



Message du comité de négociation

Le Conseil exécutif national soumet le projet de convention collective à un vote des membres. Si les membres appuient la recommandation du Conseil, les modifications proposées seront intégrées à la convention collective, et celle-ci demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015 ou jusqu'à ce que les parties obtiennent le droit de grève ou de lock-out. Si les membres rejettent le projet de convention collective, le Conseil décidera des mesures à prendre.

Après des mois de négociations frustrantes, nous en sommes au point où nous croyons qu'il convient de remettre la décision entre les mains des membres. Nous recommandons l'adoption du projet de convention collective parce qu'il contient d'importantes améliorations, et aussi parce que nous sommes conscients du climat d'incertitude que suscitent les négociations collectives dans le secteur fédéral. Compte tenu de l'expérience vécue par les syndicats du secteur ferroviaire et du secteur du transport aérien, et de celle qu'a vécue l'unité urbaine du STTP, nous croyons que si nous présentons une demande de conciliation et faisons la grève, il n'y a aucune garantie de succès à ce moment-ci. Le parti pris antisyndical du gouvernement Harper n'a fait que renforcer l'attitude intransigeante de la direction de Postes Canada tout au long des négociations.

Le projet de convention collective représente seulement la deuxième convention collective de l'histoire de l'unité des FFRS, et la première négociation assortie du droit de grève. Comme bien des membres, nous sommes déçus de ne pas avoir obtenu la pleine égalité avec les membres de l'unité de l'exploitation postale urbaine. Nous demeurons déterminés à obtenir la parité salariale, l'égalité relativement aux périodes de repos et de repas payées et aux avantages sociaux, ainsi que toutes les autres dispositions nécessaires pour que l'ensemble des travailleuses et travailleurs des postes soient traités avec respect et dignité.

Néanmoins, le projet de convention collective comporte des avancées significatives. Le Régime de soins médicaux complémentaire, les uniformes, la prolongation à deux ans de la période de prestations d'assurance-invalidité et la mise en place d'un effectif de relève

permanent sont autant de gains majeurs remportés dans un climat de négociation difficile.

Nous sommes conscients que de nombreux travailleurs et travailleuses verront leur salaire bloqué et ne recevront qu'un paiement forfaitaire, mais le projet de convention collective comporte aussi des augmentations de salaire considérables pour les travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés. Ces augmentations, ainsi que la mise en place du modèle de rémunération par activité, assureront une égalité accrue entre les FFRS. Tous ces changements s'ajoutent aux autres modifications importantes énoncées dans le présent tabloïd.

Ainsi, nous demandons à tous les membres d'examiner attentivement le projet de convention collective. Tout bien considéré, nous croyons que l'acceptation du projet de convention collective représente la meilleure solution en ce moment.

Recommandation du Conseil exécutif national :

Attendu que le projet de convention collective des FFRS présente d'importantes améliorations visant les avantages sociaux, les salaires, les droits des employées et employés, les droits syndicaux, l'indemnité d'utilisation d'un véhicule et la protection en cas d'invalidité, et qu'il comprend un régime de soins médicaux complémentaire, le droit à un uniforme et une mise à jour du barème des frais dentaires;

Attendu que le nouveau modèle de rémunération comprend des hausses salariales significatives destinées aux travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés, qu'il permettra d'accroître l'égalité entre les FFRS et de contrer la réduction de salaire que subit un membre lorsque son itinéraire connaît une croissance;

Attendu que le projet de convention collective comprend la création de postes de relève permanents et de postes de relève sur appel additionnels (ERSA);

Attendu que le comité de négociation a réussi à obtenir ces améliorations dans un contexte économique et politique très difficile;

Attendu que malgré le fait que ce projet de convention collective ne prévoit pas l'équité totale avec les membres de l'unité urbaine, il constitue néanmoins une avancée majeure vers l'atteinte de cet objectif;

Qu'il soit résolu que le Conseil exécutif national recommande aux membres de voter en faveur de l'entente de principe qui leur est présentée.

Modifications apportées à la convention collective

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Convention collective d'une durée de quatre ans se terminant le 31 décembre 2015.

