

Le 11 juin 2020

Bulletin n° 099

## DÉCISION VISANT L'UNITÉ URBAINE!

Aujourd'hui, nous avons reçu la décision tant attendue de l'arbitre Elizabeth MacPherson. Nous vous présentons ici le résumé de cette décision et ses répercussions sur les travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine.

### Dispositions imposées par l'arbitre

#### Durée

Conformément à l'entente conclue entre le Syndicat et Postes Canada, la convention collective aura une durée de quatre ans et arrivera à échéance le 31 janvier 2022.

#### Salaires

Les hausses de salaire entrent en vigueur aux dates suivante :

- 1<sup>er</sup> février 2018 2 %
- 1<sup>er</sup> février 2019 2 %
- 1<sup>er</sup> février 2020 2,5 %
- 1<sup>er</sup> février 2021 2,9 %

Les hausses de salaire seront rétroactives à leur date d'entrée en vigueur respective.

#### Indemnité de vie chère (IVC)

Le salaire des membres de l'unité urbaine est protégé contre l'inflation par une IVC dont l'application est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette protection vise les deux dernières années de la convention collective. Si, au cours de cette période, le coût de la vie augmente de plus de 5,33 %, l'IVC s'applique.

#### Effectifs temporaires et hausse de salaire annuelle

Les employées et employés temporaires auront droit à la hausse de salaire annuelle s'ils travaillent plus de 1 000 heures au cours de l'année visée. L'application de cette disposition est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

.../2

**Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes • La lutte continue**

## Fonds d'éducation syndicale

Le montant que Postes Canada verse dans le Fonds d'éducation du Syndicat passe de 3 cents à 3,5 cents pour chaque heure rémunérée des employées et employés de l'unité urbaine.

## Effectifs du groupe 1

Les heures travaillées par les employées et employés temporaires sont maintenant visées par la clause 39.06. Selon les dispositions de cette clause, l'employeur ne peut faire appel aux effectifs à temps partiel ou temporaires que pour les besoins de fonctionnement à temps partiel ou temporaires. De plus, lorsqu'il peut le faire, l'employeur doit fusionner le travail de manière à créer des postes à plein temps.

## Factrices et facteurs : réorganisations, surcharge, santé et sécurité

Les factrices et facteurs pourront désormais combiner le courrier de tri manuel et le courrier de tri séquentiel dans leur véhicule, avant d'effectuer la livraison, en autant que cette mesure n'entraîne pas d'heures supplémentaires.

Une étude se penchera sur le calcul et l'application de l'indice du volume de courrier, et une autre examinera la formule de calcul du pourcentage de points de remise desservis.

Il y aura une mise à jour annuelle des volumes de la poste-lettres et des envois à remettre en mains propres (ERMP) de tous les itinéraires de factrices et facteurs. La mise à jour prendra appui sur les volumes de l'année précédente. La valeur évaluée d'un itinéraire ne sera ajustée que s'il y une augmentation ou une diminution du temps évalué.

L'annexe « LL » a été modifiée pour permettre à un plus grand nombre de factrices et facteurs de faire enlever de leur itinéraire les heures supplémentaires non voulues certains jours précis. L'application des dispositions sera davantage flexible et offrira la possibilité de s'inscrire à l'aide prévue à l'annexe ou de la refuser.

## Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)

La procédure d'appel a été améliorée, et aucun délai ne s'appliquera aux demandes relatives à des maladies de nature psychologique. Toute décision rendue au dernier palier d'appel doit prendre appui uniquement sur des preuves médicales. Le membre, le Syndicat et le gestionnaire de cas sont les seuls intervenants autorisés à communiquer avec le médecin indépendant. Le recouvrement des paiements versés en trop en raison du paiement de prestations d'assurance-emploi durant une période d'invalidité de courte durée sera limité à 10 % de votre paie par période de paie.

## Sécurité d'emploi

La date indiquée dans la clause 53.01 a été mise à jour. Elle correspond maintenant au 1<sup>er</sup> juin 2020.

**Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes • La lutte continue**

L'employeur ne peut mettre à pied les employées et employés permanents faisant partie de l'unité de négociation à cette date. Les employées et employés qui obtiennent un poste permanent après le 1<sup>er</sup> juin 2020 et qui comptent cinq années de service continu ont eux aussi droit à la sécurité d'emploi.

## **Effectif temporaire en période de pointe**

Postes Canada pourra désormais recourir à une main-d'œuvre temporaire au sein du groupe 2 pour alléger la surcharge de travail causée par les volumes élevés entre novembre et la fin janvier.

## **Suspension de la dotation des postes vacants au sein du groupe 2**

Postes Canada peut maintenant suspendre temporairement la dotation des postes vacants du groupe 2, lorsqu'elle sait qu'il y aura une réduction du nombre de postes.

## **Nouveaux services**

Postes Canada et le Syndicat ont convenu de collaborer à la mise sur pied d'un ensemble de nouveaux services financiers.

## **Stratégie environnementale**

Les parties vont travailler de concert à l'élaboration d'une stratégie environnementale ambitieuse en examinant tous les aspects du service postal, dont le parc de véhicules, les immeubles, les produits et les services.

## **Régime de retraite**

Pendant la durée de la convention collective, les parties tiendront des discussions en vue de définir un terrain d'entente et des solutions qui visent à assurer la viabilité du régime de retraite.

## **Autres modifications à la convention collective**

Avant l'arbitrage, les parties s'étaient entendues sur un nombre de points, lesquels seront intégrés dans la convention collective. Voici les changements convenus :

- Clause 5.01 - ajout des prédispositions génétiques aux motifs de discrimination; interdits;
- Nouvelle échelle salariale pour les MAM10, MAM11, EL5 et les chefs d'équipe des groupes 3 et 4;
- Nouvelle classe d'emplois pour les mécaniciennes et mécaniciens de véhicules à service intégral (VHE10);
- Protection des employées et employés de la classe d'emplois VHE9 pour leur éviter d'être déclarés excédentaires en raison de la création de la classe d'emploi VHE10;

**Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes • La lutte continue**

- Création d'un comité d'examen des textes contractuels des groupes 3 et 4;
- Mise à jour du barème de frais dentaires en fonction de l'année précédente (décalage d'une année);
- Création d'un comité sur la diversité en milieu de travail et l'équité en matière d'emploi;
- Élaboration par les parties d'une politique sur la violence conjugale;
- Accès à l'information pour les réorganisations au sein du groupe 2 :
  - Accès aux logiciels de Postes Canada, dont GeoRoute;
  - Comité de surveillance chargé de régler les problèmes relatifs aux réorganisations;
  - Droit des observatrices et observateurs syndicaux à obtenir davantage d'information.
- Clarification sur l'assemblage de trois ensembles ou plus d'envois sans adresse;
- Questions qui feront l'objet d'un projet de l'annexe « AA » :
  - Surcharge des factrices et facteurs en raison du poids ou du volume du courrier, du courrier de quartier et des paquets;
  - Projet pilote visant la mise à l'essai de modèles de livraison flexibles et dynamiques.
- Projet pilote sur la disponibilité des employées et employés temporaires du groupe 1 à Halifax, et ceux du groupe 2, à Vancouver;
- Droit aux heures supplémentaires durant la période de formation.

Nous publierons d'autres renseignements au sujet de la décision de l'arbitre dans les jours à venir.

Solidarité,



Nancy Beauchamp  
Négociatrice en chef  
Unité des FFPS



Sylvain Lapointe  
Au nom du Comité de négociation  
Unité urbaine

2019/2023 Bulletin n° 147

/bt sep b 225 /scfp 1979

**Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes • La lutte continue**