

DANS L’AFFAIRE DE la *Loi sur la reprise et le maintien des services postaux*, L.C. 2018, ch. 25

ET DANS L’AFFAIRE DES arbitrages tenus en vertu de l’article 11 de cette loi

Entre :

La Société canadienne des postes (« SCP » ou l’« Employeur »)

et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (« STTP » ou le « Syndicat »)

Touchant :

(1) l’unité de négociation urbaine, et

(2) l’unité de négociation des factrices et facteurs ruraux et suburbains

PROCUREURS

Pour la SCP : John Craig
 Jackie VanDerMeulen
 Dominique L’Heureux

Pour le STTP : Bernard Phillion
 Daniel Boudreault

ARBITRE : Elizabeth MacPherson

DATE DE LA DÉCISION : le 11 juin 2020

DÉCISION

I - CONTEXTE

1. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) est accrédité pour représenter deux unités de négociation: l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS), dont la convention collective a expiré le 31 décembre 2017, et l'unité de l'exploitation postale urbaine, dont la convention collective a expiré le 31 janvier 2018. En novembre 2017, les parties ont commencé la négociation collective pour les deux unités de négociation mais elles ont été incapables de conclure une entente pour le renouvellement de ces conventions. Des grèves tournantes ont commencé le 22 octobre 2018.
2. Le 26 novembre 2018, le Parlement a adopté une loi spéciale, la *Loi sur la reprise et le maintien des services postaux*, L.C. 2018, ch. 25, (« LRMSp »), qui a retiré aux parties le droit à la grève et au lock-out et leur a imposé une méthode alternative de résolution des différends, la médiation-arbitrage.
3. Le 10 décembre 2018, l'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées (le « ministre »), a nommé la soussignée à titre de médiateur-arbitre en vertu de l'article 8 de la LRMSp. Les efforts de médiation déployés en décembre 2018 ont échoué et les parties sont passées à l'étape d'arbitrage du processus de résolution de différends prévu par la LRMSp.
4. Les audiences qui ont eu lieu les 16 et 17 janvier 2019 ont porté sur trois questions préliminaires liées au processus d'arbitrage : l'identification des sujets en litige, la forme d'arbitrage et le déroulement de l'instance. La décision du médiateur-arbitre sur ces questions a été rendue le 24 janvier 2019.
5. À ce moment, on s'attendait à pouvoir terminer l'audition et à ce qu'une décision soit rendue dans le délai prévu par la loi spéciale. Cela s'est avéré être une prévision trop optimiste et plusieurs extensions de délai ont été demandées et obtenues du ministre. Les mesures mises en place par les gouvernements provincial et fédéral pour faire face à la pandémie du COVID-19 ont fait en sorte que les derniers jours d'audience ont dû avoir lieu par vidéoconférence plutôt qu'en personne. Les audiences ont pris fin le 6 mai 2020.
6. Au cours de l'audience, le STTP a fait entendre les témoins suivants: Sylvain Lapointe, Geoff Bickerton, Nicolas Presne, Cari-Anne Gordon, Carl Girouard, Sharon Mackey,

Stephen Gale, Roland Dandy, Catherine Kennedy, Dr. Richard Shillington, Aimee Stewart, Barbara McMillan, Brahm Enslin, Nancy Beauchamp, Dr. Daniel Robinson, Jacqualene Lester, Debbie Carmichael, Toni MacAfee, François Senneville, Amy Anderson et David Bleakney.

7. La SCP a fait entendre les témoins suivants : Dr. Robert Campbell, Jean Caron, Jean Laurent Rousset, Sanjay Paliwal, Susan Whiteley, Dan Gilbert, Leah Lewis et Robert Bass.
8. Des visites de lieux ont été effectuées aux installations postales de Kanata, Renfrew, Calabogie, Richmond et Ottawa/Alta Vista.
9. Le STTP a déposé 196 pièces et la SCP, 92 pièces.

II – SUJETS EN LITIGE

10. Les parties étaient parvenues à une entente sur plusieurs sujets durant les négociations qui ont précédé l'adoption de la LRMSP et elles avaient retiré ou abandonné des demandes concernant d'autres sujets. Les éléments suivants ont été identifiés comme faisant l'objet d'un différend à la date de la nomination du médiateur-arbitre et ils relèvent donc de la compétence du présent processus d'arbitrage de différends:

A – UNITÉ URBAINE

SALAIRES

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES

RÉORGANISATIONS ET MESURE DU VOLUME DE TRAVAIL / SURCHARGE

SÉCURITÉ D'EMPLOI

SOUS-TRAITANCE / NOUVEAUX SERVICES

DOTATION POUR LE GROUPE 1

RETRAITE

PROJETS CONJOINTS

DOTATION TEMPORAIRE (livraison)

EMPLOYÉS ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES POUR RÉDUIRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

MISE À JOUR DES DATES D'EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

B – UNITÉ DES FFRS

SALAIRES
 INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE
 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
 PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE ET CONGÉ DE MALADIE
 PRESTATIONS APRÈS-RETRAITE
 CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES
 RÉGIME DE RETRAITE
 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL
 FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT
 HEURES DE TRAVAIL ET AFFECTATIONS
 SÉCURITÉ D'EMPLOI
 SOUS-TRAITANCE ET PRÉSERVATION DES EMPLOIS
 COUVERTURE DES ABSENCES
 MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
 PROJETS CONJOINTS
 LIVRAISON DE COLIS LES FINS DE SEMAINE
 MISE À JOUR DES DATES D'EXPIRATION DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

III – CONSIDÉRATIONS

11. Une imposante jurisprudence énonce les questions qu'un arbitre de différends doit considérer en prenant une décision sur le contenu d'une convention collective révisée. Il est généralement accepté que le rôle d'un arbitre de différends est de [traduction] « *reproduire ce dont les parties auraient pu convenir dans un libre environnement de négociation collective où le recours à des menaces de grève ou à la grève, dans le but que les demandes soient acceptées, aurait été possible [...]* » (voir *Canadian Union of Public Employees and the Saskatchewan Health Care Sector* (non publié) 1982 (J. Halvorsan) à la page 2 et *Re: Board of School Trustees, School District 1 (Ferne) and Ferne District Teachers' Association*, (1982) 8 L.A.C. (3d) 157 (Dorsey) à la page 159.
12. Dans *The Governing Council of the University of Toronto and the University of Toronto Faculty Association* (non publié, 27 mars 2006), M. le juge Warren Winkler a souligné que [traduction] « [...] *on doit se souvenir que c'est le refus des parties de revoir leurs positions respectives qui a rendu nécessaire l'intervention d'un tiers. Par conséquent, les décideurs doivent recourir à des critères objectifs, plutôt qu'aux restrictions subjectives que les parties se sont imposées, en formulant leur décision. Autrement dit, pour reproduire un résultat vraisemblablement « négocié », les décideurs doivent considérer les tendances du marché et la réalité économique qui auraient finalement amené les parties à négocier.* »

13. En plus du principe de répliation généralement reconnu, l'alinéa 11(3) de la LRMSA énonce les « principes directeurs » suivants, dont le médiateur-arbitre doit tenir compte pour rendre sa décision dans la présente affaire :

11 (3) Pour rendre une décision ou choisir une offre finale au titre de l'alinéa (1)b), le médiateur-arbitre se fonde sur la nécessité:

- a. de veiller à la protection de la santé et la sécurité des citoyens;
- b. de faire en sorte que les employés reçoivent un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale;
- c. d'assurer un traitement juste des employés temporaires, à temps partiel ou occupant une autre forme d'emploi atypique par rapport aux employés occupant un emploi à temps plein permanent;
- d. d'assurer la viabilité financière de l'employeur;
- e. de créer une culture de relations patronales-syndicales axées sur la collaboration et;
- f. de faire en sorte que l'employeur fournisse des services de grande qualité à un prix raisonnable pour les Canadiens.

14. Je ne retiens pas l'allégation du STTP selon laquelle les critères statutaires ont préséance sur le principe de répliation tiré de la common law. À mon avis, les principes directeurs énoncés dans la loi complètent le critère habituel que l'arbitre doit considérer mais ne le remplacent pas.

15. Cependant, je constate que certains des principes énoncés dans la loi pour circonscrire l'arbitrage visent des objectifs à contre-courant les uns des autres: l'équité salariale, le traitement juste des employés occupant un emploi atypique, les services de grande qualité et la viabilité financière de la SCP sont des objectifs difficiles à atteindre simultanément à un prix que la plupart des Canadiens considéreraient raisonnable.

16. Néanmoins, mon mandat est de trouver un juste équilibre entre tous ces critères pour arriver à un résultat final. Ce faisant, je souligne les remarques, avec lesquelles je suis d'accord, de l'arbitre R.O. McDowell, qui a écrit dans *Re Chalk River Nuclear Security Officers Assn. and Canadian Nuclear Laboratories*, 2015 CarswellOnt 17331, 125 C.L.A.S. 111, qui est une décision citée par la SCP :

[traduction]

7. Cependant, sans surprise, les parties ont été en désaccord sur plusieurs choses incluant: quels critères étaient particulièrement utiles pour ma décision, quels étaient

les salaires « de référence » appropriés; comment utiliser de manière concrète les données salariales ou financières disponibles; si des informations différentes ou des hypothèses non vérifiées en ont réduit la qualité; quel poids doit être accordé à des critères (même s'ils sont « vraisemblablement pertinents »); comment évaluer les « besoins » et les « désirs » des parties; l'importance du « passé » (dont le Syndicat veut s'écarter); et ainsi de suite.

8. Pour être juste, les parties ont eu raison de prendre part à ce débat parce qu'il est difficile de comparer les emplois de différents employés, de différente importance, dans des lieux et « marchés » d'emploi ou de produits différents, ou avec des objectifs ou des contraintes institutionnels différents, (entièrement public, entièrement privé, hybride, orienté ou non vers le marché, essentiel ou non au bien-être public, etc.). C'est la même chose entre employeurs (même des employeurs du secteur public) avec différents objectifs, structures organisationnelles, historiques de négociation ou profils d'employés, particulièrement sans les données intersectorielles ou sur la « valeur du travail » normalement utilisées dans une entreprise (publique ou privée) pour l'évaluation des emplois ou pour des « fins d'équité salariale ».

9. En effet, l'identification des tâches et les taux de salaire d'un employé en particulier au sein de l'entreprise d'un employeur ne signifie pas nécessairement que les employés effectuant des tâches similaires « recevront » ou « devraient recevoir » le même salaire d'autres employeurs, situés ailleurs, plus grands ou plus petits, rentables ou non, dans un contexte économique différent, avec des syndicats et des historiques de négociation différents (etc.). Les employeurs sont différents même si la plupart embauchent des commis et des préposés à l'entretien. Le contexte est également important et le fait qu'une référence proposée à titre comparatif est aussi (théoriquement) « dans le secteur public » ne fournit pas un critère infaillible lorsque le « secteur public » présente lui-même une grande diversité, notamment dans la nature des « employeurs » et les structures de négociation. (1)

10. J'en parlerai davantage plus tard. **À ce stade, je remarque simplement que l'arbitrage de différends n'est pas un vrai processus « quasi judiciaire » où les « faits » sont constatés et les principes juridiques appliqués. Il s'agit davantage d'un processus « législatif » plutôt que « judiciaire » et, par conséquent, il en découle un éventail de résultats possibles (mais fort différents), selon la sélection des critères historiques, économiques et de négociation que l'arbitre considère convaincants et le poids qu'il y accorde. Il s'agit d'une *opinion* et non pas d'économétrie.**

11. Enfin, cet arbitrage a lieu dans un contexte où a été retiré le « pouvoir de négociation » (la capacité de causer un préjudice économique ou de résister à une telle pression) même si cela a souvent un effet déterminant dans les résultats d'une négociation. **En effet, dans une « vraie » négociation collective, la préparation et la persuasion ne sont qu'une partie du tableau, qui peut faire place à de l'obstination, un pouvoir de négociation supérieur ou les règles du marché. Cela ne peut être aisément simulé.** (2) [soulignement ajouté]

17. Les témoins ont fourni une preuve imposante pour expliquer l'environnement dans lequel les parties évoluent et les événements qui les ont conduites au présent litige. Ce qui suit est un très bref résumé des témoignages présentés.
18. Jusqu'en 1981, Postes Canada était un ministère. Des vestiges des origines de la SCP subsistent dans les conventions collectives, telles les références à des classes d'emploi utilisées dans la fonction publique et qui n'existent plus à la SCP et le régime de retraite à prestations déterminées, calqué sur le régime de retraite de la fonction publique fédérale. La SCP a été créée en 1981, avec le statut de société d'État fédérale, visiblement pour la dégager des limites découlant de la législation qui s'applique à la dotation dans la fonction publique et pour lui permettre de fonctionner davantage comme une entreprise. Une révision de l'unité de négociation menée au cours des années suivantes par le Conseil canadien des relations de travail (CCRT) de l'époque a permis la consolidation d'une multitude d'unités de négociation fondées sur des classes d'emplois. Le CCRT a notamment fusionné les deux plus grandes unités de négociation (le groupe 1 des personnes travaillant à l'intérieur et le groupe 2 des personnes travaillant à l'extérieur) et accrédité le STTP comme agent négociateur de l'unité de négociation. Compte tenu de son historique, la convention collective applicable à l'unité urbaine est extrêmement complexe.
19. Pendant plusieurs années, la livraison du courrier dans les zones rurales et suburbaines, a été confiée à des entrepreneurs indépendants au moyen d'un processus d'appel d'offres. En 2003, dans le cadre de la négociation collective avec le STTP pour l'unité urbaine, la SCP a reconnu à ces entrepreneurs le statut d'employé. Les parties ont convenu de créer une unité de négociation distincte pour ces anciens entrepreneurs, qui est maintenant l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS), et elles ont négocié une convention collective distincte pour eux. Bien que les conventions collectives de l'unité urbaine et des FFRS aient des dates d'expiration différentes, les négociations pour leur renouvellement ont été menées de manière simultanée depuis 2016.
20. Depuis que les factrices et facteurs ruraux et suburbains ont été reconnus comme employés, le STTP s'est efforcé d'aligner progressivement leurs conditions de travail sur celles de l'unité urbaine. La SCP s'est opposée à cette initiative, en soutenant que les différences importantes dans l'environnement de travail des deux unités justifiaient les dispositions différentes des conventions collectives. Un long exercice d'équité salariale, récemment mené sous les auspices de l'arbitre Maureen Flynn, a conduit à une décision établissant l'équité salariale dans l'unité des FFRS, qui est à prédominance féminine. L'arbitre Flynn a conclu que le groupe des factrices et facteurs (F) dans l'unité urbaine était une référence appropriée, à titre comparatif, pour le groupe des FFRS et que ces emplois étaient de valeur égale (voir pièce U-38, aux paragraphes 531 à 533).