RÉMUNÉRATION : SALAIRE

- Tous les employés et employées obtiendront une augmentation de salaire de 2,5 % rétroactive au 1^{er} janvier 2012. Cette augmentation sera ajoutée aux taux de salaire établis par suite de la décision de l'arbitre Keller.

- Le 1^{er} janvier 2013, un nouveau modèle de rémunération par activité comportant trois secteurs sera mis en œuvre.

Le modèle de rémunération par activité comprend le travail qui est visé à l'heure actuelle par le Système de gestion des itinéraires (SGI) des FFRS avec certains changements. Le temps requis pour accomplir ce travail est établi en fonction des valeurs du SGI. Le temps total alloué à l'activité est ensuite converti en valeur pécuniaire et utilisé pour calculer le salaire d'un employé ou employée. Le taux de salaire du secteur respectif de l'employé ou l'employée et ses années de service sont ensuite appliqués.

- Les secteurs sont les suivants :

SECTEUR 1 : Atlantique, Québec, Thunder Bay et autres régions de l'Ontario non comprises dans le secteur 2, Manitoba et Saskatchewan.

SECTEUR 2 : Postes de facteurs et factrices partagés du Sud-ouest de l'Ontario et de la région du Grand Toronto, Colombie-Britannique, Alberta (sauf les régions visées par le secteur 3) et tous les postes de facteurs et factrices partagés situés près des établissements mécanisés, sauf Thunder Bay.

SECTEUR 3 : Calgary, Edmonton, Fort McMurray, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest et Yukon.

- Les taux de salaire de base excluent les valeurs variables et l'indemnité de véhicule.

Les taux de salaire de base de ces trois secteurs seront les suivants :

- Secteur 1 : 18,50 \$
- Secteur 2 : 20,35 \$
- Secteur 3 : 21,28 \$

- Le taux initial des nouveaux employés et employées sera établi en fonction du pourcentage suivant du taux de base de chaque secteur :

- de 0 à 1 année de service : 85 %
- de 1 à 2 années de service : 88 %
- de 2 à 3 années de service : 91 %
- de 3 à 4 années de service : 94 %
- de 4 à 5 années de service : 97 %
- 5 années de service ou plus : 100 %

• Le 1^{er} janvier 2013, tous les employés et employées qui gagnent plus que le taux de salaire déterminé par le modèle de rémunération par activité verront leur salaire bloqué jusqu'à ce que les augmentations de salaire prévues à la convention collective fassent en sorte que leur taux de salaire dépasse celui qu'ils obtiennent déjà.

• Le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} janvier 2015, les niveaux de rémunération des itinéraires augmenteront selon les pourcentages suivants :

Secteur 1 : 2,5 %
Secteur 2 : 2,0 %
Secteur 3 : 2,0 %

Les employées et employés dont le salaire a été bloqué recevront, en guise d'augmentation de salaire, un paiement forfaitaire de 1 % de leur salaire actuel les 1^{er} janvier 2013, 2014 et 2015.

• Le 1^{er} janvier 2013, tous les employés et employées qui comptent moins de cinq (5) années de service obtiendront le taux de rémunération correspondant à leur échelon de la grille salariale. Par exemple, une employée ou un employé qui compte quatre (4) années de service obtiendra 97 % du taux de salaire de base de son secteur.

• Si l'employée ou l'employé dont le salaire est bloqué change d'itinéraire ou si son itinéraire connaît une réduction des points de remise de 20 % ou plus, le salaire de l'employée ou l'employé cesse alors d'être bloqué.

RÉMUNÉRATION : AUTRE

• Le 1^{er} janvier 2014, le paiement pour la livraison des envois sans adresse sera haussé d'un demi-cent (0,005 \$).

• Le recouvrement des paiements en trop de plus de 50 \$ sera effectué à raison de 10 % par paie.

• L'indemnité de véhicule sera haussée au taux de l'Agence du revenu du Canada (ARC) le 1^{er} janvier 2013, ainsi que 60 jours après tout changement éventuel au taux de l'ARC.

• Les points de remise et les kilomètres seront ajustés deux fois par année.

