement forfaitaire sera versé aux employées et employés à l'emploi de la Société en date du 1^{er} janvier 2022, et ce, avant le 1^{er} avril 2022.
7. À compter de la signature de la présente entente et pendant la durée de la présente entente, il n'y aura pas de recouvrement rétroactif des prétendus paiements en trop relativement au total annualisé des envois à remettre en mains propres livrés.
8. Les parties conviennent de faire passer les factrices et facteurs ruraux et suburbains à un système de rémunération à taux horaire, sous réserve de l'élaboration d'une approche à jour de la mesure de la charge de travail et du contenu du travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains. Les parties conviennent d'établir un Comité qui abordera et déterminera ces questions, ainsi que les changements à la convention collective nécessaires pour mettre pleinement en oeuvre la transition vers un

taux de rémunération horaire. Le Comité sera composé d'un nombre égal de représentants de la Société et du Syndicat national. Un des membres représentant la Société est une représentante ou un représentant de la haute direction. Un des membres représentant le Syndicat est une représentante ou un représentant principal du Syndicat. Le Comité ne comptera pas moins de 4 membres et pas plus de 6 membres.

Le Comité se réunira dans les 60 jours suivant la signature de la présente entente afin d'établir les modalités du Comité, lesquelles seront établies par écrit.

9. Le Comité mentionné à l'alinéa 8 cidessus examinera, dans le cadre des questions qu'il aborde, les solutions possibles dans les cas où une réorganisation d'itinéraire entraîne une réduction importante de la rémunération du titulaire d'itinéraire.
10. Un an après le début de ses travaux, le comité mentionné à l'alinéa 8 ci-dessus soumettra un rapport écrit aux parties, faisant état de l'avancement des travaux et des éléments sur lesquels il y a accord ou désaccord. Si désaccords subsistent, les parties pourraient continuer leurs discussions et, si elles le jugent à propos, demander à une médiatrice ou un médiateur déterminé par l'accord mutuel des parties de les aider à s'entendre. Si le comité ne parvient pas à un accord avant le 31 décembre 2023, les questions en suspens feront partie de la prochaine ronde de négociations collectives.

Société canadienne des postes

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Résultats du vote référendaire

Renouvellement de la convention collective de l'unité urbaine

Résultats nationaux					
Région	Oui	Non	Votes annulés	Total	Votes valides
Atlantique	166	345	3	514	511
Québec	329	33	0	362	362
Montréal métropolitain	571	105	2	678	676
Centre	347	112	1	460	459
Toronto métropolitain	234	241	0	475	475
Ontario	460	170	0	630	630
Prairies	615	327	2	944	942
Pacifique	544	312	1	857	856
TOTAL	3 266	1 645	9	4 920	4 911
Pourcentage	66,38 %	33,44 %	0,18 %		100 %

August 3 to September 3, 2021
du 3 août au 3 septembre 2021
copie 225
File/dossier: 1005-III
(secret/02556-a)
Date: October 13 octobre, 2021

Région de l'Atlantique

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Annapolis Valley	1	5	0	6
Antigonish	8	0	0	8
Acadie-Bathurst	1	4	0	5
Breton	21	19	1	41
Bridgewater	1	1	0	2
Campbellton	2	4	0	6
Carbonear	0	1	0	1
Channel-Port-Aux-Basques	0	0	0	0
Charlottetown	0	1	0	1
Corner Brook	2	7	0	9
Cumberland	1	5	0	6
Deer Lake	2	6	0	8
Edmundston	3	0	0	3
Exploits Valley	3	4	0	7
Fredericton-Oromocto	10	14	0	24
Fundy	18	28	0	46
Gander-Lewisporte	1	0	0	1
Goose Bay	1	2	0	3
Labrador City-Wabush	1	3	0	4
Liverpool	0	1	0	1
Miramichi	2	9	0	11
Moncton	15	81	0	96
New Glasgow	4	4	0	8
Nova	30	80	2	112
Pictou	0	1	0	1
Port Hawkesbury	0	2	0	2
St. Anthony	0	2	0	2
St. John's	22	40	0	62
St. Stephen	0	3	0	3
Stephenville	4	4	0	8
Summerside	4	6	0	10
Truro	7	6	0	13
Woodstock	2	0	0	2
Yarmouth	0	2	0	2
TOTAL	166	345	3	514