21. Depuis 2009, la SCP est régie par le *Protocole du service postal canadien*, adopté par son actionnaire unique, le Gouvernement du Canada. Ce protocole établit notamment les normes de service et l'exigence d'un service universel permettant aux particuliers et aux entreprises du Canada d'envoyer et de recevoir du courrier (lettres, colis et publications) au même tarif. En vertu de la loi, la SCP détient un monopole sur le courrier de première classe et son protocole exige qu'elle assure la livraison à chaque adresse canadienne. En conséquence, elle assure un service quotidien à près de 15,4 millions d'adresses résidentielles et à plus d'un million d'adresses d'entreprises.
22. Pour remplir ses obligations, la SCP maintient un réseau étendu de plus de 500 installations et dépôts, 6 100 comptoirs postaux, 13 000 véhicules et 53 000 employés et employées. Le réseau de livraison est constitué de 13 085 itinéraires de factrices et facteurs (unité urbaine) 1 222 affectations de courrier des services postaux (unité urbaine) et 7 638 itinéraires des FFRS. Les coûts de main d'œuvre (salaires et avantages) représentent 70 % de tous les frais de Postes Canada.
23. Bien que le réseau de livraison ait été élaboré principalement en fonction du courrier transactionnel (lettres, factures, relevés et autres formes de communication), qui constituait historiquement le secteur d'activités le plus important de la SCP, les développements de la technologie numérique, au cours des dernières années ont entraîné une diminution de ce type d'activités et des revenus en découlant. Compte tenu de la croissance de la population, le nombre des adresses auxquelles la SCP doit faire la livraison augmente chaque année mais le nombre de pièces de courrier transactionnel a nettement diminué.
24. La SCP a bénéficié de son réseau existant pour tirer profit d'une augmentation concomitante dans le secteur des colis résultant de la croissance du commerce électronique. Cependant, ce secteur d'activités est très compétitif. De plus, les activités de livraison de colis nécessitent une main d'œuvre importante et requièrent des investissements considérables en immobilier, véhicules et équipement.
25. Toutes ces considérations ont été prises en compte pour rendre la présente décision.

IV – DÉCISION

26. Les parties ont fourni des observations écrites complètes, réfléchies et convaincantes, énonçant les principes juridiques applicables et la justification de leurs positions respectives sur chaque question en litige.
27. Bien que les parties aient convenu qu'elles ne désiraient pas s'engager dans un processus d'arbitrage des propositions finales, elles ont toutes les deux indiqué que les positions qu'elles avaient mises de l'avant constituaient une « offre globale ». La SCP a fait notamment une mise en garde contre le fait de choisir seulement certains éléments de son offre, compte tenu que plusieurs concessions qu'elle était prête à faire en novembre 2018 étaient conditionnelles à l'atteinte de ses objectifs dans d'autres secteurs.
28. Au cours de la procédure, il était évident que la priorité du STTP était de remédier aux écarts entre les conditions de travail prévues aux conventions collectives de l'unité urbaine et de la FFRC, tout en améliorant les deux, alors que la priorité de la SCP était d'obtenir plus de flexibilité dans le cadre de ses activités afin d'attirer la demande pour la livraison de colis et de pouvoir faire face à cette augmentation. Ces objectifs ne sont pas incompatibles et offrent aux parties des occasions pour collaborer dans l'avenir afin d'assurer le maintien d'emplois bien rémunérés au sein d'une entreprise viable et en santé.
29. Dans un arbitrage de différends, il n'existe pas de formule magique pour arriver au résultat parfait. Dans le respect du principe de réplication et des principes directeurs énoncés dans la LRMSP, je me suis efforcée d'arriver à un compromis auquel les parties auraient pu arriver si elles avaient eu l'occasion de le faire.
30. Tel que requis par l'alinéa 11(5) de la LRMSP, le libellé nécessaire pour donner effet aux décisions sur toutes les questions en litige à la date de ma nomination est annexé à la présente décision. Dans l'ensemble, seuls les changements de libellé des conventions collectives expirées ont été inclus dans la décision; si aucun changement de libellé dans la convention collective expirée n'est indiqué, cela signifie que le statu quo prévaut.

Durée

31. Les parties se sont entendues sur le fait que les conventions collectives seraient toutes les deux renouvelées pour une période de quatre (4) ans. Cependant, au jour de ma nomination, cette entente n'avait pas été officialisée. Par la présente, j'ordonne que chaque convention collective soit renouvelée pour une période de quatre (4) ans et

révisée pour y incorporer les changements de libellés auxquels les parties avaient déjà consenti ainsi que les modifications énoncées dans la présente décision.

Augmentations de traitement

32. J'accorde la même augmentation de traitement aux deux unités de négociation. Je reconnais que cette décision représente plus que ce que la SCP espérait payer et moins que ce que le STTP espérait obtenir. L'augmentation de traitement de 2 % pour chacune des deux premières années correspond à l'offre finale faite en novembre 2018 par la SCP. L'augmentation de 2,5 % pour la troisième année indemnise l'unité urbaine pour l'augmentation de 0,5 % qui a été perdue en 2011 lorsque la loi de retour au travail a imposé une augmentation de salaire inférieure à ce que l'employeur avait déjà offert. L'augmentation de traitement de 2,9 % pour la quatrième année représente le meilleur effort de l'arbitre pour prévoir l'augmentation de salaire moyenne en 2021 dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Je suis d'avis que les parties n'auraient pas convenu de sommes moindres si elles avaient été laissées à elles-mêmes à l'automne 2018.
33. L'augmentation de traitement pour l'unité des FFRS doit s'appliquer après la mise en œuvre des augmentations imposées par la décision de l'arbitre Flynn sur l'équité salariale et de celles convenues par les parties dans le cadre de ce processus. Le but est de maintenir l'équité salariale atteinte grâce au processus de l'arbitrage Flynn.

UNITÉ DE NÉGOCIATION URBAINE

34. Lors de la dernière ronde de négociations, le STTP a négocié pour certaines classes d'emplois des groupes 3 et 4 (VHE-9, MAM-10, MAM-11, MAM-12, EIM-10 et EL-5) un ajustement au marché de 1 \$. Lors de la présente ronde de négociation, le STTP a demandé un ajustement de marché de 0,30 \$ pour toutes les classes d'emplois des groupes 3 et 4. Ces groupes sont principalement composés de personnes de métier et des ajustements de marché ont été négociés pour eux dans le passé pour des raisons diverses. Les parties ont déjà convenu d'une augmentation de 0,12 \$ pour la nouvelle classe d'emplois VHE-10 (pièce U-5, onglet 2) et l'employeur est d'avis qu'un ajustement de marché n'est pas requis pour les autres postes des groupes 3 et 4 car il n'est pas difficile de recruter des candidats. En l'absence de preuve démontrant l'existence de circonstances qui exigeraient un ajustement de marché, je n'ai pas accueilli la demande d'augmentation pour ces groupes. Par conséquent, la note 11 doit être retirée de l'annexe « A » de la convention collective.
35. Le STTP demandait également de réduire le nombre d'échelons de l'échelle salariale pour les employés et employés embauchés après le 1^{er} février 2013. Il soutient que

cela alignerait l'unité urbaine sur l'unité des FFRS. Cette proposition entraînerait une augmentation importante des frais de salaire de la SCP qui ne correspondrait à aucune augmentation de productivité ou d'efficacité. L'argument du STTP ne m'ayant pas persuadée, j'ai maintenu les huit (8) échelons actuellement en place pour ces employées et employés.

Indemnité de vie chère

36. Pendant le processus d'arbitrage, le STTP a accepté la proposition de la SCP relative à la révision des dispositions de la convention collective sur l'indemnité de vie chère (article 35.09). Le libellé révisé pour l'incorporation dans la convention collective est annexé.

Programme d'assurance-invalidité de courte durée

37. Le STP demandait un certain nombre de changements, auxquels s'opposait la SCP, dans le programme d'assurance-invalidité de courte durée (PACD). J'ai apporté des changements à l'article 20 de la convention de l'unité urbaine afin de refléter les préoccupations soulevées par le STTP concernant la gestion du PACD, notamment pour implanter le même calendrier de recouvrement de sommes versées en trop que celui qui est prévu dans d'autres dispositions de la convention, pour assurer que les décisions sur les demandes de prestations soient uniquement fondées sur des motifs médicaux et pour officialiser la politique sur les extensions des délais lorsque l'employée ou l'employé est incapable de s'y conformer en raison d'une déficience cognitive documentée. L'entente des parties pour modifier la clause 20.09(b)(iv) y est également incorporée.

Congé pour accident du travail

38. Le STTP demandait que le paiement dans le cas d'un accident du travail soit augmenté de 75 % à 80 % du salaire régulier. Bien que la SCP connaisse certes un taux élevé d'accidents du travail, aucune justification n'a été fournie au soutien de la demande d'augmentation de cet avantage. Selon le témoin de la SCP, M. Bob Bass, l'avantage actuel dans la convention collective de l'unité urbaine est au moins équivalent aux normes prévues dans les 29 conventions collectives relevant de la compétence fédérale qu'il a analysées. Cependant, il a découvert que quatre de ces conventions (13,8 %) prévoyaient le plein salaire dans le cas d'un accident du travail ou des prestations d'accident du travail égales au plein salaire.

39. Compte tenu de la preuve de M. Bass démontrant que l'ensemble des salaires et avantages dont jouit l'unité urbaine est déjà mieux que ce qui existe chez la plupart des

employeurs relevant de la compétence fédérale et est considérablement mieux que ce qui existe chez les concurrents de la SCP dans l'industrie de la livraison de colis, je refuse d'ordonner les améliorations aux congés pour accident du travail demandées par le STTP pour l'unité urbaine.

Fonds d'éducation du Syndicat

40. En raison du coût supplémentaire supporté par le STTP afin de former les représentants syndicaux pour traiter les réclamations de ses membres en vertu du PACD, j'ai augmenté la contribution de la SCP pour le fonds d'éducation du Syndicat de trois cents (3 ¢) à trois cents et demi (3,5 ¢) l'heure, à compter du 1^{er} juillet 2020.

Congé pour autres motifs et congé parental

41. Le STTP demandait des changements à l'article 21.03 pour qu'un congé spécial payé soit accordé dans le cas de maladie dans la proche famille avant d'exiger, comme en ce moment, que l'employée ou l'employé épuise tous ses congés pour raisons personnelles. La justification était que cela allégerait le fardeau des familles avec des jeunes enfants ou des enfants ayant des besoins spéciaux, les familles monoparentales et les familles prenant soin d'un parent âgé.
42. La SCP s'est opposée à cette proposition en expliquant que le congé pour autres motifs est un congé de « dernier recours », qui ne doit être utilisé que lorsque tous les autres droits au congé ont été épuisés ou ne sont pas disponibles.
43. Tel que souligné plus haut, la convention collective de l'unité urbaine existe depuis plusieurs années et, comme l'a démontré la preuve, elle contient un programme d'avantages complet et détaillé. Aucun coût n'a été fourni relativement à la demande du STTP visant à changer l'article 21.03 d'une disposition de dernier recours à une disposition de premier recours, mais compte tenu de la taille de l'unité de négociation, le coût devrait être considérable. Vu que le besoin d'un congé payé additionnel n'a pas été démontré, et en évaluant les critères statutaires et de la common law, je suis incapable de trouver une justification pour accueillir la demande du STTP sur cette question.
44. Au cours de la procédure d'arbitrage, le STTP a accepté la proposition de la SCP de mettre à jour l'article 23 (congé parental) pour refléter les changements législatifs. Le libellé convenu est annexé pour l'incorporation dans la convention collective.

Réorganisations, mesure du volume de travail et effectif temporaire en période de pointe

45. La manipulation du courrier trié de manière séquentielle a été un enjeu constant entre les parties depuis que les deux méthodes ont été regroupées dans le cadre de la « transformation postale ». Cet enjeu est maintenant soumis à un arbitre de griefs et j'ai été avisée qu'il ne reste qu'une journée d'audience pour compléter l'argumentation. Bien qu'il y ait un attrait trompeur à la dernière proposition du STTP, qui donnerait aux factrices et facteurs la possibilité de fusionner, à leur casier de tri, leur courrier trié de manière séquentielle et leur courrier trié manuellement, je retiens la position de la SCP selon laquelle les conséquences de cette modification, qui semble mineure, auraient des conséquences importantes sur le fonctionnement.
46. La soussignée n'est pas une experte en ergonomie et hésite à préciser dans la convention collective une méthode particulière de tri et de livraison. Je propose plutôt un protocole d'entente qui officialisera la pratique actuelle qui consiste à ne pas sanctionner les factrices et facteurs qui choisissent de fusionner, avant de commencer leur livraison, leur courrier trié de manière séquentielle et leur courrier trié manuellement.
47. Le STTP soutient que la transformation postale et l'augmentation spectaculaire du nombre de colis, liées au fait que le système actuel a été conçu pour les lettres plutôt que pour les colis, ont entraîné une surcharge de travail importante pour les factrices et facteurs.
48. Des mesures ont été proposées pour répondre à ces préoccupations. Les parties ont convenu de suspendre l'application de l'article 15.14 (temps supplémentaire obligatoire). Elles ont aussi convenu du texte de l'annexe relative à la mise à jour du volume des itinéraires des factrices et facteurs, même si elles ne s'entendent pas pour déterminer si l'annexe doit avoir ou non une date de fin. Le STTP a aussi soumis une proposition pour une étude conjointe sur la formule du pourcentage de points de remise desservis et la SCP a soumis une proposition sur l'effectif temporaire en période de pointe.
49. Compte tenu qu'il ne restera que 18 mois à la durée de la convention collective de l'unité urbaine lorsqu'elle entrera en vigueur, j'hésite à imposer le délai demandé par la SCP dans l'annexe portant sur la mise à jour du volume des itinéraires des factrices et facteurs (NOUVEAU 4). Les parties conviennent qu'il s'agit d'une mesure temporaire,

pendant qu'elles recherchent des modèles de livraison à plus long terme, et cette entente devrait être suffisante.

