



Dossier 2121-829-3

Le 18 décembre 2017

**DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC-SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES (SCP)**

**OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 26 novembre 2017, après un an de négociations, nous sommes parvenus à une entente de principe avec la SCP. Notre équipe recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

### **FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**

#### **Augmentations économiques**

L'entente de principe comprend des avantages économiques pour les membres, dont les augmentations de salaire suivantes :

- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 : 1,5 %
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 : 1,5 %
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 : 1,75 %
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 : 1,8 %

#### **Salaire des compteurs de volume**

À compter de la date de signature de la convention collective, le salaire des compteurs de volume sera fixé à l'échelon 2 du niveau de classification A1 à l'appendice AA.

### **Résumé de l'entente de principe intervenue le 26 novembre 2017**

#### **Article 2 – Interprétation et définitions**

On a ajouté un sous-alinéa 2.01 y) iv) en vertu duquel une employée nommée pour une période déterminée qui occupe le même poste pendant une période cumulative de trois ans sera nommée à ce poste pour une période indéterminée.

#### **Article 9 – Information**

Cet article a été modifié de sorte que la Société devra maintenant fournir au syndicat les listes d'employées par voie électronique et indiquer les postes vacants sur les rapports fournis.

#### **Article 24 – Ancienneté**

Le libellé de cet article a été modifié afin de préciser que, lorsqu'une employée évolue à l'extérieur de l'unité de négociation, elle cesse d'accumuler de l'ancienneté après une période de six mois, conformément à la lettre d'entente existante entre les parties.

Les parties ont approuvé un libellé révisé selon lequel l'employeur attribuera des numéros aléatoires aux employées aux fins du bris d'égalité d'ancienneté.

## **Article 25 – Durée du travail**

25.09 Durée du travail pour les employées de la désignation FI

On a retiré les dispositions prévoyant que les employées de la désignation FI travaillent seulement 36,25 heures par semaine. Désormais, la semaine de travail des membres de cette désignation comptera 37,5 heures.

## **Article 27 – Dotation**

27.11 Distribution des listes

On a modifié ce paragraphe pour que les listes soient remises à la section locale sur une base trimestrielle.

27.14 Exigence relative à l'occupation d'un poste

Ce paragraphe a été modifié afin de tenir compte de certaines situations de promotion ou de nomination à des postes permanents vacants. Le changement apporté supprime l'exigence de demeurer dans le nouveau poste pendant au moins 12 mois avant de pouvoir être considérée pour un autre poste.

## **Article 28 – Sécurité d'emploi**

L'employeur a renoncé aux concessions majeures qu'il exigeait en matière de sécurité d'emploi. Ainsi, des précisions ont été apportées au libellé concernant l'obligation pour les employées excédentaires d'accepter les affectations qui leur sont offertes dans un rayon de 40 kilomètres. Aux termes de la présente entente, une employée excédentaire qui occupe un poste vacant à un niveau de classification inférieur à son poste de base pour une période de deux ans sera nommée à ce poste et son salaire sera rajusté en conséquence. De plus, une employée qui est excédentaire depuis deux ans aura le choix de voir son taux de rémunération réduit d'un niveau par rapport au niveau de classification de son poste de base ou d'accepter une indemnité de départ calculée en fonction des années de service, qui équivalra à au moins huit mois de salaire. Les employées qui étaient excédentaires au moment de signer la nouvelle convention collective seront traitées comme si leurs postes étaient devenus excédentaires à la date de la signature de la convention.

Les parties ont aussi convenu de mettre sur pied un comité mixte pour traiter les cas d'employées excédentaires en suspens.

## **Article 31 – Rémunération**

La Société mettra en place un système de rémunération en arrérages à compter de janvier 2019

**Rémunération d'intérim** : Les parties ont convenu d'inclure une lettre d'entente à la convention collective afin de préciser qu'aucun membre qui occupe un poste d'affectation provisoire d'une classification d'un niveau supérieur ne touchera moins que s'il travaillait à un poste d'affectation provisoire d'une classification d'un niveau inférieur.

## **Article 37 – Avantages à la retraite**

37.04 (annexe F et lettre d'accompagnement) Les avantages seront augmentés comme suit : la couverture à l'extérieur du pays passera de 100 000 \$ à 250 000 \$; les soins dentaires extraordinaires passeront de 1 500 \$ à 2 000 \$; les prothèses auditives passeront de 500 \$ à 1 000 \$. De plus, le *Guide des honoraires dentaires* sera mis à jour pour conserver un décalage d'un an. Enfin, les membres auront accès au programme optionnel d'assurance-vie et accident et au régime d'assurance-vie collective temporaire et facultative.