Région du Québec

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Baie-Comeau	0	0	0	0
Bois-Francs	10	0	0	10
Chibougamau	2	0	0	2
Côte-Nord	0	0	0	0
Drummondville	17	2	0	19
Farnham	1	0	0	1
Gaspé	0	0	0	0
Granby	11	0	0	11
Haut-du-Lac	1	0	0	1
Hautes-Laurentides	0	0	0	0
Joliette	15	0	0	15
La Mauricie	14	1	0	15
La Sarre	1	0	0	1
Matane	3	1	0	4
Mont-Joli	2	0	0	2
Outaouais-Québécois	22	1	0	23
Québec	61	12	0	73
Rimouski	9	1	0	10
Rivière-du-Loup	7	0	0	7
Rouyn-Noranda	6	0	0	6
Saguenay-Lac St-Jean	40	2	0	42
Sherbrooke	36	6	0	42
Sorel	9	0	0	9
Ste-Thérèse de Blainville	12	1	0	13
St-Hyacinthe	8	0	0	8
St-Jean	13	5	0	18
St-Jérôme	4	0	0	4
Thetford Mines	3	0	0	3
Val D'Or	10	0	0	10
Valleyfield	4	0	0	4
Vaudreuil-Dorion	8	1	0	9
TOTAL	329	33	0	362

Région du Montréal métropolitain

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Montréal	571	105	2	678
TOTAL	571	105	2	678

Région du Centre

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Alexandria-Hawkesbury	1	0	0	1
Arnprior-Renfrew	5	0	0	5
Barrie	11	11	0	22
Belleville	12	4	0	16
Brockville-Prescott	3	0	0	3
Cobourg	5	1	0	6
Collingwood	3	1	0	4
Cornwall	17	4	0	21
Dryden	5	0	0	5
Elliott Lake-Blind River	3	1	0	4
Englehart-New Liskeard-Kirkland Lake	1	0	0	1
Fort Frances	6	0	0	6
Hearst	2	1	0	3
Kapuskasing	5	1	0	6
Kenora	0	0	0	0
Kingston	11	3	0	14
Lindsay	3	6	0	9
Midland	5	1	0	6
Muskoka	2	2	0	4
Napanee	5	0	0	5
Newmarket	13	4	0	17
North Bay	11	1	0	12
Orillia	10	2	0	12
Ottawa	97	38	0	135
Parry Sound	5	0	0	5
Petawawa-Deep River	4	0	0	4
Pembroke	5	1	0	6
Peterborough	27	7	0	34
Sault Ste. Marie	13	2	1	16
Sudbury	18	13	0	31
Thunder Bay	23	4	0	27
Timmins	12	1	0	13
Tri-Town	4	3	0	7
TOTAL	347	112	1	460

Région de l'Ontario

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Amherstburg	7	5	0	12
Brantford	17	2	0	19
Chatham	10	1	0	11
Clinton	2	1	0	3
Delhi	3	2	0	5
Fort Erie	4	0	0	4
Georgetown-Acton	1	0	0	1
Guelph	15	4	0	19
Hamilton	46	26	0	72
Kitchener-Waterloo	48	18	0	66
London	56	9	0	65
Milton	0	0	0	0
Niagara Falls	29	2	0	31
Orangeville	0	2	0	2
Oshawa	18	6	0	24
Owen Sound	3	2	0	5
Sarnia	10	16	0	26
Scarborough	99	33	0	132
Simcoe	0	1	0	1
St. Catharines	27	4	0	31
St. Thomas	9	1	0	10
Stratford	8	2	0	10
Strathroy	2	1	0	3
Tillsonburg	2	0	0	2
Welland	6	1	0	7
Windsor	32	19	0	51
Wingham	5	4	0	9
Woodstock	1	8	0	9
TOTAL	460	170	0	630

Région du Toronto métropolitain

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Toronto	234	241	0	475
TOTAL	234	241	0	470

Région des Prairies

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Banff	5	0	0	5
Battleford	12	1	0	13
Brandon	21	3	0	24
Calgary	76	4	0	80
Canora	4	0	0	4
Dauphin-Swan River	1	0	0	1
Drayton Valley	2	2	0	4
Edmonton	137	143	1	281
Estevan	2	0	0	2
Flin Flon	6	1	0	7
Fort McMurray	2	9	0	11
Grande Prairie	10	13	0	23
Hay River	2	0	0	2
Inuvik	4	0	0	4
Lethbridge	15	8	0	23
Lloydminster	11	4	0	15
Medicine Hat	12	7	0	19
Melville	3	0	0	3
Moose Jaw	6	8	0	14
Ponoka	0	0	0	0
Portage La Prairie	3	0	0	3
Prince Albert	15	1	0	16
Red Deer	12	6	0	18
Regina	68	5	1	74
Saskatoon	54	8	0	62
Swift Current	7	1	0	8
The Pas	2	4	0	6
Thompson	9	0	0	9
Weyburn	4	2	0	6
Winnipeg	101	95	0	196
Yellowknife	4	2	0	6
Yorkton	5	0	0	5
Total	615	327	2	944