50. Je conviens qu'une étude conjointe sur la formule de pourcentage des points de remise desservis est nécessaire mais on ne devrait pas limiter cette étude autant que le STTP souhaite le faire. Par conséquent, j'ai reformulé l'annexe proposée (NOUVEAU 1) sur ce sujet afin qu'il n'y ait pas de limites sur l'étendue de l'étude.
51. Le STTP ne s'opposait pas au concept d'effectif temporaire en période de pointe mais il a soumis sa propre proposition, qui incluait une limite en vertu de laquelle les affectations ne pouvaient être prévues que durant la semaine normale de travail. Après une modification mineure apportée à la clause 4.3, j'ai accepté la proposition de la SCP pour une nouvelle annexe (NOUVEAU 2) établissant un effectif temporaire en période de pointe, sans limite quant aux jours de la semaine où ces employés et employées peuvent être déployés.
52. Les parties ont confirmé leur préoccupation commune à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et cela ressort de l'annexe « LL » (heures supplémentaires sur un itinéraire). Le STTP demandait que d'autres améliorations soient apportées à cette annexe, ce que j'ai accepté après certaines modifications. En particulier, j'ai maintenu l'obligation actuelle de l'administration de faire des « efforts raisonnables » pour que le travail soit effectué par d'autres factrices et facteurs ou par des employés et employées temporaires.

Sécurité d'emploi

53. Le STTP a soumis que la pratique courante était de mettre à jour les dates prévues à l'article 53.01 au jour de la signature de la convention collective. La SCP a soumis qu'il ne s'agissait pas de la pratique courante et que les dates n'avaient d'ailleurs pas été mises à jour lors de la dernière ronde de négociation. Je conclus que, plus souvent qu'autrement, les parties ont mis à jour la date d'admissibilité pour qu'elle corresponde à la date d'entrée en vigueur. J'ai modifié l'article 53.01 afin de préciser que la date d'admissibilité est le 1^{er} juin 2020.

Sous-traitance / Nouveaux services

54. Cette question a été réglée par l'entente des parties pour mettre à jour les dates d'expiration dans la convention collective afin de refléter la date d'expiration de la

nouvelle convention collective. Par conséquent, les dates indiquées dans l'annexe « I ». doivent être modifiées pour se lire « le 31 janvier 2022 ».

Dotation pour le groupe 1

55. Le groupe 1 est constitué de personnes qui travaillent à l'intérieur. Dans le passé, le STTP a cherché à maximiser le nombre de postes à temps plein dans ce groupe et les parties ont convenu, au cours des années précédentes, que la SCP maintiendrait au niveau national un ratio de 78 % pour chaque année financière. La SCP souhaite maintenant réduire le ratio à 75 %. Le STTP s'oppose à cette diminution et demande d'avoir plus de renseignements relativement à la dotation pour le groupe 1.
56. La SCP soutient que les dispositions de la clause 2 de l'annexe « P » fournit déjà au STTP les renseignements suffisants concernant la dotation pour le groupe 1. Elle soutient que les renseignements additionnels que le STTP demande ne sont pas facilement disponibles, que des efforts importants seraient nécessaires pour les produire et qu'ils ne seraient pas fiables et pourraient être trompeurs.
57. Le fait de réduire le ratio de 78 % à 75 % constituerait un changement important à une disposition négociée par les parties dans le passé. Au cours de la procédure d'arbitrage, la SCP a mise en garde contre le fait de revenir sur des gains découlant des précédentes rondes de négociation (par exemple, l'échelle salariale à plusieurs niveaux pour les nouveaux employés, le remplacement du congé de maladie par le PACD). Ce principe devrait également s'appliquer aux gains réalisés par le syndicat dans le passé. Je ne suis pas prête à réduire le ratio comme le demande la SCP. Cependant, je ne suis pas non plus persuadée que les renseignements additionnels demandés par le STTP sont nécessaires pour atteindre le but de l'annexe « P » et je rejette également cette demande.

Dotation temporaire

58. Pour réduire les déplacements d'employées et d'employés lorsqu'une réduction du nombre de postes est prévue, la SCP a demandé que la convention collective soit modifiée pour confirmer son droit, dans certaines circonstances, de pourvoir temporairement les affectations s'y rapportant dans le groupe 2 (personnes travaillant à l'extérieur). Le STTP ne s'est pas opposé à la proposition mais il a voulu limiter à six mois la durée de la dotation temporaire.

59. Il est logique que l'employeur puisse garder disponibles des postes vacants quand une réduction du nombre de postes est prévue dans une région. Je suis d'avis que la limite de six mois, proposé par le STTP serait déraisonnable dans certaines circonstances. Par conséquent, j'accepte la proposition de la SCP après quelques modifications mineures au paragraphe (a) concernant l'avis au syndicat.
60. Le STTP a adopté une modification à l'article 39.06 (utilisation des employées et employés à temps partiel et employées et employés temporaires) proposée originalement par la SCP dans son offre global, en y ajoutant les employées et employés temporaires du groupe 1. J'ai ordonné que ce libellé soit incorporé à la convention collective.
61. J'ai également accepté l'entente des parties voulant que l'article 44.18 (taux de rémunération) soit modifié pour prévoir que, lorsqu'une employée ou un employé accumule mille (1 000) heures travaillées au cours d'une année financière, l'employée ou l'employé progresse au prochain échelon de salaire prévu à l'annexe « A ». Les parties n'ayant pu s'entendre sur la date d'entrée en vigueur de cette modification, j'ai fixé cette date au 1^{er} janvier 2019.

Retraite

62. Au cours de la procédure d'arbitrage, le STTP a retiré ses demandes concernant le régime de retraite. La SCP a indiqué qu'elle souhaitait collaborer avec les agents négociateurs représentant ses employés, dont le STTP, pour trouver des solutions concernant la viabilité du régime de retraite. La SCP remettra au STTP une lettre d'accompagnement énonçant cet engagement.

Projets conjoints

63. Les parties ont indiqué leur volonté de collaborer pour élaborer des projets visant à identifier les nouveaux services et à revoir la stratégie environnementale de la SCP. La SCP remettra au STTP des lettres d'accompagnement concernant ces projets.

Mise à jour des dates d'expiration dans la convention collective

64. Le 26 juin 2019, les parties ont conclu un protocole d'entente à ce sujet. La question étant considérée réglée, aucune action de la part de l'arbitre n'est requise.

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES FFRS

65. Depuis qu'il représente l'unité de négociation des FFRS, le STTP n'a jamais caché que son objectif était d'atteindre la parité pour cette unité et l'unité de l'exploitation postale urbaine.
66. La décision sur l'équité salariale était une étape importante dans l'atteinte de la parité pour l'unité des FFRS mais le STTP souhaitent corriger plusieurs dispositions de la convention qui reflètent encore le passé de cette unité de négociation à prédominance féminine.
67. Le STTP plaide de façon convaincante que les principes directeurs contenus dans la LRMSF exigent implicitement que soient apportées aux conditions de travail des FFRS toutes les améliorations nécessaires à l'atteinte d'une réelle égalité pour cette unité de négociation. Par exemple, le système de rémunération à la pièce des FFRS confirme le caractère atypique de leur emploi. Agissant ici à la fois à titre d'autorité de réglementation et d'employeur, le Parlement a jugé bon de prévoir des critères additionnels dont l'arbitre doit tenir compte, ce qui inclut notamment l'exigence d'assurer le traitement équitable des employées et employés occupant un emploi atypique en comparaison des employées et employés permanents à temps plein.
68. En principe, je suis d'accord avec le STTP mais, tel que mentionné plus haut, je crois que le Parlement souhaitait que l'arbitre applique également le principe de réplication. À mon avis, il est peu probable que, si la négociation collective avait suivi son cours, le STTP aurait été capable d'obtenir, dans la présente ronde de négociation, toutes les améliorations qu'il juge nécessaire d'apporter à la convention collective des FFRS pour atteindre la parité. Je me suis efforcée, dans la présente décision, de répondre aux préoccupations les plus urgentes du syndicat.

Maintien de l'équité salariale

69. On m'informe que la mise en œuvre de l'équité salariale et l'exercice de maintien se poursuivent sous les auspices de l'arbitre Flynn. Le cadre de référence de cet exercice prévoit que toute entente intervenue entre les parties et toute ordonnance prononcée par Flynn doivent être incorporées à la convention collective des FFRS. De façon à ne pas nuire aux résultats du processus d'équité salariale, toute amélioration apportée à la convention collective en vertu de la présente décision s'applique en plus de la mise en œuvre des changements découlant du processus d'équité salariale.

Heures de travail et affectations

70. Une préoccupation majeure du STTP est que, en raison du système de rémunération à la pièce, fondé sur les valeurs d'activité, les membres de l'unité des FFRS ne soient pas rémunérés pour tout le temps qu'ils doivent travailler pour accomplir leurs itinéraires quotidiens. De plus, on demande aux employées et employés de payer pour l'embauche d'un assistant lorsque leur semaine de travail moyenne excède quarante (40) heures durant toute période de deux (2) semaines consécutives. Bien que le STTP ait présenté une proposition détaillée pour régler cette question, je ne crois pas qu'il aurait été capable de faire accepter l'ensemble de sa proposition au cours de la présente ronde de négociation.
71. Les parties ont convenu d'entreprendre une étude portant sur la manière de mesurer le contenu du travail, la charge de travail et des modalités de paie appropriées pour les FFRS. Il s'agit d'un forum approprié où les parties devraient développer un nouveau système de rémunération pour les FFRS. Cependant, d'ici-là, j'ai ordonné que l'article 13 soit modifié afin de prévoir une rémunération pour le temps travaillé par les FFRS excédant quarante (40) heures par semaine, et que soit mise en œuvre la proposition du STTP selon laquelle la SCP, et non pas les FFRS, devrait supporter les coûts de l'aide lorsque la semaine moyenne de travail sur un itinéraire excède constamment quarante (40) heures par semaine.
72. À la fin du processus d'arbitrage, le STTP a soumis une proposition révisée concernant la réorganisation des itinéraires FFRS (article 11). L'objectif du STTP est d'établir un maximum d'itinéraires organisés pour huit (8) heures SMIFF par jour. Si cela ne peut pas être fait malgré des efforts raisonnables, les parties se consulteront et Postes Canada devra démontrer les raisons pour lesquelles cet objectif ne peut être atteint.
73. Le STTP soutient que cette proposition n'obligera pas la SCP à réorganiser des bureaux et ne compromettra pas son droit d'organiser les itinéraires en fonction de sa réalité. Le STTP soutient que sa proposition répond au besoin de prendre des mesures pour assurer aux FFRS une plus grande sécurité financière.
74. Le STTP s'oppose essentiellement à tout modèle qui demande un tracé d'itinéraire utilisant du temps SMIFF. Il prétend que dessiner des itinéraires de huit (8) heures SMIFF par jour est impossible dans plusieurs régions où les FFRS travaillent et que cela entraînera un chevauchement des axes de déplacement, des coûts additionnels et de l'inefficacité. Il affirme que puisque le SMIFF ne mesure pas le travail réel, la norme de huit (8) heures SMIFF pourrait entraîner des itinéraires ayant la même valeur SMIFF mais des exigences réelles de temps très différentes.

75. Je reconnais les objectifs du STTP concernant la réorganisation des itinéraires mais l'ampleur des changements à l'article 11.03 qu'il cherche à obtenir par le biais du présent arbitrage est contraire à l'entente des parties pour collaborer à un projet sur le contenu du travail des FFRS. À mon avis, le comité sur le contenu du travail est le forum approprié pour que les parties collaborent à réviser le système de rémunération pour les FFRS. Par conséquent, j'ai rejeté les propositions du STTP visant à modifier l'article 11.03.

Couverture des absences

76. Un autre vestige de l'époque où les itinéraires ruraux et suburbains étaient effectués par des entrepreneurs est le fait que la convention collective des FFRS oblige les employées et employés à assurer leur propre remplacement lorsqu'ils doivent s'absenter du travail. Dans le cadre de conventions collectives précédentes, les parties ont commencé à limiter cette obligation en fonction du nombre d'itinéraires FFRS dans une installation postale donnée. Dans la dernière convention collective, elles ont réduit l'obligation aux installations ayant moins de cinq (5) itinéraires FFRS. Dans la présente ronde de négociation, le STTP a demandé d'éliminer totalement cette obligation et de rendre la SCP entièrement responsable des remplacements dans tous les cas.

77. Je crois que l'approche graduelle que les parties ont adoptée pour atteindre l'objectif ultime du STTP est plus cohérente avec le principe de réplique. Par conséquent, les annexes « E » et « H » de la convention collective des FFRS doivent être modifiées afin de prévoir que la SCP est responsable de faire appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus et d'assurer les remplacements en cas d'absences dans ces installations.

Congé pour accident du travail

78. Les FFRS qui subissent un accident du travail ne reçoivent pas actuellement leur rémunération normale de la SCP et ils reçoivent plutôt des prestations déterminées et versées directement par une commission provinciale des accidents du travail. Postes Canada a admis qu'elle a un taux plus élevé d'accidents du travail (à la suite de glissements, trébuchements et chutes) que les autres employeurs relevant de la compétence fédérale et elle explique ce taux élevé par le fait que la plupart du travail est effectué à l'extérieur. Elle soutient que la proposition du STTP lui imposerait un fardeau administratif.

79. Une employée ou un employé qui subit un accident de travail ne devrait pas être moins bien traité qu'une employée ou un employé qui tombe malade ou qui se blesse à l'extérieur du travail et qui a droit au congé payé en vertu du PACD. Les employées et employés de l'unité urbaine, incluant les factrices et facteurs, bénéficient d'un congé payé pour accident du travail et la SCP dispose de l'infrastructure administrative nécessaire pour gérer ce programme. Conformément aux directives statutaires visant à assurer un traitement équitable aux employées et employés occupant un emploi atypique, j'accepte la proposition du STTP d'instaurer un congé payé pour accident du travail pour les FFRS, mais au taux de 75 %, conforme au taux appliqué dans le cadre du congé pour accident du travail prévu dans la convention collective de l'unité urbaine.

Programme d'assurance-invalidité de courte durée et congé pour autres motifs

80. Dans un but de cohérence, j'ai incorporé à l'article 36 de la convention des FFRS des modifications similaires à celles apportées à la convention de l'unité urbaine afin de répondre aux préoccupations du STTP concernant la gestion du programme d'assurance-invalidité de courte durée. Cependant, conformément à ma décision à l'égard de l'unité urbaine, je refuse d'ordonner les améliorations que le STTP demandait d'apporter au niveau des avantages des FFRS.