37.07 Les membres qui prendront leur retraite trois mois après la signature de l'entente de principe ou plus tard contribueront 50 % à la partie médicale du RSMC et la Société contribuera également 50 %.

### **Article 38 – Congé pour circonstances de violence conjugale**

On a ajouté une disposition à cet article en vertu de laquelle les deux parties reconnaissent que les employées peuvent subir des incidents de violence conjugale qui pourraient avoir des répercussions sur elles lorsqu'elles sont au travail. On a aussi renforcé le droit des employées d'accéder à leurs congés actuels dans des situations de violence conjugale.

### **Article 40 – Congés annuels pour les nouvelles employées**

On a remanié le libellé des articles 40 et 42 de sorte que les droits aux congés annuels et aux congés de préretraite soient établis en fonction de la date d'embauche au sein de la Société plutôt que de la date à laquelle les nouvelles employées ont adhéré au syndicat.

### **Article 42 – Autres congés payés ou non payés**

On a révisé la proposition sur les jours personnels afin de passer à un calendrier de congés pour raisons personnelles qui s'étend du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin plutôt que du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Ce changement sera accompagné d'une période de transition qui s'échelonnera sur les six premiers mois de 2019. De plus, le paiement maximal des congés pour raisons personnelles inutilisés passera de cinq à sept jours.

Les parties ont aussi convenu de modifier les dispositions sur le congé parental et de maternité, conformément aux changements législatifs. Par exemple, on a modifié la période de carence indiquée dans les dispositions sur le congé de maternité et d'adoption de la convention collective. La durée du congé de soignant a en outre été augmentée.

#### **42.02 – Congé de deuil payé**

On a modifié la définition de « proche famille », qui comprend désormais les grands-parents de la conjointe ou du conjoint.

### **Article 43 – Invalidité de courte durée**

Le libellé de cet article a été modifié pour inclure une clarification relative à la sélection du spécialiste indépendant en santé du travail; une modification au mode de remise des renseignements d'ordre médical, dont la durée passera de 7 à 16 jours; 30 jours supplémentaires pour permettre au syndicat de répondre après réception de l'intégralité du dossier du gestionnaire de cas; une modification à la définition d'« hospitalisation » afin d'y inclure les chirurgies d'un jour.

L'appendice U fait maintenant partie de l'article 43.

### **Article 52 – Frais d'inscription**

On a remanié cet article de sorte que toutes les employées auront droit au remboursement des frais d'inscription applicables.

### **Appendice K – Programmes de prime de rendement d'équipe et de prime de rendement individuel**

Cet appendice a été mis à jour pour refléter le système d'évaluation utilisé depuis 2012.

### **Appendice M – Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement**

On a modifié les dispositions du Comité sur l'expansion du service et de l'innovation et du changement (annexe M) afin de réduire le nombre de représentants du Comité de travail à un pour chaque partie et d'établir la fréquence des réunions du Comité directeur à au moins une tous les trois mois.

**Des changements d'ordre administratif ont aussi été apportés aux appendices suivants :**

Appendice D – Nouveau plan d'évaluation des emplois  
Appendice E – Disponibilité

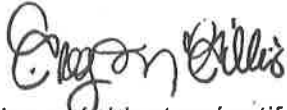
Toutes les références au terme « appendice » seront remplacées par « annexe ».

Les membres de votre équipe de négociation

Denise Tremblay  
Brian Collins  
Joey De Lafontaine  
Jacqueline Gujarati  
Andrea Rankin  
François Paradis  
Hassan Husseini (négociateur de l'AFPC)  
Janson LaBond (agent de recherche de l'AFPC)

recommandent à l'unanimité **d'accepter** cette entente de principe.

En toute solidarité,



Le vice-président exécutif régional  
Greg McGillis

- c. c. Conseil national d'administration  
Équipe de direction  
Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations  
Susan O'Reilly, coordonnatrice, Représentation  
Jonathan Choquette, coordonnateur par intérim, Communications  
Services essentiels et exclusions  
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations  
Hassan Husseini, négociateur, Négociations  
Janson LaBond, agent de recherche, Négociations  
Section des négociations  
Patricia Harewood, conseillère juridique  
Margaret Barry, adjointe à la conseillère juridique  
Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux  
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif  
Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue de la grève  
Michèle Laplante Brière, adjointe administrative nationale