Région du Pacifique

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Campbell River	0	3	0	3
Central Island East	12	10	0	22
Columbia River	11	2	0	25
Courtenay	14	1	0	15
Cranbrook	0	1	0	1
Creston	1	0	0	1
Dawson Creek	5	1	0	6
Elk Valley	4	1	0	5
Fort Nelson	2	0	0	2
Fort St. John	3	0	0	3
Fraser Valley West	55	27	0	82
Golden	0	1	0	1
Grand Forks	0	0	0	0
Kamloops	16	10	0	26
Kelowna	15	11	0	26
Kimberley	5	0	0	5
Kitimat	5	1	0	6
Nelson	9	3	0	12
Penticton	9	3	0	12
Port Alberni	2	0	0	2
Powell River	6	3	0	9
Prince George	17	3	0	20
Prince Rupert	2	6	0	8
Quesnel	1	1	0	2
Royal City	43	49	0	92
Salmon Arm-Revelstoke	2	4	0	6
Smithers	0	0	0	0
Squamish	0	0	0	0
Terrace	3	6	0	9
Upper Valley	2	5	0	7
Vancouver	197	122	1	320
Vernon	8	8	0	16
Victoria	95	30	0	125
Whitehorse	0	0	0	0
Williams Lake	0	0	0	0
Total	544	312	1	857

Renouvellement de la convention collective de l'unité des FFRS

Résultats nationaux

Région	Oui	Non	Votes annulés	Total	Votes valides
Atlantique	52	176	1	229	228
Québec	227	31	0	258	258
Montréal métropolitain	56	3	0	59	59
Centre	130	132	0	262	262
Toronto métropolitain	1	34	0	35	35
Ontario	155	110	1	266	265
Prairies	175	154	1	330	329
Pacifique	107	138	0	245	245
TOTAL	903	778	3	1 684	1 681
Pourcentage	53,62 %	46,20 %	0,18 %		100 %

August 3 to September 3, 2021
du 3 août au 3 septembre 2021
File/dossiers: 1005-JJJ
(secret/02556-a)
Date: October 13 octobre, 2021

Région de l'Atlantique

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Acadie-Bathurst	12	9	0	21
Annapolis Valley	0	3	0	3
Antigonish	2	4	0	6
Breton	2	9	0	11
Bridgewater	6	10	1	17
Campbellton	0	3	0	3
Carbonear	3	3	0	6
Channel-Port-Aux-Basques	0	0	0	0
Charlottetown	1	8	0	9
Corner Brook	0	1	0	1
Cumberland	0	3	0	3
Deer Lake	1	0	0	1
Edmundston	1	1	0	2
Exploits Valley	0	3	0	3
Fredericton-Oromocto	7	15	0	22
Fundy	1	10	0	11
Gander-Lewisporte	0	0	0	0
Liverpool	0	0	0	0
Miramichi	0	9	0	9
Moncton	4	23	0	27
New Glasgow	1	2	0	3
Nova	3	18	0	21
Pictou	0	1	0	1
Port Hawkesbury	1	6	0	7
St. Anthony	0	0	0	0
St. John's	0	8	0	8
St. Stephen	1	4	0	0
Stephenville	0	0	0	0
Summerside	1	3	0	4
Truro	3	16	0	19
Woodstock	0	1	0	1
Yarmouth	2	3	0	5
TOTAL	52	176	1	229