81. J'ai également rejeté la demande du STTP concernant le congé pour autres motifs, et ce, pour les raisons données relativement à cette question dans le cadre de la convention collective de l'unité urbaine. J'ai également refusé les propositions du STTP demandant d'autres modifications à l'article 36.

Congé parental

82. Au cours du processus d'arbitrage, le STTP a indiqué qu'il retirait ses demandes relatives aux congés parentaux et qu'il acceptait le libellé de l'employeur. J'ai incorporé ces modifications à l'article 18.

Sécurité d'emploi

83. Les FFRS n'ont actuellement aucune sécurité d'emploi, contrairement à leurs collègues de l'unité urbaine. La seule protection prévue dans leur convention collective est un

droit de rappel de douze (12) mois dans le cas d'une mise à pied, avec le droit à un préavis de deux (2) semaines à l'avance (article 23). Les FFRS peuvent utiliser leur droit de rappel pour obtenir un poste devenu vacant à son installation postale, en utilisant son ancienneté.

84. Dans la présente ronde de négociation, le STTP a proposé d'accorder la sécurité d'emploi aux FFRS après cinq (5) ans d'emploi continu, conformément à la convention collective de l'unité urbaine. La SCP a proposé une période de référence de dix (10) ans, applicable seulement aux détenteurs d'itinéraire avec un horaire prévu d'au moins douze (12) heures par semaine. Cela signifierait que les employées et employés de relève permanents ne seraient pas protégés et que les FFRS détenant des itinéraires plus courts ne bénéficieraient jamais de la sécurité d'emploi.
85. La référence la plus proche des FFRS à titre comparatif est la factrice ou le facteur (groupe 2) dans la convention collective de l'unité urbaine. Ces personnes bénéficient d'une sécurité d'emploi absolue à condition qu'elles acceptent d'être déplacées selon le processus prévu dans la convention. À mon avis, il est approprié que les FFRS soient protégés à l'avenir par une disposition de sécurité d'emploi similaire. Après des modifications à l'alinéa 23.03(a) pour augmenter le rayon de soixante (60) à soixante-quinze (75) kilomètres et pour clarifier la clause 23.07, j'accepte la proposition du STTP d'instaurer la sécurité d'emploi pour les FFRS.
86. Les parties ont convenu de plusieurs modifications à l'article 11.06 (affectation et mise au choix après une réorganisation), que j'ai incorporées à la présente décision. En ce qui a trait aux modifications à cet article sur lesquelles les parties ne se sont pas entendues, j'ai accepté les modifications du STTP.

Sous-traitance et préservation des emplois

87. Le STTP est préoccupé par le fait que la convention collective actuel des FFRS ne protège que très peu le travail habituellement exécuté par les employées et employés de l'unité de négociation et n'offre aucune protection contre la sous-traitance. Il constate qu'il deviendra de plus en plus intéressant pour la SCP, au fil des améliorations apportées à la convention collective des FFRS, de confier en sous-traitance des services ruraux et suburbains. Par conséquent, il propose des modifications à l'article 28 et une annexe pour aborder ce sujet.
88. La SCP s'oppose aux propositions du syndicat, en prétendant qu'il est essentiel qu'elle ait la capacité de faire appel à des entrepreneurs pour rencontrer ses engagements en matière de service.

89. Je suis d'accord avec le STTP que, avec les améliorations apportées à la convention collective des FFRS, la SCP sera de plus en plus tentée de confier en sous-traitance du travail actuellement effectué par les FFRS. Même si cela n'est pas encore survenu, il s'agit d'un sujet qui pourrait devenir de plus en plus litigieux, ce qui irait à l'encontre de la culture de collaboration dans les relations de travail que la présente décision devrait créer.
90. Le STTP demande de reproduire dans la convention des FFRS les dispositions de la convention collective de l'unité urbaine. À mon avis, les dispositions actuelles de l'article 28 suffisent à protéger le travail de l'unité de négociation mais j'ai accepté la proposition révisée du STTP (pièce U-186) pour une nouvelle annexe sur la préservation des emplois.

Prestations après-retraite

91. Dans sa décision du 31 mai 2018 sur l'équité salariale, l'arbitre Flynn a permis aux FFRS d'avoir accès aux prestations après-retraite (PAR) pour soins de santé. Cependant, pour être admissibles à ce programme, les FFRS doivent avoir accumulé quinze (15) ans d'emploi continu. Compte tenu des modalités de son mandat, l'arbitre Flynn a décidé que sa compétence, sur le plan de la rétroactivité, était limitée au 1^{er} janvier 2016 (pièce U-38, paragr. 823 et 824). En conséquence, le service des FFRS antérieur au 1^{er} janvier 2016 ne peut être considéré pour déterminer leur admissibilité aux PAR.
92. Le syndicat propose que tout l'emploi continu d'un FFRS, tel que défini à l'article 8.01 de la convention collective, soit reconnu aux fins des PAR.
93. La SCP fait valoir que les PAR peuvent être extrêmement coûteuses pour les employeurs. Selon son témoin, M, Caron, le coût estimé de la proposition du syndicat s'élève à environ 121 millions \$.
94. L'article 8.01 de la convention collective des FFRS définit ce qu'est l'emploi continu. Aucune raison de principe ne limite le calcul de l'emploi continu, aux fins des PAR, au service postérieur au 1^{er} janvier 2016. Si, comme l'a conclu l'arbitre Flynn, les PAR doivent être considérées pour l'équité salariale, tout le service d'un FFRS doit être reconnu, comme c'est le cas pour le groupe de référence à prédominance masculine.
95. J'ordonne que tout l'emploi continu d'un FFRS, tel que défini à l'article 8.01, soit reconnu pour déterminer l'admissibilité aux PAR. Le nouveau libellé sera dans l'article 22.05 de la convention collective.

Fonds d'éducation du Syndicat

96. Conformément aux modifications apportées à la convention collective de l'unité urbaine, j'ai modifié l'annexe « D » de la convention collective des FFRS pour augmenter de trois cents (3 ¢) à trois cents et demi (3,5 ¢) par heure travaillée la contribution de la SCP au fonds d'éducation du STTP.

Livraison de colis les fins de semaine

97. Le STTP a proposé une nouvelle disposition à inclure dans la convention collective des FFRS pour traiter de la livraison des colis les fins de semaine.
98. Selon une pratique de longue date des parties, les FFRS exécutent sur une base volontaire la livraison de colis les fins de semaine, particulièrement durant les périodes de pointe. Selon la SCP, la livraison uniquement de colis les fins de semaine vise à pallier l'augmentation importante du volume de colis et à répondre aux nouvelles attentes des clients et aux pressions de la concurrence. La SCP croit que la pratique actuelle devrait être officialisée dans la convention des FFRS afin de s'assurer de répondre aux besoins de fonctionnement.
99. De manière plus précise, la SCP propose de modifier la convention collective des FFRS afin de prévoir que le FFRS qui se porte volontaire pour livrer des colis durant les fins de semaine recevra 2 \$ pour chaque colis (plutôt que la pratique actuelle qui consiste à verser 1,22 \$ pour chaque arrêt) en plus d'un paiement pour chaque kilomètre parcouru et les dépenses appropriées pour l'utilisation d'un véhicule. Elle soutient qu'il s'agit d'une amélioration importante par rapport à la situation actuelle.
100. Le STTP ne s'oppose pas au concept de livraison de colis les fins de semaine mais il a présenté sa propre proposition sur ce qui devrait être fait. Le STTP veut que le travail effectué les fins de semaine soit rémunéré en fonction des heures travaillées, selon le taux horaire établi dans le cadre du processus d'équité salariale.
101. Je suis d'accord avec les prétentions de la SCP selon lesquelles, pour le moment, le système de rémunération pour la livraison de colis les fins de semaine devrait continuer à être conforme au système fondé sur les activités qui est en place pour d'autres tâches que les FFRS accomplissent. Comme l'a souligné l'employeur, le comité sur le contenu du travail peut se pencher sur cette question dans le cadre de discussions plus étendues sur le système de rémunération approprié à prévoir pour les FFRS.

102. Le libellé des dispositions reliées à la livraison de colis les fins de semaine se trouve à l'annexe « A », à la note 8, avec une modification concomitante au paragraphe 3 de l'annexe « E ».

Régime de retraite

103. Au cours de la procédure d'arbitrage, le STTP a retiré ses demandes concernant le régime de retraite. La SCP a indiqué qu'elle souhaitait collaborer avec les agents négociateurs représentant ses employés, dont le STTP, pour trouver des solutions concernant la viabilité du régime de retraite. La SCP remettra au STTP une lettre d'accompagnement énonçant cet engagement.

Projets conjoints

104. Les parties ont indiqué leur volonté de collaborer pour élaborer des projets visant à identifier les nouveaux services et à revoir la stratégie environnementale de la SCP. La SCP remettra au STTP des lettres d'accompagnement concernant ces projets.

CONCLUSION

105. Plusieurs griefs nationaux en cours touchent des sujets couverts par la présente décision. Les parties ont adopté des positions contraires quant à mon pouvoir d'ordonner à l'une ou l'autre des parties de retirer un grief en cours. Je conclus que j'ai le pouvoir de le faire mais il n'est pas nécessaire d'exercer ce pouvoir en l'espèce. Compte tenu des modifications apportées aux conventions collectives, je laisse à la partie qui a déposé le grief le soin de décider si celui-ci est encore pertinent et si la procédure doit être poursuivie.
106. Enfin, j'ai constaté que les positions des parties sur plusieurs questions n'étaient pas tellement éloignées et que plusieurs occasions de collaborer à des projets pour assurer la viabilité du service postal se présentent à elles. Je les encourage à le faire.
107. Par la présente, je réserve compétence pour corriger toute erreur ou omission dans la présente décision.

108. Je désire remercier les procureurs et leurs clients respectifs pour la courtoise et le professionnalisme dont ils ont fait preuve tout au long de la procédure.

Délivré à Ottawa, Ontario, ce 11^{ième} jour de juin 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Elizabeth MacPherson', with a long horizontal flourish extending to the right.

Elizabeth MacPherson
Médiateur-arbitre

UNITÉ URBAINE – CHANGEMENTS AUX LIBELLÉS

Tous les éléments convenus et signés par les parties avant la date de la présente décision seront incorporés dans la nouvelle convention collective.

ARTICLE 15 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.14 Dans le cas où la Société ne peut pas obtenir un nombre suffisant d'employées ou employés pour accomplir des heures supplémentaires selon le système des chances égales par ordre descendant, la Société doit désigner, conformément au système de l'égalité des chances, le nombre d'employées et employés nécessaires pour accomplir des heures supplémentaires par ordre ascendant à partir de la liste appropriée. Lorsque les normes du service et la capacité de production de l'installation le permettent, la Société doit prendre les mesures raisonnables pour s'assurer que les affectations d'heures supplémentaires par ordre ascendant de la liste appropriée sont minimisées.

Cette clause est suspendue jusqu'au 1^{er} janvier 2022.

ARTICLE 20 – CONGÉS POUR DES RAISONS PERSONNELLES ET PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

- 20.09(b)(iv) en cas de maladie ou de blessure liée à une dépendance à l'alcool ou d'autres drogues, consentir à suivre un traitement professionnel continu jugé approprié pour l'état faisant l'objet du traitement.
- 20.09 (c) La décision d'approuver le versement de prestations d'assurance-invalidité de courte durée est prise par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité et doit être prise, par une personne possédant une formation appropriée en gestion d'assurance-invalidité, en se fondant uniquement sur des motifs médicaux.
- 20.10(g)(iv) Une fois que la décision sur la demande de prestations de chômage a été rendue, le recouvrement par la Société de sommes versées en trop, le cas échéant, doit se limiter à dix pour cent (10 %) du salaire de l'employée ou de l'employé par période de paie jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.
- 20.14 (i) Sauf pour les fins de l'alinéa 20.14 (h) et pour sa nomination, seuls le gestionnaire de dossier du fournisseur de services, le Syndicat ou l'employée ou l'employé peuvent entrer en communication avec le médecin indépendant.

20.18 Délais

Des exceptions à l'application stricte des délais prévus à cet article seront prises en considération lorsque l'employée ou l'employé a des restrictions cognitives documentées si:

- a) selon un diagnostic médical objectif, elles nuisent à la capacité de l'employée ou de l'employé de respecter le processus (par exemple, une déficience au niveau de la compréhension, de la prise de décision, du jugement, etc.); et
- b) l'employée ou l'employé ne dispose pas d'un réseau de soutien (i.e. un membre de sa famille) autorisé à l'assister tout au long du processus.

ARTICLE 23 – DROITS PARENTAUX

23.01 Admissibilité au congé de maternité

- a) L'employée qui devient enceinte en avise la Société au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse et, sous réserve des alinéas 23.01 b) et c), bénéficie d'un congé de maternité non payé d'au plus dix-sept (17) semaines, commençant au plus tôt treize (13) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Sur demande écrite de l'employée, la Société accepte de reporter le début du congé de maternité non payé ou d'en fixer la fin avant l'achèvement des dix-sept (17) semaines suivant la date de la fin de la grossesse.
- c) La Société peut permettre à l'employée de commencer son congé de maternité non payé plus de treize (13) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse.
- d) La Société peut, lorsqu'un congé de maternité non payé est demandé, exiger de l'employée un certificat médical attestant de sa grossesse.
- e) Aux fins du congé annuel prévu à l'article 19, l'employée est réputée avoir touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil de son congé de maternité.
- f) L'employée qui bénéficie du congé prévu à la présente clause acquiert des crédits de congé pour raisons personnelles comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil dans le cas d'une employée à plein temps et, dans le cas d'une employée à temps partiel, comme si elle avait touché, au cours du mois, au moins quarante (40) heures des heures prévues à son horaire.
- g) Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

23.05 Congé parental

a) L'employée ou l'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu bénéficie d'un congé non payé d'au plus soixante-trois (63) semaines si elle ou il est ou sera responsable de la garde et des soins du nouveau-né.