• Postes Canada adoptera un système automatisé qui permettra des mises à jour plus fréquentes de l'allocation variable à certains endroits. Dans les autres cas, les mises à jour seront effectuées une fois par année.

• Les employées et employés pourront effectuer le tri ou la livraison de parties d'autres itinéraires et seront rémunérés à titre d'employés. Leur salaire sera établi en fonction du modèle de rémunération de leur secteur et de leurs années de service. Lorsque le total des valeurs de temps du SGI pour l'itinéraire de l'employée ou l'employé et les parties d'autres itinéraires dépasse quatre-vingt (80) heures sur une période de deux semaines, les heures évaluées en sus de quatre-vingt (80) heures seront rémunérées au taux régulier majoré de moitié (1 ½). Aucune heure travaillée par les employées et employés pour effectuer leur propre itinéraire ne sera rémunérée au taux des heures supplémentaires.

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE PERMANENTS

• Le 1^{er} janvier 2014, des postes d'employées et employés de relève permanents seront créés dans les bureaux qui comptent 14 itinéraires FFRS ou plus. Environ 116 postes de relève permanents seront créés dans 70 installations. Les employées et employés de relève permanents auront droit aux mêmes avantages sociaux et au même régime de retraite que les titulaires d'itinéraires.

• Le processus de mise au choix des congés annuels sera mis en application dans toutes les installations où Postes Canada fait appel à des employées et employés de relève permanents ou sur appel. Dans ces lieux de travail, la Société sera responsable d'assurer tous les remplacements en cas d'absences.

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL (ERSA)

• À compter du 1^{er} janvier 2014, dans les installations comptant six itinéraires ou plus, Postes Canada aura recours à des employées et employés de relève sur appel (ERSA). Il sera possible d'ajouter jusqu'à cent (100) postes ERSA additionnels au moyen de regroupements de petites installations. Dans ces lieux de travail, la Société sera responsable d'assurer tous les remplacements en cas d'absences. Dans bon nombre d'installations de taille modeste, les employées et employés demeureront tenus de former et de fournir leurs propres remplaçants pour tous les types d'absence.

• Les employées et employés de relève sur appel (ERSA) seront rémunérés en fonction du taux de salaire minimum de l'itinéraire auquel ils sont affectés.

• Les ERSA auront droit à une prime de maintien en poste de 250 \$ et à une indemnité de chaussures de 60 \$ qui leur seront versées tous les trimestres en autant qu'ils font partie de l'effectif durant tout le trimestre et qu'ils travaillent à au moins quinze (15) reprises au cours de cette période.

• Les ERSA auront droit à une prime de maintien en poste de 250 \$ et à une indemnité de chaussures de 60 \$ qui leur seront versées tous les trimestres en autant qu'ils font partie de l'effectif durant tout le trimestre et qu'ils travaillent à au moins quinze (15) reprises au cours de cette période.

• À compter du 1^{er} mai 2013, les ERSA recevront une veste à titre d'uniforme.

AVANTAGES SOCIAUX

• À compter du 1^{er} janvier 2013, les employées et employés seront admissibles à un programme d'assurance-invalidité de longue durée accordant jusqu'à 74 semaines de prestations correspondant à 70 % du taux horaire de base. Les primes seront entièrement payées par la Société.

• Aucun aspect du régime de retraite ne sera modifié pour les employées et employés actuels. Les futurs employés et employées auront droit à un régime de retraite à prestations déterminées, avec pleine indexation, et seront admissibles à une retraite anticipée sans pénalité à l'âge de soixante (60) ans s'ils comptent trente (30) années de service. Remarque : Tous les changements apportés au régime de retraite des membres de l'unité urbaine s'appliqueront aux FFRS.

• À compter du 1^{er} janvier 2013, tous les titulaires d'itinéraire admissibles et les employées et employés de relève permanents seront visés par le Régime de soins médicaux complémentaire

(RSMC) de Postes Canada. Les sommes maximales payables seront réduites pour certains services paramédicaux.

• Le Régime d'assurance-invalidité de courte durée comporte certaines améliorations, mais il demeure essentiellement le même en ce qui concerne le niveau de rémunération (70 %), le nombre de congés personnels et la période d'attente. Remarque : Certains changements apportés au programme d'assurance-invalidité de courte durée des membres de l'unité urbaine s'appliqueront aux FFRS.