Région du Québec

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Baie-Comeau	0	0	0	0
Bois-Francs	8	0	0	8
Côte-Nord	0	0	0	0
Drummondville	7	3	0	10
Farnham	1	0	0	1
Gaspé	0	0	0	0
Granby	10	5	0	15
Haut-du-Lac	5	0	0	5
Hautes-Laurentides	0	0	0	0
Îles-de-la-Madeleine	4	0	0	4
Joliette	29	1	0	30
La Mauricie	13	0	0	13
La Sarre	1	0	0	1
Matane	3	1	0	4
Mont-Joli	0	0	0	0
Outaouais-Québécois	5	4	0	9
Québec	32	3	0	35
Rimouski	2	0	0	2
Rivière-du-Loup	10	0	0	10
Rouyn-Noranda	1	0	0	1
Saguenay-Lac St-Jean	14	1	0	15
Sherbrooke	14	4	0	18
Sorel	2	0	0	2
Ste-Thérèse de Blainville	18	1	0	19
St-Hyacinthe	7	1	0	8
St-Jean	10	2	0	12
St-Jérôme	15	2	0	17
Thetford Mines	6	0	0	6
Val D'Or	1	0	0	1
Valleyfield	2	0	0	2
Vaudreuil-Dorion	7	3	0	10
TOTAL	219	31	0	250

Région du Montréal métropolitain

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Montréal	56	3	0	59
TOTAL	56	3	0	59

Région du Centre

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Alexandria-Hawkesbury	0	4	0	4
Arnprior-Renfrew	5	0	0	5
Barrie	15	9	0	24
Belleville	7	6	0	13
Brockville-Prescott	2	4	0	6
Cobourg	1	6	0	7
Collingwood	1	4	0	5
Cornwall	4	5	0	9
Dryden	0	0	0	0
Elliott Lake-Blind River	0	0	0	0
Fort Frances	0	0	0	0
Hearst	0	0	0	0
Kapuskasing	0	0	0	0
Kenora	0	0	0	0
Kingston	6	0	0	6
Englehart-New Liskeard-Kirkland Lake	1	0	0	1
Lindsay	3	5	0	8
Midland	2	5	0	7
Muskoka	1	3	0	4
Napanee	0	4	0	4
Newmarket	11	17	0	28
North Bay	7	0	0	7
Orillia	5	3	0	8
Ottawa	31	28	0	59
Parry Sound	0	2	0	2
Petawawa-Deep River	0	0	0	0
Pembroke	3	2	0	5
Peterborough	6	1	0	7
Sault Ste. Marie	1	2	0	3
Sudbury	7	8	0	15
Thunder Bay	2	2	0	4
Timmins	3	2	0	5
Tri-Town	6	10	0	16
TOTAL	130	132	0	262

Région du Toronto métropolitain

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Toronto	1	34	0	35
TOTAL	1	34	0	35

Région de l'Ontario

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Amherstburg	1	9	0	10
Brantford	10	2	0	12
Chatham	4	2	0	6
Clinton	5	2	0	7
Delhi	0	4	0	35
Fort Erie	2	0	0	2
Georgetown-Acton	1	1	0	2
Guelph	1	5	0	6
Hamilton	14	5	0	19
Kitchener-Waterloo	10	5	0	15
London	5	0	0	5
Milton	0	1	0	1
Niagara Falls	2	0	0	2
Orangeville	3	8	0	11
Oshawa	6	14	0	20
Owen Sound	4	10	0	14
Sarnia	4	7	0	11
Scarborough	46	15	0	61
Simcoe	3	2	0	5
St. Catharines	5	2	0	7
St. Thomas	5	1	0	6
Stratford	5	1	0	6
Strathroy	1	0	0	1
Tillsonburg	0	3	0	3
Welland	7	1	0	8
Windsor	3	7	0	10
Wingham	7	1	0	8
Woodstock	1	2	1	4
TOTAL	155	110	1	266

Région des Prairies

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Banff	2	2	0	4
Battleford	1	0	1	2
Brandon	5	1	0	6
Calgary	19	1	0	20
Canora	2	0	0	2
Dauphin-Swan River	0	0	0	0
Drayton Valley	6	3	0	9
Edmonton	55	63	0	118
Estevan	1	0	0	1
Flin Flon	0	0	0	0
Fort McMurray	8	7	0	15
Grande Prairie	9	9	0	18
Hay River	0	1	0	1
Lethbridge	13	8	0	21
Lloydminster	5	3	0	8
Medicine Hat	6	3	0	9
Melville	0	0	0	0
Moose Jaw	0	0	0	0
Ponoka	5	1	0	6
Portage La Prairie	3	0	0	3
Prince Albert	5	1	0	6
Red Deer	15	12	0	27
Regina	2	5	0	7
Saskatoon	3	14	0	17
Swift Current	0	0	0	0
The Pas	0	1	0	1
Thompson	0	0	0	0
Weyburn	2	0	0	2
Winnipeg	3	19	0	22
Yellowknife	4	0	0	4
Yorkton	1	0	0	1
Total	175	154	1	330