Ce congé non payé commence, selon la préférence de l'employée ou l'employé :

- i) au moment où se termine un congé pris par une employée en rapport avec l'enfant
ou
- ii) le jour où l'enfant est né
ou
- iii) le jour où l'employée ou l'employé commence à assumer la garde et les soins de l'enfant.

b) L'employée ou l'employé qui souhaite bénéficier d'un congé parental remet à la Société un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines et l'informe de la durée du congé qu'elle ou il compte prendre.

c) Le cumul des congés non payés pris par deux membres de l'unité de négociation en rapport avec l'adoption d'un enfant ne dépasse pas soixante-trois (63) semaines.

d) Le cumul du congé parental et du congé prévu à l'alinéa 23.01 ne dépasse pas soixante-dix-huit (78) semaines s'il s'agit du même enfant.

e) La Société peut demander à l'employée ou l'employé de présenter une copie de l'acte de naissance.

f) Aux fins du congé annuel prévu à l'article 19, l'employée ou l'employé est réputé avoir touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil de son congé parental.

g) L'employée ou l'employé qui bénéficie du congé prévu à la présente clause acquiert des crédits de congé pour raisons personnelles comme si elle ou il avait touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil dans le cas d'une employée ou d'un employé à plein temps, et dans le cas d'une employée ou d'un employé à temps partiel, comme si elle ou il avait touché, au cours du mois, au moins quarante (40) heures des heures prévues à son horaire.

h) Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

23.06 Congé d'adoption

a) L'employée ou l'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu bénéficie d'un congé non payé d'au plus soixante-trois (63) semaines lorsqu'elle ou il adopte un enfant.

Ce congé non payé commence le jour où la garde de l'enfant est confiée à l'employée ou l'employé.

b) L'employée ou l'employé qui veut prendre un congé aux fins de l'adoption d'un enfant remet à la Société un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines, à moins qu'elle ou il ait une raison valable de ne pas le faire. L'employée ou l'employé informe aussi la Société de la durée du congé qu'elle ou il a l'intention de prendre.

c) Le cumul des congés non payés pris par deux employés en rapport avec l'adoption d'un enfant ne dépasse pas soixante-trois (63) semaines.

d) La Société peut demander une preuve de l'adoption à l'employée ou l'employé.

e) Aux fins du congé annuel prévu à l'article 19, l'employée ou l'employé est réputé avoir touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil de son congé d'adoption.

f) L'employée ou l'employé qui bénéficie du congé prévu à la présente clause acquiert des crédits de congé pour raisons personnelles comme si elle ou il avait touché au moins dix (10) jours de salaire au cours de chaque mois civil dans le cas d'une employée ou d'un employé à plein temps et, dans le cas d'une employée ou d'un employé à temps partiel, comme si elle ou il avait touché, au courant du mois, au moins quarante (40) heures des heures prévues à son horaire.

g) Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

ARTICLE 35 – PAIEMENT DU SALAIRE ET DES INDEMNITÉS

35.09 Indemnité de vie chère (IVC)

a) À partir du 1^{er} février 2020, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (2002 : 100) doit être versée à chacun des trimestres énumérés ci-dessous à chaque employée ou employé régulier à plein temps et à temps partiel, conformément aux règles ci-après prévues :

i) Pour la période du 1^{er} février 2020 au 31 janvier 2022, les trimestres mentionnés ci-dessus sont les suivants :

du 1^{er} février 2020 au 30 avril 2020,

- du 1^{er} mai 2020 au 31 juillet 2020,
- du 1^{er} août 2020 au 31 octobre 2020,
- du 1^{er} novembre 2020 au 31 janvier 2021,
- du 1^{er} février 2021 au 30 avril 2021
- du 1^{er} mai 2010 au 31 juillet 2021,
- du 1^{er} août 2021 au 31 octobre 2021,
- du 1^{er} novembre 2021 au 31 janvier 2022,
- ii) L'indemnité est versée à raison d'un cent (1 ¢) l'heure pour chaque fraction complète d'augmentation de zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504) point de l'indice des prix à la consommation qui dépasse l'indice ajusté, soit cinq virgule trente-trois pour cent (5,33 %) de plus que l'indice publié pour le mois de janvier 2020.
- iii) Pour la période du 1^{er} février 2020 au 31 janvier 2022, le premier paiement prend effet lorsque l'IPC atteint l'indice ajusté défini au sous-alinéa 35.09 a) ii). Aux fins du premier paiement, l'indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'indice ajusté et le paiement prend effet à partir du premier jour du mois où l'indice publié excède l'indice ajusté et est versé conformément au sous-alinéa 35.09 a) ii) sur les heures payées entre le premier jour du mois où l'indice excède l'indice ajusté et la fin du trimestre.
- iv) Aux fins des paiements prévus pour les trimestres subséquents, le montant de l'indemnité est déterminé en comparant l'indice publié pour le dernier mois du trimestre avec l'indice ajusté défini au sous-alinéa 35.09 a) ii). Si l'IPC excède toujours l'indice ajusté, l'indemnité est versée conformément au sous-alinéa 35.09 a) ii) sur les heures payées durant le trimestre concerné.
- b) Les indemnités versées en vertu de l'alinéa 35.09 a) ne sont pas incorporées aux taux de salaire de base.
- c) Tous les paiements sont effectués globalement sous forme d'arrérages conformément à l'alinéa 35.09 a). Les indemnités versées n'affectent pas les taux des primes ou des pensions de retraite. On en tient cependant compte dans le calcul de la rémunération pour les jours fériés et les congés payés.
- d) Il n'y aura pas de redressement, rétroactif ou autre, à la suite d'une révision résultant d'une correction effectuée ultérieurement à l'indice par Statistique Canada.
- e) Si Statistique Canada cesse de publier l'indice des prix à la consommation mensuel et/ou apporte des changements qui touchent la méthode de calcul de l'indemnité décrite ci-dessus, la question est étudiée par les deux parties avant que, le cas échéant, des modifications soient apportées aux modalités ci-dessus.

ARTICLE 39 – TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

39.06 Utilisation des employées et employés à temps partiel et employées et employés temporaires

La Société consent à ne faire appel aux employées et employés temporaires que pour les besoins de fonctionnement temporaire et, lorsqu'il est possible de le faire, à fusionner le travail de manière à créer des postes réguliers. Le présent alinéa ne s'applique que pour le groupe 1.

La Société consent à ne faire appel aux employées et employés à temps partiel que pour les besoins de fonctionnement à temps partiel et, lorsqu'il est possible de le faire, à fusionner ces postes de manière à créer des postes à plein temps.

En déterminant la possibilité de fusionner des postes à temps partiel pour créer des postes à plein temps, on ne doit pas exagérer l'importance de la différence entre les salaires et les avantages des employées et employés à plein temps et des employées et employés à temps partiel.

Pour plus de certitude, le temps payé mais non travaillé ne doit pas être compté dans les avantages.

ARTICLE 43 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

43.01 Durée de la convention

Sauf dispositions contraires, les dispositions de la convention collective lient la Société et le Syndicat à partir de la date de la décision arbitrale jusqu'au 31 janvier 2022.

ARTICLE 44 – DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES

44.18 Taux de rémunération

Toutes les employées et tous les employés temporaires sont rémunérés aux taux horaires « minimaux » énoncés à l'annexe « A » en fonction du travail accompli.

Nonobstant ce qui précède, à partir du 1^{er} janvier 2019 et chaque année par la suite, lorsqu'une employée ou un employé temporaire accumule milles (1 000) heures travaillées au cours d'une année financière, l'employée ou l'employé progresse au prochain échelon de salaire prévu à l'annexe « A ». L'augmentation d'échelon de salaire prend effet à compter de la période de paie complète suivante. Par souci de clarté, il n'y a pas de rétroactivité.

ARTICLE 53 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

53.01 Une employée régulière ou un employé régulier qui travaillait dans l'unité de négociation le 1^{er} juin 2020 n'est pas mis à pied pourvu qu'elle ou il accepte d'être déplacé à un autre poste conformément à la procédure prévue ci-après. Il en est de même de toute autre employée et tout autre employé qui devient une employée régulière ou un employé régulier après le 1^{er} juin 2020 et qui compte cinq (5) années ou plus d'emploi continu.

ANNEXE « A » CLASSES D'EMPLOIS ET RÉMUNÉRATION

L'échelle salariale établie à l'annexe « A » de la convention collective est augmentée de de la façon suivante aux dates indiquées :

1^{er} février 2018 – 2,0%

1^{er} février 2019 – 2,0%

1^{er} février 2020 – 2,5%

1^{er} février 2021 – 2,9%

ANNEXE « A » NOTA

1. Les augmentations annuelles, lorsque applicables, commencent au début de la première période complète de paie suivant la date anniversaire annuelle de l'employée ou l'employé.
2. Les taux annuels sont calculés en multipliant le taux horaire par 2 087,04 heures par an.
3. Au lieu de prolonger à quinze (15) minutes la période de repos des employées et employés des catégories PO F-1 et PO CSP-1 et de la classe d'emplois PO CSP (VL)-3, ces employées et employés se voient verser la somme quotidienne applicable mentionnée à la nota 4 pour chaque jour de travail pour lequel elles et ils ont droit à une rémunération pendant les années civiles 2018, 2019, 2020 et 2021. Les sommes versées aux employées et employés à temps partiel sont considérées comme une rémunération versée en vertu des alinéas 19.09 b).

Pour chaque jour où une employée ou un employé à temps partiel effectue une affectation à plein temps, elle ou il se voit verser la somme quotidienne prévue pour les employées et employés à plein temps mentionnée à la nota 4.

4. Les sommes quotidiennes mentionnées à la nota 3 et payables pour les années civiles 2018, 2019, 2020 et 2021 pour les employées et employés faisant partie de l'effectif au cours de cette période sont les suivantes :

	Plein Temps	Temps partiel
2018	4,44 \$	2,22 \$
2019	4,52 \$	2,26 \$
2020	4,64 \$	2,32 \$
2021	4,77 \$	2,39 \$

5. Au lieu de prolonger la période de repos à quinze (15) minutes, les employées et employés temporaires ont droit aux montants suivants :

a) Pour chaque jour où une employée ou un employé temporaire effectue une affectation à plein temps, elle ou il reçoit :

- i) Pour l'année civile 2018 – 4,44 \$ par jour;
- ii) Pour l'année civile 2019 – 4,52 \$ par jour;
- iii) Pour l'année civile 2020 – 4,64 \$ par jour;
- iv) Pour l'année civile 2021 – 4,77 \$ par jour.

b) Pour chaque jour où une employée ou un employé temporaire effectue une affectation à temps partiel, elle ou il reçoit :

- i) Pour l'année civile 2018 – 2,22 \$ par jour;
- ii) Pour l'année civile 2019 – 2,26 \$ par jour;
- iii) Pour l'année civile 2020 – 2,32 \$ par jour;
- iv) Pour l'année civile 2021 – 2,39 \$ par jour.

Les montants acquis sont versés aux employées et employés temporaires toutes les deux semaines. Le paiement est effectué par transfert électronique de fonds (virement automatique).

6. a) Les montants suivants représentent quatre (4) heures de paie au taux horaire maximum du niveau EL 4 arrondi à cinq cents (5 ¢) près.

i)	1 ^{er} février 2018	135,70 \$;
ii)	1 ^{er} février 2019	138,40 \$;
iii)	1 ^{er} février 2020	141,90 \$;
iv)	1 ^{er} février 2021	146,00 \$.

b) Les montants suivants représentent trois (3) heures de paie au taux horaire maximum du niveau EL-5 arrondi à cinq cents (5 ¢) près.

i)	1 ^{er} février 2018	112,50 \$;
ii)	1 ^{er} février 2019	114,75 \$;
iii)	1 ^{er} février 2020	117,60 \$;
iv)	1 ^{er} février 2021	121,00 \$.

c) Les montants suivants représentent trois (3) heures de paie au taux horaire maximum du niveau EL-5 plus cinq dollars (5,00 \$) arrondi à cinq cents (5 ¢) près.

i)	1 ^{er} février 2018	117,50 \$;
ii)	1 ^{er} février 2019	119,75 \$;
ii)	1 ^{er} février 2020	122,60 \$;
ii)	1 ^{er} février 2021	126,00 \$.

d) Les montants suivants représentent trois (3) heures de paie au taux horaire maximum du niveau EL-5 plus dix dollars (10,00 \$) arrondi à cinq cents (5 ¢) près.

i)	1 ^{er} février 2018	122,50 \$;
ii)	1 ^{er} février 2019	124,75 \$;
iii)	1 ^{er} février 2020	127,60 \$;
iv)	1 ^{er} février 2021	131,00 \$.

7. Pour plus de certitude, les parties confirment que la classe d'emplois factrice ou facteur (PO F-1) comprend les fonctions suivantes :

- factrice ou facteur,
- factrice ou facteur (relève),

- courrier motorisé,
- courrier motorisé (relève),
- achemineuse ou achemineur de nuit,
- adjointe ou adjoint à la surveillante ou au surveillant des factrices et facteurs,
- factrice ou facteur motorisé.

La classe d'emplois courrier des services postaux (PO CSP-1) comprend notamment les fonctions de courrier des services postaux et courrier des services postaux (relève).

La classe d'emplois factrice ou facteur à temps partiel (PO F 1 TP) comprend les fonctions de factrice ou facteur à temps partiel, courrier motorisé à temps partiel et courrier motorisé à temps partiel (relève), d'adjointe ou adjoint à temps partiel à la surveillante ou au surveillant des factrices et facteurs et factrice et facteur motorisé à temps partiel.

La classe d'emplois courrier des services postaux à temps partiel (PO CSP-1 TP) comprend les fonctions de courrier des services postaux à temps partiel et courrier des services postaux (relève) à temps partiel.

La classe d'emplois courrier des services postaux (véhicule lourd) (PO CSP(VL)-3) comprend les fonctions de courrier des services postaux (véhicule lourd).

8. Par entente des parties, les fonctions des classes d'emplois des groupes 1, 3 et 4 ne sont pas énumérées à l'annexe « A ».

9. À compter du 31 janvier 2007, le taux de salaire d'une employée ou d'un employé qui faisait partie des effectifs en qualité d'employée ou d'employé régulier le 1er septembre 2003 et ayant complété vingt-huit (28) ans d'emploi indéterminé, est majoré d'un pour cent (1 %).

Nonobstant l'alinéa ci-haut, les employées et employés qui ont complété le nombre d'années de service requis pour être admissibles aux vingt-huit (28) semaines de l'indemnité de cessation d'emploi en date du 31 décembre 2003 ne sont pas admissibles à la majoration d'un pour cent (1 %).

10. Lorsqu'une employée ou un employé remplace temporairement le poste de chef d'équipe, vente au détail, elle ou il touche le taux de rémunération du poste de chef d'équipe, vente au détail à partir du premier quart de travail complet. L'employée ou l'employé reçoit ce taux de rémunération lors de la période de paie suivante.