• Le barème des frais dentaires de 2012 s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013, celui de 2013 s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2014, et celui de 2014 s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2015.

UNIFORMES

• À compter du 1^{er} mai 2013, les titulaires d'itinéraires de douze (12) heures par semaine ou plus et les employées et employés de relève permanents auront droit à un uniforme.

• Une veste sera remise aux employées et employés qui n'ont pas droit à un uniforme.

FORMATION

• L'exigence de formation pour les FFRS qui obtiennent un nouvel itinéraire sera supprimée.

• À compter de 2014, tous les nouveaux employés et employées auront droit à une formation de cinq (5) jours, dont trois (3) en cours d'itinéraire. Cette formation en cours d'itinéraire sera assurée par des pairs et rémunérée en fonction de la valeur de l'itinéraire.

• Les nouveaux employés et employées auront droit à 135 \$ par jour pour les deux journées de formation en classe ou d'auto-apprentissage.

• Tous les nouveaux employés et employées obtiendront une formation en matière de droits de la personne.

• Les employées et employés qui obtiennent un véhicule à conduite à droite seront tenus d'obtenir le permis de conduire de la Société (PDC). La formation sera offerte par la Société.

RÉORGANISATIONS

• Lors des réorganisations, un processus de mise au choix par ancienneté sera mis en application dans certaines circonstances.

• Des consultations locales auront lieu durant le processus de réorganisation des itinéraires. L'employeur avisera la section locale du Syndicat des réorganisations prévues trente (30) jours à l'avance. La Société fournira la documentation pertinente. Après avoir reçu la documentation, le Syndicat disposera de dix (10) jours pour répondre à l'employeur.

• Postes Canada ne peut réorganiser des itinéraires de sorte qu'ils comptent plus de quarante (40) heures SGI de travail par semaine. Elle aura l'obligation de réorganiser les itinéraires qui comportent plus de soixante (60) heures de temps évalué.

VÉHICULES À CONDUITE À DROITE (VCD)

• En ce qui concerne l'utilisation des 522 véhicules à conduite à droite (VCD) fournis par la Société, la convention collective inclura le protocole d'entente négocié aux termes des dispositions sur les changements technologiques de l'article 37 de la convention collective. Ce protocole d'entente prévoit un paiement pour la formation, un remboursement pour ceux et celles qui ont acheté ou loué un véhicule au cours des deux années ayant précédé la désignation de leur itinéraire comme itinéraire VCD et une allocation spéciale additionnelle pour les employées et employés qui achètent leur propre VCD.

DROITS SYNDICAUX

• Le fardeau de la preuve incombera à l'employeur en cas d'arbitrage relatif à des mesures disciplinaires.

• Une réprimande verbale ne sera pas considérée comme une mesure disciplinaire.

• Le délai de présentation d'un grief collectif sera prolongé à 60 jours.

• De nouveaux arbitres seront ajoutés aux listes d'arbitres.

• Le bordereau de paie des employées ou employés indiquera le numéro de grief lorsqu'un paiement est versé en raison d'un grief.

• Les protocoles d'entente locaux devront être approuvés par le palier national du Syndicat et consignés aux procès-verbaux des réunions.

• Les ententes locales seront visées par la procédure de règlement des griefs.

• Lorsqu'ils effectuent des tâches syndicales, les représentantes et représentants syndicaux demeureront sur la liste de paie.

• À l'exception des tâches conjointes liées à la santé et à la sécurité, le Syndicat remboursera l'employeur pour tout congé pour activités syndicales.

• Les représentantes et représentants du Syndicat se verront accorder l'accès aux aires interdites au public dans tous les bureaux de poste appartenant à la Société ou loués par celle-ci dans la mesure où ils remettent un préavis de 24 heures à la Société.

EMPLOYÉES ENCEINTES

• Des dispositions relatives au retrait préventif à l'intention des femmes enceintes sont intégrées à la convention collective.

COMITÉ DE TRANSITION

• Élimination du Comité de transition.

PLAFOND FINANCIER

• Suppression de tous les renvois au plafond financier.