Région du Pacifique

Section locale	Oui	Non	Annulé	Total
Campbell River	0	0	0	0
Central Island East	7	8	0	15
Colombia River	3	0	0	3
Courtenay	0	3	0	3
Cranbrook	1	0	0	1
Creston	1	0	0	1
Dawson Creek	0	0	0	0
Elk Valley	1	1	0	2
Fort Nelson	0	0	0	0
Fort St. John	0	0	0	0
Fraser Valley West	11	47	0	58
Golden	0	1	0	1
Grand Forks	1	0	0	1
Kamloops	3	3	0	6
Kelowna	5	11	0	16
Kimberley	0	1	0	1
Kitimat	1	0	0	1
Nelson	2	1	0	3
Penticton	8	2	0	10
Port Alberni	2	0	0	2
Powell River	2	0	0	2
Prince George	1	3	0	4
Quesnel	4	0	0	4
Royal City	17	28	0	45
Salmon Arm-Revelstoke	2	4	0	6
Smithers	4	0	0	4
Squamish	3	1	0	4
Sunshine Coast	4	1	0	5
Terrace	0	1	0	1
Upper Valley	6	3	0	9
Vernon	4	6	0	10
Victoria	14	12	0	26
Whitehorse	0	1	0	1
Williams Lake	0	0	0	0
Total	107	138	0	245



Étapes à venir pour le Syndicat

Le renouvellement de deux ans des conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS apportera de la stabilité en cette période d'incertitude. De plus, ces deux années permettront aux membres du STTP de se mobiliser et de se préparer en vue des étapes à venir.

Notre engagement envers vous

Nous devons régler de nombreux enjeux immédiats, dont ceux en matière de santé et de sécurité, le manque d'effectifs et la rémunération de toutes les heures travaillées par les FFRS. Cette période de deux ans nous permettra aussi de poursuivre notre campagne *Se donner le pouvoir de gagner*, qui vise à renseigner, à organiser et à mobiliser les membres. Une forte solidarité syndicale dans les lieux de travail ne pourra que nous aider en vue de la prochaine ronde de négociation avec Postes Canada, qui commencera dans moins de deux ans. Nous poursuivrons aussi nos efforts afin de renforcer le STTP par la syndicalisation dans le secteur des postes, des messageries et de la livraison.

Santé et sécurité

Tous les jours, au travail, le STTP joue un rôle essentiel auprès des travailleurs et travailleuses en les représentant, auprès de l'employeur, sur de nombreux enjeux de santé et de sécurité.

S'il est vrai que la pandémie a créé de nouveaux problèmes de santé et de sécurité, d'autres, comme la méthode de livraison à deux liasses, sont toujours là et doivent être réglés. Conformément à l'entente de renouvellement des conventions collectives, le STTP tient des réunions de consultation avec Postes Canada pour tenter de parvenir à une entente sur une méthode de livraison sécuritaire qui remplacera celle à deux liasses imposée par la direction.

Effectifs du groupe 1

Dans la décision de 2020 de l'arbitre MacPherson, et dans l'entente de renouvellement des conventions collectives, nous avons obtenu de nouveaux outils importants qui nous aideront à exiger la création d'un nombre accru de postes permanents dans le groupe 1. Le Syndicat veillera à ce que de la formation soit offerte aux représentantes et représentants syndicaux, à tous les paliers, pour qu'ils soient en mesure d'appliquer les changements apportés à la clause 39.06 de la convention collective et tirer parti de toute nouvelle information reçue, et ce, afin d'obliger Postes Canada à prévoir des effectifs en nombre suffisant et à maximiser le nombre de postes réguliers toutes les fois qu'il est possible de le faire.

Charge de travail excessive

Lors de la dernière ronde de négociation, nous avons négocié la mise sur pied d'un comité syndical-patronal pour revoir la formule de calcul du pourcentage de points de remise desservis et l'application de l'indice de volume du courrier trié mécaniquement de manière séquentielle et du courrier trié manuellement. Le comité analysera chaque aspect de la formule utilisée pour calculer le pourcentage de points de remise desservis des itinéraires de facteurs et factrices. Cette analyse vise la mise à jour de la formule actuelle ou l'élaboration d'une nouvelle formule pour établir de manière plus précise le nombre de points de remise desservis par une factrice ou un facteur, en moyenne, par jour.