~~11. — Un ajustement ponctuel au marché est effectué pour les classes d'emplois VHE-9, MAM-10, MAM-11, MAM-12, EIM-10 et EL-5 le 1er janvier 2017. Le taux maximal de 2016 est majoré d'un dollar (1,00 \$). L'ajustement au marché est réduit de dix cents (0,10 \$) pour chaque année~~

~~précédente de l'échelle salariale. Le nouveau taux est indiqué dans une colonne distincte intitulée 2017:01:01 du tableau de rémunération.~~

ANNEXE « I » – PRÉSERVATION DES EMPLOIS

A chaque fois qu'elle apparait dans cette annexe, changer la mention 31 janvier 2018 pour **31 janvier 2022**.

ANNEXE « U » - FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

1. À compter du 1^{er} juillet 2020, la Société convient de verser, de la façon prévue ci-après au paragraphe 3, dans le fonds d'éducation du Syndicat (« le fonds ») un montant correspondant à trois cents et demie (3,5¢) pour chaque heure payée à toutes les employées régulières et tous les employés réguliers à plein temps et à temps partiel et les employées et employés temporaires au cours de chaque trimestre de l'exercice financier de la Société. (*aucun changement au reste de cette annexe*)

ANNEXE « LL » - HEURES SUPPLÉMENTAIRES SUR UN ITINÉRAIRE

Les parties reconnaissent que la nature des opérations de factrices et facteurs peut faire en sorte qu'une employée ou un employé doive travailler des heures supplémentaires pour terminer son itinéraire ou son affectation. Le Syndicat reconnaît cette obligation. Les parties reconnaissent aussi que l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est important pour tous les employées et employés.

Cependant, des plaintes ont été formulées par des employées et employés quant à leur incapacité de finir à temps pour respecter un engagement important. Dans certains cas, également, un problème lié à un itinéraire peut contraindre une employée ou un employé à travailler des heures supplémentaires obligatoires de façon régulière. Dans le but d'aider les employées et employés qui font face à ces situations, la Société détermine si le travail additionnel peut être géré de façon à éviter ou à restreindre les heures supplémentaires non voulues relatives à l'itinéraire de l'employée ou de l'employé.

Équilibre entre le travail et la vie personnelle

Il est reconnu que, à l'occasion, des engagements familiaux, des rendez-vous ou d'autres besoins personnels légitimes qui ne peuvent pas être reportés entrent en conflit avec la capacité de l'employée ou l'employé de travailler des heures supplémentaires sur son itinéraire ou, dans le cas d'une factrice ou d'un facteur de relève, sur l'itinéraire desservi. L'employée ou l'employé peut aviser la direction qu'elle ou il ne veut pas travailler plus de huit (8) heures sur un itinéraire donné. Dans ces situations, la direction locale prendra des mesures raisonnables pour faire accomplir le travail, sur une base volontaire, par une autre factrice ou un autre facteur de l'installation ou par des employées et employés temporaires, sans ordre particulier.

Les dispositions qui précèdent ne visent pas les heures supplémentaires travaillées les jours suivants un congé férié ou durant les périodes au cours desquelles le volume de courrier est habituellement élevé comme Noël, la fête des Mères et autres.

Situations d'heures supplémentaires continues

Lorsque la charge de travail relative à l'itinéraire d'une employée ou d'un employé occasionne plus d'une (1) heure supplémentaire par jour au moins trois (3) fois par semaine sur une période de vingt (20) jours ouvrables (excluant décembre), l'employée ou l'employé a la possibilité de demander de l'aide. Une aide est fournie, pour chaque jour de la semaine où l'employée ou l'employé a travaillé plus d'une heure supplémentaire en moyenne au cours de la période de vingt (20) jours ci-dessus, ou pour certains des jours en question, selon ce que l'employée ou l'employé choisira, mais seulement après que la dotation des itinéraires dont la ou le titulaire est absent est terminée. L'aide fournie pour un jour donné de la semaine correspondra à la moyenne des heures supplémentaires travaillées ce jour de la semaine durant la période de vingt (20) jours mentionnée ci-dessus.

L'employée ou l'employé qui demande de l'aide doit le faire pour une période minimale de quatre (4) semaines et en avise la Société, par écrit, au moins une (1) semaine à l'avance. L'employée ou l'employé informe également la Société une (1) semaine avant la fin de chaque période si elle ou il souhaite continuer d'obtenir de l'aide pendant une période additionnelle.

Le Société peut sonder les employées et employés pour déterminer si d'autres employées ou employés souhaiteraient obtenir de l'aide.

Si une employée ou un employé reçoit l'aide prévue aux paragraphes précédents, la factrice ou le facteur de relève affecté à cet itinéraire peut obtenir l'aide en question pour effectuer l'itinéraire.

Le type d'aide fournie tient compte de la disponibilité des employées et employés suivants, sans ordre particulier, dans l'installation :

- des employées et employés affectés à des tâches modifiées, des factrices et facteurs sans affectation, des factrices et facteurs de relève disponibles, ou
- des factrices et facteurs à temps partiel prêts à travailler des heures prolongées, ou
- des factrices et facteurs qui se portent volontaires pour travailler des heures supplémentaires, ou
- des employées et employés temporaires.

On s'efforce d'abord d'accorder de l'aide pour l'exécution des tâches de livraison de l'affectation. Lorsqu'il est approprié de le faire, on peut envisager d'accorder de l'aide pour l'exécution des tâches effectuées à l'intérieur. L'aide se poursuit jusqu'à ce que la situation relative aux heures supplémentaires soit réglée.

Une employée ou un employé recevant de l'aide aux termes de la présente annexe n'a pas le droit d'accepter des heures supplémentaires aux termes de la clause 17.04 et est réputé avoir refusé ces heures supplémentaires aux fins de la liste d'égalité des chances.

L'employée ou l'employé qui reçoit de l'aide uniquement certains jours de la semaine est admissible aux heures supplémentaires aux termes de la clause 17.04 les jours où elle ou il ne reçoit pas d'aide.

Avant d'imposer du temps supplémentaire aux termes de la clause 15.14, la Société offre du temps supplémentaire aux termes de la clause 17.04 aux employées et employés qui reçoivent de l'aide aux termes de la présente annexe qui ont indiqué leur volonté de le faire.

Les parties conviennent qu'une employée ou un employé qui reçoit de l'aide aux termes de la présente annexe peut encore, à l'occasion, être tenu d'effectuer des heures supplémentaires sur son itinéraire.

En reconnaissance de l'importance de satisfaire aux engagements de la Société à l'égard de ses clients, les parties reconnaissent qu'il peut exister des situations où la Société est incapable d'assurer de l'aide conformément à la présente annexe. Le cas échéant, l'employée ou l'employé a la responsabilité de terminer l'itinéraire ou l'affectation.

ANNEXE 1 « NOUVEAU »

POURCENTAGE DE POINTS DE REMISE DESSERVIS ET INDICE DU VOLUME DE COURRIER

Les parties forment un comité chargé de réexaminer la formule du pourcentage de points de remise desservis et l'application de l'indice du volume de courrier au courrier trié mécaniquement de manière séquentielle et au courrier trié manuellement.

Ce comité est composé d'au moins deux (2) représentantes ou représentants nommés par chacune des parties. La Société assume tous les coûts liés aux travaux de ce comité.

Objectif

Le projet analyse et réexamine tous les aspects de la formule utilisée pour calculer le pourcentage de points de remise desservis des itinéraires de factrices et facteurs. L'objectif est de mettre à jour la formule actuelle de calcul du pourcentage des points de remise desservis ou d'établir une nouvelle formule qui détermine plus fidèlement le nombre de points de remise desservis par une factrice ou un facteur dans le cadre d'une journée moyenne.

Le projet analyse et réexamine aussi la formule de calcul de l'indice du volume de courrier pour le courrier trié mécaniquement de manière séquentielle et le courrier trié manuellement.

Principes directeurs

- transparence en ce qui a trait aux données saisies et aux résultats du projet pilote;
- évaluation de la charge de travail qui reflète le travail effectué;
- formule de calcul du pourcentage des points de remise desservis qui détermine fidèlement le nombre de points de remise desservis quotidiennement par une factrice ou un facteur en prenant appui sur les volumes actuels de courrier et la gamme de produits.

ANNEXE 2 « NOUVEAU »

EFFECTIF TEMPORAIRE EN PÉRIODE DE POINTE

I. Affectations temporaires pour la période de pointe

La Société et le Syndicat (« les parties ») reconnaissent que pour respecter les normes de livraison et répondre aux besoins des clients tout en assurant une charge de travail équilibrée aux employées et employés pendant la période la plus chargée de l'année, des affectations temporaires pour la période de pointe sont requises.

Par conséquent, les parties conviennent de créer des affectations temporaires pour la période de pointe (« TPP »).

II. Description

2.1 Aux fins de la présente annexe, les affectations TPP sont occupées par des employées et employés temporaires qui effectuent, durant leur semaine de travail normale, le travail des factrices et facteurs du groupe 2, conformément à l'article 3 de la présente annexe.

2.2 Les affectations TPP, d'une durée déterminée d'un maximum de trois (3) mois, commencent au plus tôt le premier dimanche de novembre et se terminent au plus tard le premier samedi suivant le 31 janvier de l'année suivante (« la durée »).

2.3 Les affectations TPP peuvent commencer jusqu'à quatre (4) semaines plus tôt que ne le prévoit l'alinéa 2.2 dans le seul but de permettre l'achèvement de la formation requise.

2.4 Un nombre minimum d'heures de travail est garanti aux affectations TPP.

2.5 Les affectations TPP sont mises en œuvre dans les installations ou les bureaux de poste déterminés par la Société.

III. Dotation des affectations

3.1 a) La Société offre d'abord les affectations TPP au personnel qui figure sur la liste d'appel des employées et employés temporaires appropriée du groupe 2, conformément à la clause 44.04 de la convention collective.

b) Pour toute la durée de l'affectation TPP, les employées et employés, tels qu'ils sont définis à l'alinéa 3.1(a), qui acceptent une affectation TPP sont admissibles aux dispositions de l'article 44, sauf indication contraire dans la présente annexe.

c) Malgré la clause 44.12, lorsque c'est réalisable, la Société offre tout d'abord aux employées ou employés dans une affectation TPP du travail supplémentaire jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour, avant de consulter la liste d'appel correspondante, en vertu de la clause 44.12.

3.2 a) Après avoir appliqué l'alinéa 3.1a), advenant le cas où la Société aurait besoin d'employée ou d'employé supplémentaires pour doter des affectations TPP, celle-ci peut embaucher dans l'unique but de pourvoir les affectations TPP.

b) L'employée ou l'employé, tel qu'il est défini à l'alinéa 3.2a), ne sera admissible qu'aux dispositions des clauses 44.17 et 44.18, excluant toutes autres dispositions de l'article 44, sauf indication contraire dans la présente annexe. Par souci de clarté, l'employée ou l'employé n'accumule pas d'ancienneté en vertu de la clause 44.01 ni de service continu conformément à la clause 11.01.

c) Il est entendu que, l'emploi de l'employée ou l'employé, tel qu'il est défini à l'alinéa 3.2a), se termine à la fin de la durée, à moins que l'emploi soit prolongé par la Société. Dans un tel cas, l'employée ou l'employé est ajouté à la liste d'appel appropriée, conformément à la clause 44.04.

IV. Heures

4.1 Les employées et employés ayant une affectation à horaire fixe auront un horaire de travail prévu d'un minimum trois (3) heures par jour et treize heures et un tiers (13 1/3) par semaine, mais au maximum de quarante (40) heures par semaine.

4.2 Dans les endroits où les affectations TPP sont mises en œuvre, tous les employées et employés temporaires ayant une affectation TPP se classent, aux fins de l'alinéa 17.04a), entre les sous-alinéas 17.04a)iii) et 17.04a)iv).

4.3 Les employées et employés dans les affectations TPP seront utilisés pour effectuer d'autres tâches disponibles du groupe 2 en vertu de la convention collective, et ce, dans une installation ou un bureau de poste. De plus, selon le volume et la charge de travail, la Société peut retirer du travail des itinéraires et l'octroyer aux employées et employés dans les affectations TPP afin de réduire les heures supplémentaires de l'itinéraire, lorsque les employées et employés réguliers ont indiqué qu'ils ne désiraient pas effectuer de temps supplémentaire sur leur itinéraire.

4.4 Tout travail excédant huit (8) heures par jour accepté par une employée ou un employé occupant une affectation TPP est effectué le jour même par l'employée ou l'employé en question.

4.5 Les affectations TPP n'ont aucune incidence sur les calculs des graphiques à colonnes.

V. Consultation

5.1 La Société tiendra une consultation locale pour discuter de la mise en œuvre des affectations TPP dans une installation ou un bureau de poste donné pour l'année en question.

5.2 À l'échelle nationale, les parties conviennent de se rencontrer pour régler les problèmes qui pourraient survenir dans le cadre de l'application continue de la présente annexe. Elles peuvent convenir d'apporter des modifications aux procédures et aux règles qui y sont associées afin de traduire l'intention des parties.

ANNEXE 3 « NOUVEAU »

POSTES MAINTENUS VACANTS DANS LE GROUPE 2 LORSQU'UNE RÉDUCTION DU NOMBRE DE POSTES EST PRÉVUE

La Société convient que la dotation de postes vacants du groupe 2 sur une base indéterminée est un résultat souhaité. Par conséquent, elle s'engage à utiliser son droit de pourvoir temporairement la ou les affectations s'y rapportant exclusivement quand:

- i) il est connu qu'il y aura une réduction du nombre de postes dans n'importe quel groupe au sein du bureau de poste ou dans la zone; et
- ii) il est connu qu'il est nécessaire de garder des postes vacants du groupe 2 pour une réaffectation opportune des employées régulières et employés réguliers protégés par la sécurité d'emploi à l'article 53.

Dans ces circonstances, la Société s'engage à le faire selon les paramètres et préalables suivants :

- a) le directeur national et le syndicat au niveau local ont été informés du changement qui mènera à une réduction de postes pour un emplacement précis;
- b) La dotation temporaire des affectations du groupe 2 se limite au bureau de poste et à la zone (telle que définie à l'article 53) dans lequel ou laquelle la réduction est connue dans l'unité de négociation.
- c) La dotation temporaire se limite à la période à partir de la date de l'avis mentionné à l'alinéa a) ci-haut jusqu'à l'une des deux dates suivantes; selon la première éventualité :
 - i) la date d'entrée en vigueur de la réduction dans le ou les groupe(s) visé(s) du bureau de poste et de la zone déterminés; ou
 - ii) la date de l'enclenchement de l'article 53.
- d) Le nombre maximal de postes vacants du groupe 2, pour lesquels les affectations sont temporairement pourvues, se limite au:
 - i) nombre total de réductions de postes prévues dans le ou les groupe(s) visé(s) de l'unité de négociation au bureau de poste et dans la zone;
 - ii) moins le nombre total de départs prévus (pour quelque raison que ce soit) dans un groupe autre que le groupe 2 dans le bureau de poste et la zone visés.
- e) Il est convenu que le nombre obtenu résultant de l'alinéa d) ci-dessus fait l'objet d'une consultation avec le syndicat au niveau local, ou régional si plus d'une section locale est impliquée.

