

Points saillants de la nouvelle convention collective

Pour toute question relative au présent contenu, veuillez communiquer avec votre chef d'équipe.

Pour les employés actuels

Régime de retraite

Les employés réguliers actuels qui participent au volet à prestations déterminées du Régime de pension agréé de la Société canadienne des postes ne verront aucun changement.

Sécurité d'emploi

Les dispositions sur la sécurité d'emploi demeureront les mêmes pour les employés actuels qui acquièrent une sécurité d'emploi après cinq ans d'emploi continu, pourvu qu'ils travaillent normalement au moins 15 heures par semaine.

Salaires

Les employés nommés pour une période indéterminée et occupant un poste à la date de signature recevront un paiement forfaitaire de 2 % n'ouvrant pas droit à pension qui sera versé au mois de septembre de cette année. De plus, les taux de rémunération seront majorés de 1,5 % le 1^{er} janvier 2017 et de 1,75 % le 1^{er} janvier 2018.

La question qui a été la plus posée est celle concernant le paiement forfaitaire de 2 %.

Le paiement forfaitaire consistera de 2% du salaire de base des employés dès le 1er janvier 2016 à condition qu'ils demeurent employés à la date de signature. Le paiement forfaitaire ne s'applique qu'aux employés nommés pour une période indéterminée.

Congés annuels et congé de préretraite

Les employés actuels continueront d'accumuler des congés annuels selon le taux prévu dans la convention collective précédente. De plus, le congé de préretraite sera maintenu pour les employés actuels.

Soins médicaux postérieurs à l'emploi

Le niveau actuel de cotisations au Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) demeurera le même pour les employés admissibles qui prendront leur retraite avant le 1^{er} décembre 2016. (Dans le cas de ces employés, le taux de cotisation de la Société est de 75 % et celui de l'employé est de 25 %.) Dans le cas des employés qui prendront leur retraite à compter de cette date, la Société versera 50 % de la prime annuelle, et l'employé en versera 50 %.

Pour les nouveaux employés

Les changements visant le régime de retraite à cotisations déterminées, la sécurité d'emploi, les échelles salariales et les dispositions relatives aux congés pour les nouveaux employés sont conformes aux modifications négociées apportées aux conventions collectives des autres unités de négociations.

Régime de retraite

Les nouveaux employés et les employés qui deviennent admissibles (p. ex., les employés nommés pour une période déterminée) à compter de la date de signature de la convention collective participeront au volet à cotisations déterminées (CD) du régime de retraite. Il prévoit des cotisations de l'employeur régulières et définies, et offre aux employés la possibilité d'augmenter leurs propres cotisations. Il comprend aussi un régime d'épargne volontaire (REV).

Le volet à CD du régime de retraite est également en place pour de nombreux employés qui se sont récemment joints à Postes Canada : les employés cadres et exempts embauchés après janvier 2010, les employés représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada/Syndicat des employés des postes et communications (AFPC/SEPC) embauchés après mai 2014 et les employés représentés par l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC) embauchés après février 2015.

Sécurité d'emploi

Les nouveaux employés seront admissibles, s'il y a lieu, à la sécurité d'emploi au sein de l'unité de négociation après 10 ans d'emploi continu, pourvu qu'ils travaillent normalement au moins 15 heures par semaine.

Salaires

Le taux de rémunération de premier échelon des nouveaux employés est de 15 % inférieur au salaire de départ actuel, mais il augmentera progressivement de manière à atteindre le même maximum que celui des employés actuels.

Congés annuels

Les nouveaux employés accumuleront des congés annuels selon un nouveau taux.

- Moins de 10 années de service continu : trois semaines.
- 10 années ou plus de service continu : quatre semaines.
- 18 années ou plus de service continu : cinq semaines.
- 28 années ou plus de service continu : six semaines.

Congé de préretraite

Les nouveaux employés n'auront pas droit à un congé de préretraite.

Les parties ont convenu des changements suivants au cours des négociations. Ces modalités seront incluses dans la convention collective.

Indemnités de location

Les indemnités de location augmenteront chaque année de la convention collective de quatre ans pour les maîtres de poste de la catégorie des groupes et de la catégorie des classes qui fournissent les locaux du bureau de poste. Les indemnités de location pour les bureaux de la catégorie des groupes augmenteront de 3 % la première année de l'entente et de 2 % les deuxième, troisième et quatrième années. Les indemnités de location pour les bureaux de la catégorie des classes augmenteront de 1,5 % la première année et de 2 % les deuxième, troisième et quatrième années.

Indemnités supplémentaires

Postes Canada majorera de 30 000 \$ sa contribution annuelle au fonds pour les indemnités supplémentaires, ce qui la portera à 450 000 \$. Ce fonds a été créé aux fins de compensation de certains coûts opérationnels des bureaux de poste fournis par un maître de poste, notamment les frais d'assurance et de téléphone. Le nouveau montant entrera en vigueur en 2017 pour les demandes de remboursement des dépenses de l'exercice précédent (2016).

Allocation pour les tâches de soutien aux services régionaux

L'allocation passera de 1,50 \$ par heure à 1,64 \$ par heure, jusqu'à concurrence de 11 \$ par jour. Cette majoration entre en vigueur à la date de signature.

Soins dentaires

Les niveaux de remboursement des soins dentaires augmenteront chaque année de la durée de la convention collective. Les prestations, en vertu du barème des tarifs de soins dentaires, continueront de faire l'objet d'un décalage d'un an.

Congés pour raisons personnelles

L'année civile pour l'attribution et le paiement des congés pour raisons personnelles, qui s'étendait du 1^{er} janvier au 31 décembre, s'étendra désormais du 1^{er} juillet au 30 juin. De plus, les employés pourront maintenant demander le paiement des jours de congé pour raisons personnelles non utilisés jusqu'à concurrence de sept par année, cette limite étant actuellement fixée à cinq jours. Le changement entrera en vigueur en 2017. D'autres renseignements relatifs à la période de transition seront transmis avant le 1^{er} janvier 2017.

Congé de décès

Les employés auront droit à un congé spécial payé d'au plus quatre jours pour assister aux funérailles d'un grand-parent de leur conjoint, en plus de celles des membres de la famille immédiate en vertu de la convention collective précédente.

Droits de mutation

Pour être admissibles à une demande de mutation, les employés doivent être nommés à leur niveau de classification depuis au moins un an (anciennement deux ans).

Restrictions sur le poids maximum à soulever

Les employés représentés par l'ACMPA ne seront pas tenus de soulever seuls à la main des objets pesant plus de 50 livres (anciennement 66 livres).

Accident du travail

Les employés qui subissent un accident du travail recevront un taux de rémunération normalisé de 75 % de leur taux de rémunération pendant un congé approuvé pour accident du travail. En raison des répercussions fiscales, il s'agit approximativement de la rémunération nette des employés qui travaillent. Une fois que le congé pour accident du travail sera approuvé, la Société maintiendra le salaire de base de l'employé pendant la période de congé, sous réserve de la disponibilité des crédits complémentaires.