Charge de travail et rémunération des FFRS

Nous allons poursuivre la lutte visant la sécurité et la stabilité de revenu des FFRS. Un des objectifs majeurs de cette lutte est d'empêcher la direction de réduire le nombre d'heures d'un itinéraire et, par le fait même, le revenu de son titulaire. En créant le plus grand nombre possible d'itinéraires de huit heures par jour et en établissant un taux de salaire horaire, y compris la rémunération de toutes les heures travaillées en sus de leurs heures évaluées, nous nous rapprocherons de la pleine égalité pour les FFRS.

Le Comité sur la teneur du travail des FFRS, mis sur pied lors de la ronde de négociation de 2017-2020, fait partie du processus. Il a pour rôle d'établir et d'évaluer la teneur du travail des FFRS et leur charge de travail. Ses travaux permettent aux deux parties de tenir des discussions informées sur un modèle de rémunération redéfini. Aux termes de l'entente de renouvellement des conventions collectives, les parties ont convenu de former un comité pour discuter de ces enjeux et cerner les modifications nécessaires à la convention collective pour permettre une transition complète vers un taux de salaire horaire. Le STTP continuera la lutte pour l'égalité, la stabilité et la sécurité des FFRS.

Collaboration avec le mouvement syndical et nos alliés

Depuis plus de 40 ans, le STTP lutte pour la sécurité des travailleurs et travailleuses des postes et l'amélioration des services postaux fournis à la population. Les membres du STTP, de concert avec les alliés des milieux syndical et communautaire, doivent poursuivre leurs efforts de promotion de la campagne *Vers des collectivités durables*, qui vise à faire de Postes Canada un service postal respectueux de l'environnement au service de l'ensemble des collectivités.

Comme toujours, nous continuerons notre collaboration avec tous les paliers du mouvement syndical par notre participation au sein des conseils du travail, des fédérations du travail et des campagnes du Congrès du travail du Canada et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Nous continuerons de jouer un rôle majeur dans la lutte menée par le mouvement syndical et nos alliés du milieu communautaire pour créer une société réellement juste, égalitaire, progressiste et durable sur le plan environnemental.

Création d'emplois et environnement

Partout dans le monde, la nature des services postaux est en pleine transformation, les gouvernements reconnaissant le potentiel de la poste à fournir de nouveaux services socioéconomiques à la population. Depuis des dizaines d'années, par l'entremise du Comité de l'annexe « T » (unité urbaine), le STTP défend la création de services et la récupération à l'interne du travail confié à la sous-traitance. À l'heure actuelle, nous faisons la promotion de plusieurs projets d'importance, dont des services financiers, un service de vigilance auprès des personnes âgées, des carrefours communautaires, des services Internet et bien d'autres encore.

La protection de l'environnement constitue une priorité majeure du STTP depuis déjà longtemps. Nous collaborons avec les autres syndicats à Postes Canada et avec l'employeur dans le but d'apporter des solutions aux enjeux environnementaux du service postal public, l'objectif étant de réduire les émissions de gaz à effet de serre du parc de véhicules et des installations de Postes Canada.

Nous continuerons de promouvoir nos objectifs en matière de nouveaux services et de protection de l'environnement directement auprès de la direction de Postes Canada et par l'intermédiaire de la campagne *Vers des collectivités durables*.

Représentation de nos membres

Tout ce qui précède s'ajoute au travail assidu accompli par le Syndicat pour représenter ses membres au moyen de la procédure de règlement des griefs, définie dans les conventions collectives. Par ailleurs, le Syndicat représente les membres au sein des comités mixtes et dans le cadre des différents mécanismes de consultation.

Mettons l'épaule à la roue

Nous disposons de deux autres années pour consolider notre pouvoir collectif en vue de la prochaine ronde de négociation. Mobilisons-nous afin de réaliser encore plus de gains. Il est temps que les représentantes, représentants, militantes et militants travaillent ensemble pour encourager les membres à participer à la vie syndicale. Il n'existe pas de pouvoir plus grand que celui de membres informés et actifs. Notre force collective nous est nécessaire dès maintenant, et elle le sera dans l'avenir.



SE DONNER

• LE POUVOIR •

= DE GAGNER =

CONVENTION DE POSTE-PUBLICATION N° 40064660
RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NON DISTRIBUABLE AU CANADA AU :
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES
377, RUE BANK OTTAWA (ONTARIO) K2P 1Y3