- f) Nonobstant les autres dispositions de mise au choix de la convention collective, la dotation temporaire de telles affectations est effectuée conformément à l'article 17.

ANNEXE 4 « NOUVEAU »

MISE À JOUR DU VOLUME DES ITINÉRAIRES DES FACTRICES ET FACTEURS

Le processus de réorganisation en vertu de l'article 47 prévoit le recours aux données passées sur le volume lors de l'élaboration des itinéraires. Ainsi, en fonction du calendrier et de l'échéancier d'une réorganisation, les données sur le volume pourraient ne plus correspondre aux volumes moyens pour chaque type de produit en raison de la croissance ou du déclin des volumes.

En vue de mieux refléter les changements de volume, les parties ont convenu d'un processus de réévaluation des itinéraires basé sur des données de volume plus récentes.

Nonobstant la clause 47.06, la Société révisera chaque année l'indice des envois à remettre en mains propres (« ERMP ») et l'indice du volume de courrier (« IVC ») en se servant des dernières données disponibles sur la mesure du volume pour chaque itinéraire et elle mettra à jour les itinéraires des postes de factrices et de facteurs au moyen des nouveaux volumes indexés (« mise à jour du volume »). Le procédé de mise à jour du volume sera le suivant :

- 1) au plus tard douze (12) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'indice des ERMP et l'IVC seront produits pour le poste de facteurs avant la mise à jour du volume prévue pour la période de quarante-huit (48) semaines la plus récente, excluant les quatre (4) semaines de décembre;
- 2) l'indice des ERMP et l'IVC seront comparés aux dernières données sur la mesure du volume pour le poste de facteurs;
- 3) la charge de travail évaluée pour chaque itinéraire sera alors rajustée afin de tenir compte du changement de volume par type de produit (IVC pour la Poste-lettre et indice des ERMP pour les colis et les paquets) si l'évaluation démontre une augmentation.

La Société effectuera une mise à jour du volume pour tous les postes de facteurs ne figurant pas sur le calendrier des réorganisations chaque année, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

La mise à jour du volume ne sera pas effectuée pour les postes de facteurs avant qu'au moins cinquante-deux (52) semaines se soient écoulées depuis la mise en œuvre de la réorganisation

précédente. Les mises à jour de volume se dérouleront progressivement tout au long de l'année et aucune mise à jour du volume ne sera effectuée en novembre et en décembre.

La Société inclura un échéancier lié aux postes de facteurs faisant l'objet d'une mise à jour au moyen du procédé de mise à jour du volume selon l'échéancier prévu à la clause 47.02.

Les mises à jour du volume ne sont pas considérées comme des réorganisations ou des mises à jour d'itinéraires aux fins de toute disposition de la convention collective, du SMIFF ou de tout protocole d'entente conclu entre les parties.

Les parties reconnaissent qu'il s'agit d'un procédé de mise à jour de nature mathématique, appliquant les dernières données sur le volume à la dernière réorganisation, ce qui peut donner lieu à la surévaluation de certains itinéraires. Ainsi, la rémunération pour le travail surévalué, l'aide pour un itinéraire et les rajustements seront effectués conformément à la convention collective et au SMIFF, le cas échéant.

Rien dans la présente annexe ne limite ou restreint les droits de la Société de déterminer et de planifier la réorganisation d'itinéraires.

Les parties reconnaissent que le procédé de mise à jour du volume constitue une solution temporaire à court terme, pendant que les parties explorent des modèles de livraison à plus long terme et, ainsi, le processus de réorganisation actuel s'applique.

PROTOCOLE D'ENTENTE – COURRIER TRIÉ DE MANIÈRE SÉQUENTIELLE

1. Les factrices et facteurs qui considèrent plus pratique de fusionner dans leur véhicule, avant de commencer la livraison, leur courrier trié de manière séquentielle et leur courrier trié manuellement ne seront pas sanctionnés par la Société pour ce motif.
2. La fusion du courrier trié de manière séquentielle et du courrier trié manuellement ne doit pas entraîner de temps supplémentaire ni être utilisé lors d'un processus de validation.
3. Les parties reconnaissent que les itinéraires des factrices et facteurs sont évalués et réorganisés en tenant compte que les factrices et facteurs ne fusionnent leur courrier trié de manière séquentielle et leur courrier trié manuellement. La décision d'une factrice ou facteur de fusionner son courrier trié de manière séquentielle et son courrier trié manuellement n'aura aucune incidence sur l'évaluation ou la réorganisation de l'itinéraire et n'entraînera pas de réévaluation ni de réorganisation. La fusion du courrier trié de manière séquentielle et du courrier trié manuellement n'est pas considéré comme une nouvelle méthode de travail et ne nécessitera pas de nouvelle norme, d'allocation de temps ou de paiement d'indemnité.

LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT À ÊTRE FOURNIES PAR SCP

1. **Expansion de services**

Lors de la présente ronde de négociation entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, des discussions sur des initiatives d'expansion de services conformément à l'annexe « T » de la convention collective ont eu lieu.

À la suite de ces discussions, la Société et le Syndicat s'engagent à travailler en collaboration sur un ensemble précis de nouveaux services financiers pendant la durée de la convention collective.

2. **Stratégie environnementale**

Postes Canada souhaite collaborer avec le STTP et les représentantes et représentants des autres unités de négociation pour établir la stratégie à adopter pour déterminer la voie à suivre pour l'environnement à Postes Canada.

Les parties croient qu'il s'agit d'un secteur où elles peuvent collaborer pour élaborer une solide stratégie environnementale pour l'entreprise en examinant tous les aspects incluant le parc de véhicules, les bâtiments et les produits et services.

3. **Régime de retraite agréé**

En septembre 2016, les négociateurs en chef de Postes Canada ont avisé le STTP que le régime de retraite ferait l'objet d'un examen. Au cours de la première partie de l'année 2018, un rapport sur la viabilité du Régime de pension agréé de Postes Canada a été présenté à tous les agents négociateurs dans le cadre de la séance d'information du Conseil consultatif des pensions et du groupe de travail pour les communications et consultations.

Lors des négociations, les parties ont eu l'occasion d'examiner ce rapport et la présente lettre confirme l'engagement des parties d'avoir des discussions pour trouver un terrain d'entente et des solutions concernant la viabilité du régime de retraite pour les participants et la Société à court, moyen et long terme.

UNITÉ DES FFRS – CHANGEMENTS AUX LIBELLÉS

Tous les éléments déjà signés par les parties, tels qu'identifiés au début du processus d'arbitrage, seront intégrés dans la nouvelle convention collective.

ARTICLE 11 - CHANGEMENTS AUX ITINÉRAIRES

11.06 Affectation et mise au choix après une réorganisation

a) Aux fins de cette clause, « Élément » signifie les itinéraires FFRS dans une installation postale avec la même date de mise en œuvre de réorganisation.

b) Après une réorganisation, la mise au choix est effectuée conformément à i) ou ii) ci-dessous.

i) Lorsque la réorganisation touche moins de cinquante (50) pour cent des itinéraires dans l'Élément avant la réorganisation, les itinéraires touchés sont traités individuellement comme suit :

Lorsque cinquante (50) pour cent ou plus des points de remise sont maintenus sur un itinéraire, la ou le titulaire actuel peut choisir de le conserver. Si elle ou il choisit de ne pas le conserver, l'itinéraire est ouvert à la mise au choix selon l'ancienneté parmi les titulaires d'itinéraires qui ont choisi de ne pas conserver leur itinéraire original et ceux qui ne se sont pas qualifiés pour le conserver. Après la mise au choix, tous les itinéraires vacants sont comblés conformément à l'article 12.

ii) Lorsque la réorganisation touche cinquante (50) pour cent ou plus des itinéraires de l'Élément avant la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires de l'Élément et tous les employés et employées de relève permanents de l'installation postale expriment leur choix de poste selon leur ancienneté parmi tous les postes de l'Élément et toutes les postes de relève permanents de l'installation postale.

c) À la date de la mise en œuvre de la réorganisation, tous les titulaires d'itinéraires doivent se conformer à la clause 11.05.

d) Tout titulaire d'itinéraire ou l'employée ou employé de relève permanent qui, après l'application de l'alinéa 11.06 b), n'a plus d'itinéraire ou de poste de relève permanent, peut choisir de supplanter tout titulaire d'itinéraire ayant le moins d'ancienneté ou l'employée ou l'employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté de l'installation postale si son ancienneté le lui permet.

Si elle ou il est supplanté, tout titulaire d'itinéraire ou l'employée ou employé de relève permanent ayant le moins d'ancienneté devient excédentaire, si admissible, ou il peut choisir d'être mis à pied.

e) Dans les installations postales ne comportant pas des d'employées et employés de relève permanents, la procédure énoncée ci-haut ne s'applique qu'aux titulaires d'itinéraires.

ARTICLE 13 – HEURES DE TRAVAIL

13.02 Ajustement et mesures intérimaires

(a) Tout employée ou employé dont la semaine moyenne de travail sur son itinéraire excède quarante (40) heures durant toute période de deux (2) semaines consécutives doit en aviser la Société afin de faire corriger la situation conformément à l'article 11.

(b) Jusqu'à ce que la Société ait réduit la semaine moyenne de travail à une moyenne de quarante (40) heures :

i) la Société paie à l'employée ou l'employé la différence entre le nombre d'heures travaillées chaque semaine par l'employée ou l'employé et 40 heures, au taux horaire applicable multiplié par 1,5; et

ii) lorsque cela est possible, la Société fournit de l'aide pour accomplir le travail en excédant de la moyenne de quarante (40) heures par semaine.

(c) L'employée ou l'employé qui fournit l'aide décrite au sous-alinéa 13.02(b)(ii) est payé au taux horaire applicable.

ARTICLE 20 – CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

20.01 Accident de travail

L'employée ou l'employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail, à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier pour la période déterminée par une commission provinciale des accidents du travail au cours de laquelle elle ou il est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une inconduite délibérée de sa part,

ou

b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi,

ou

- c) d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres conditions dangereuses dans l'exercice de ses fonctions,

si elle ou il convient de verser à la Société tout montant d'argent reçu en règlement de toute réclamation pour perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou exposition.

20.02 Employées et employés de relève permanents - Congé pour accident du travail

Sous réserve de l'approbation d'une commission des accidents du travail compétente, la Société calculera le taux de rémunération des employées et employés de relève permanents en congé pour accident du travail en fonction des critères suivants :

- a) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis cinquante-deux (52) semaines ou plus avant de se retrouver en congé pour accident du travail, soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire moyen au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines sert de base de calcul; ou
- b) si l'employée ou l'employé travaillait pour la Société depuis moins de cinquante-deux (52) semaines avant de se retrouver en congé pour accident du travail, son salaire hebdomadaire moyen pendant la durée de sa période d'emploi sert de base de calcul.

20.03 Accident du travail (en attente)

L'employée ou l'employé recevra soixante-dix pourcent (70 %) de ses revenus lorsqu'elle ou il est dans l'impossibilité de travailler ou ne peut se présenter au travail comme prévu en raison d'un accident devant faire l'objet d'une décision par une commission des accidents du travail.

ARTICLE 22 – RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

22.05 Soins médicaux des personnes retraitées

- a) Aux fins de la présente clause, une retraitée ou un retraité est une employée régulière ou un employé régulier qui a pris sa retraite de la Société et qui reçoit une pension non réduite ou réduite aux termes du Régime de retraite de la Société canadienne des postes.
- b) Sous réserve des autres dispositions de la présente clause, la retraitée ou le retraité qui compte au moins quinze (15) années de service continu au moment de la retraite bénéficie du RSMC si elle ou il en fait la demande dans les soixante (60) jours suivant son départ à la retraite ou suivant le jour où elle ou il commence à recevoir ses prestations de retraite différées.

À défaut de présenter sa demande, la retraitée ou le retraité cesse d'être admissible au RSMC. L'obligation de présenter une demande ne s'applique qu'une seule fois.

- c) La retraitée ou le retraité qui ne compte pas quinze (15) années de service continu, mais est invalide et reçoit une rente d'invalidité ou une rente non réduite aux termes du Régime de retraite de la Société canadienne des postes bénéficie également du RSMC si elle ou il en fait la demande conformément à l'alinéa 22.05 b) ci-dessus.
- d) Malgré les alinéas 22.05 b) et c) ci-dessus, une employée ou un employé dont l'emploi prend fin n'est pas admissible au RSMC si elle ou il choisit de différer le versement de ses prestations de retraite pour une période de plus de cinq (5) ans.
- e) La retraitée ou le retraité qui s'est prévalu de cet avantage et qui avise par la suite la société d'assurance qu'elle ou il souhaite interrompre sa participation au régime de soins de santé pour personnes retraitées ne pourra pas ultérieurement y redevenir admissible.
- f) Les employées et employés qui prennent leur retraite ont droit au même RSMC que les employées et employés actifs, y compris en ce qui concerne le niveau de prestations, les franchises et la coassurance et
- i) la contribution de la Société à la partie « médicale » du RSMC (à l'exclusion des avantages facultatifs) est de soixante-cinq pour cent (65 %) et celle de la retraitée ou du retraité est de trente-cinq pour cent (35 %).

ARTICLE 23 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 23.01 Sous réserve des dispositions du présent article, une employée ou un employé qui compte plus de cinq (5) années de service continu n'est pas mis à pied.
- 23.02 Lorsque le nombre d'employées et employés excède le nombre d'itinéraires ou de postes de relève permanents dans une installation postale donnée, la Société déclare excédentaire l'employée ou l'employé possédant le moins d'ancienneté dans l'installation en question. L'employée ou l'employé déclaré excédentaire (« employée ou employé excédentaire ») doit avoir reçu de la Société, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle elle ou il deviendra excédentaire, un avis écrit l'en informant.
- 23.03
- a) Sous réserve de l'alinéa b), une employée ou un employé excédentaire peut être affecté selon son ancienneté à un itinéraire vacant comparable ou à un poste de relève permanent comparable dans une installation située dans un rayon de soixante-quinze (75) kilomètres de l'installation (ci-après « la zone ») où l'excédent d'effectif a été déclaré. L'employée ou l'employé qui obtient l'itinéraire ou le poste doit être en mesure de se présenter à son nouvel itinéraire ou poste conformément à l'alinéa 12.05a). Dans ce cas, l'employée ou l'employé conserve le droit de retourner à son ancienne installation si un itinéraire devenait vacant.

- b) Malgré la clause 12.03, avant d'affecter une employée ou un employé excédentaire aux termes du paragraphe a), l'itinéraire ou le poste vacant est mis au choix par ancienneté parmi les employées et employés de l'installation dont l'ancienneté est supérieure à celle de l'employée ou employé excédentaire. Une fois la mise au choix complétée, l'employée ou l'employé excédentaire est affecté à l'itinéraire ou au poste restant, si celui-ci est un itinéraire ou un poste comparable.
- c) Aux fins des présentes, lorsque l'itinéraire ou le poste qui était détenu par l'employée ou l'employé excédentaire était évalué à trente (30) heures par semaine ou plus, l'itinéraire ou le poste comparable doit aussi être évalué à trente (30) heures par semaine ou plus.
- 23.04 Aux fins de la clause 23.03, l'employée ou l'employé est réputé posséder le véhicule approprié pour effectuer le travail de l'itinéraire ou du poste comparable, jusqu'à ce qu'elle ou il remplace son véhicule. Dans le cas où un véhicule de la Société lui était fourni avant d'être déclaré excédentaire, la Société continue de lui fournir un véhicule.
- 23.05 L'employée ou l'employé qui obtient un itinéraire ou un poste comparable cesse d'être excédentaire.
- 23.06 Lorsqu'il n'y a pas d'itinéraire ou de poste comparable vacant à l'intérieur de la zone, l'employée ou l'employé excédentaire peut être affecté à un autre itinéraire ou poste de relève permanent vacant dans la zone. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée de la composante des activités prévue à l'annexe « A » de son ancien itinéraire ou poste ou la composante des activités et l'allocation variable prévues à l'annexe « A » de l'itinéraire ou du poste de relève permanent sur lequel elle ou il effectue le travail, jusqu'à ce qu'un itinéraire ou un poste de relève permanent comparable devienne vacant à l'intérieur de la zone et que l'employée ou l'employé y soit affecté.
- 23.07 Lorsqu'aucun itinéraire ou qu'aucun poste de relève permanent n'est vacant à l'intérieur de la zone, la Société peut affecter l'employée ou l'employé excédentaire à des tâches de l'unité de négociation dans des installations postales à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de l'installation postale dans laquelle elle ou il travaillait avant de devenir excédentaire. L'employée ou l'employé reçoit alors la valeur la plus élevée de la composante des activités prévue à l'annexe « A » de son ancien itinéraire ou poste, ou la composante des activités et l'allocation variable prévues à l'annexe « A » de l'itinéraire ou du poste de relève permanent sur lequel elle ou il effectue le travail.
- 23.08 La Société assure le transport de l'employée ou de l'employé affecté aux termes de la clause 23.07 si elle ou il est tenu de se déplacer d'une installation postale à une autre pour accomplir les tâches qui lui sont assignées.

- 23.09 Une employée ou un employé excédentaire peut demander et obtenir un itinéraire vacant ou un poste de relève permanent à l'extérieur de la zone. Dans un tel cas, la politique de la Société en matière de déménagement, telle qu'elle peut être modifiée de temps à autre, s'applique. L'employée ou l'employé ainsi affecté cesse d'être excédentaire.
- 23.10 Lorsqu'il y a plusieurs employées ou employés excédentaires à l'intérieur de la zone, les itinéraires et postes prévus au présent article sont offerts sur la base de l'ancienneté entre les employées et employés excédentaires de la zone, malgré les dispositions de l'article 12.
- 23.11 Après consultation avec le Syndicat, la Société peut offrir, par ordre d'ancienneté, une prime de départ à toute employée ou à tout employé de l'installation postale où l'excédent d'effectif a été déclaré. La Société transmet à la section locale du syndicat la liste des employées et employés à qui elle a fait une offre, ainsi que la liste des employées et employés, par ordre d'ancienneté, qui ont exprimé leur intérêt pour le programme de primes de départ. La Société informe également la section locale du syndicat du contenu des offres soumises.
- 23.12 La période maximale pendant laquelle une employée ou un employé peut être excédentaire avant d'être mis à pied est de douze (12) mois. Elle ou il est alors placé sur la liste de rappel.
- 23.13 L'employée ou l'employé qui refuse une affectation aux termes des clauses 23.03, 23.06 ou 23.07 est mis à pied et placé sur la liste de rappel.

23.14 Droit de rappel

Lorsqu'une employée ou un employé est mis à pied, son nom est inscrit sur une liste de rappel et elle ou il peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste vacant à son installation postale pour lequel elle ou il est qualifié, conformément à la clause 12.03, au cours des douze (12) mois qui suivent son inscription sur la liste de rappel.

23.15 Préavis

Une employée ou un employé mis à pied est avisé au moins deux (2) semaines à l'avance.

23.16 Maintien de l'ancienneté

L'employée ou l'employé qui est inscrit sur une liste de rappel continue d'accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 33 - SALAIRES

33.06 Indemnité de vie chère (IVC)

- a) À partir du 1^{er} janvier 2020, l'indemnité de vie chère calculée d'après l'indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (2002 : 100) doit être versée à chacun des trimestres énumérés ci-dessous à chaque titulaire d'itinéraire et d'employée ou employé de relève, conformément aux règles ci-après prévues :
- i) Pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021, les trimestres mentionnés ci-dessus sont les suivants :
- du 1^{er} janvier 2020 au 31 mars 2020,
 - du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020,
 - du 1^{er} juillet 2020 au 30 septembre 2020,
 - du 1^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020,
 - du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021
 - du 1^{er} avril 2021 au 30 juin 2021,
 - du 1^{er} juillet 2021 au 30 septembre 2021
 - du 1^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021.
- ii) L'indemnité est versée à raison de zéro virgule zéro trois sept cinq pour cent (0,0375 %) sur la composante des activités payée pour chaque fraction complète d'augmentation de zéro virgule zéro cinq zéro quatre (0,0504) point de l'indice des prix à la consommation qui dépasse l'indice ajusté, soit cinq virgule trente-trois pour cent (5,33 %) de plus que l'indice publié pour le mois de décembre 2019.
- iii) Pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021, le premier paiement prend effet lorsque l'IPC atteint l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06a)(ii). Aux fins du premier paiement, l'indice publié à la fin d'un trimestre doit être comparé à l'indice ajusté et le paiement prend effet à partir du premier jour du mois où l'indice publié excède l'indice ajusté et est versé conformément au sous-alinéa 33.06a)(ii) sur la composante des activités payée entre le premier jour du mois où l'indice excède l'indice ajusté et la fin du trimestre.
- iv) Aux fins des paiements prévus pour les trimestres subséquents, le montant de l'indemnité est déterminé en comparant l'indice publié pour le dernier mois du trimestre avec l'indice ajusté défini au sous-alinéa 33.06a)(ii). Si l'IPC excède

toujours l'indice ajusté, l'indemnité est versée conformément au sous-alinéa 33.06a)(ii) sur la composante des activités payée durant le trimestre concerné.

- b) Les indemnités versées en vertu de l'alinéa 33.06a) ne sont pas incorporées à la composante des activités.
- c) Tous les paiements sont effectués globalement sous forme d'arrérages conformément à l'alinéa 33.06a). Les indemnités versées n'affectent pas les taux des primes ou des pensions de retraite. On en tient cependant compte dans le calcul de la rémunération pour les jours fériés et les congés payés.
- d) Il n'y aura pas de redressement, rétroactif ou autre, à la suite d'une révision résultant d'une correction effectuée ultérieurement à l'indice par Statistique Canada.
- e) Si Statistique Canada cesse de publier l'indice des prix à la consommation mensuel et(ou) apporte des changements qui touchent la méthode de calcul de l'indemnité décrite ci-dessus, la question est étudiée par les deux parties avant que, le cas échéant, des modifications soient apportées aux modalités ci-dessus.

ARTICLE 34 - DURÉE ET RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

34.01 Durée de la convention collective

Sauf dispositions contraires, les dispositions de la convention collective lient la Société et le Syndicat à partir de la date de la décision arbitrale jusqu'au 31 décembre 2021.

ARTICLE 36 – CONGÉS POUR DES RAISONS PERSONNELLES ET PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

- 36.09(b)(iv) en cas de maladie ou de blessure liée à une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues, consentir à suivre un traitement professionnel continu jugé approprié pour l'état faisant l'objet du traitement.
- 36.09 (c) La décision d'approuver le versement de prestations d'assurance-invalidité de courte durée est prise par le fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité et doit être prise par une personne possédant une formation appropriée en gestion d'assurance-invalidité, en se fondant uniquement sur des motifs médicaux.
- 36.10(f)(iii) Une fois la décision rendue sur la demande de prestations d'assurance-emploi, le recouvrement par la Société de sommes versées en trop, le cas échéant, doit se limiter à dix pour cent (10 %) de la paie de l'employée ou de l'employé par période de paie, jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer.
- 36.14 (i) Sauf pour les fins de l'alinéa 36.14 h) et pour sa nomination, seuls le gestionnaire de dossier, le Syndicat ou l'employée ou l'employé peuvent entrer en communication avec le médecin indépendant.

36.17 Délais

Des exceptions à l'application stricte des délais prévus à cet article seront prises en considération lorsque l'employée ou l'employé a des restrictions cognitives documentées si:

- a) selon un diagnostic médical objectif, elles nuisent à la capacité de l'employée ou de l'employé de respecter le processus (par exemple, une déficience au niveau de la compréhension, de la prise de décision, du jugement, etc.); et
- b) l'employée ou l'employé ne dispose pas d'un réseau de soutien (i.e. un membre de sa famille) autorisé à l'assister tout au long du processus.

ANNEXE « A » – CALCULS DU SALAIRE PROPREMENT DIT

Les valeurs d'activité prévues dans l'annexe « A » de la convention collective, telles qu'ajustées pour refléter la décision Flynn sur l'équité salariale, sont augmentées de la façon suivante, aux dates indiquées:

1^{er} janvier 2018 – 2 %

1^{er} janvier 2019 – 2 %

1^{er} janvier 2020 – 2,5 %

1^{er} janvier 2021 – 2,9 %

Les allocation variables et l'allocation pour le tri de connaissance et l'adressage civique prévues dans l'annexe « A » de la convention collective sont augmentées de même montants aux mêmes dates.

8. Livraison uniquement de colis (NOUVEAU)

La Société peut considérer si elle juge nécessaire d'effectuer uniquement la livraison de colis les fins de semaine.

(a) Les employées et employés qui effectuent uniquement la livraison de colis reçoivent les éléments suivants :

(i) Pour chaque kilomètre parcouru, assujetti au pourcentage de progression approprié prévu à l'alinéa 2(b) :

	\$ par KM
A compter du 1 ^{er} janvier 2020	1,4180 \$
A compter du 1 ^{er} janvier 2021	1,4590 \$

(ii) À compter du 1^{er} juillet 2020, pour chaque colis : 2,00 \$

(iii) Les dépenses d'utilisation d'un véhicule, telles qu'elles sont décrites à l'alinéa 33.01(b), s'il y a lieu.

(b) Les colis livrés en vertu du paragraphe 8 ne sont pas considérés comme des envois à remettre en mains propres sur un itinéraire.

(c) Afin d'égaliser les chances d'effectuer la livraison uniquement de colis les fins de semaine, la Société tient une liste de tous les employées et employés, par ordre d'ancienneté, applicable à chaque installation postale.

(d) Il est convenu que les employées ou employés de relève permanents peuvent se faire offrir la livraison uniquement de colis les fins de semaine.

ANNEXE « D » - FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

1. À compter du 1^{er} juillet 2020, la Société versera dans le fonds d'éducation du Syndicat constitué conformément à l'annexe « U » de la convention collective applicable à l'unité de négociation de l'exploitation urbaine, pour le bénéfice des employées et employés visés par la présente convention collective, la somme suivante :

a) Le montant est de trois cents et demi (3,5 ¢) pour chaque heure payée à tous les employés et employées.

ANNEXE « E » - EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL

1. À compter du 1^{er} septembre 2020, la Société fait appel à des employées ou employés de relève sur appel dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus.

3. Les employées ou employés de relève sur appel sont rémunérés au niveau de progression minimum des valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement ou de la rémunération applicable en vertu du paragraphe 8 de l'annexe « A ». À moins qu'un véhicule de la Société ne soit fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

(Le reste de l'annexe demeure)

ANNEXE « H » - COUVERTURE DES ABSENCES

À compter du 1^{er} septembre 2020, la Société accepte d'assumer la responsabilité d'assurer les remplacements en cas d'absences reconnues par la convention collective pour les titulaires d'itinéraire dans les installations postales comptant trois (3) itinéraires FFRS ou plus.

D'ici là, toutes les pratiques actuelles relatives à la responsabilité d'assurer les remplacements en cas d'absences demeurent en vigueur.

ANNEXE (NOUVEAU) - PRÉSERVATION DES EMPLOIS

1. Tout travail qui est habituellement exécuté par les employées et employés de l'unité de négociation continue d'être exécuté par ceux-ci en exclusivité.
2. Tous les points de remise actuellement desservis par les employées et employés de l'unité de négociation continuent d'être desservis par eux.
3. Lorsque la Société, après avoir fait les efforts raisonnables, ne dispose pas d'employées et d'employés de l'unité de négociation afin d'exécuter le travail prévu aux paragraphes 1 et 2, elle peut, pour une période de temps raisonnable, confier temporairement ce travail à d'autres personnes.
4. Tous les nouveaux points de remise situés à l'intérieur des zones qui sont actuellement desservies par les employées et employés de l'unité de négociation, et qui ne sont pas réservés attribués aux factrices et facteurs aux termes de l'annexe « E » de la convention collective de l'unité urbaine, sont soit desservis par les employées et employés de l'unité de négociation FFRS.
5. Les parties peuvent convenir que tout travail lié à une nouvelle activité entreprise par la Société ou pour son compte peut être attribué à des employées et employés de l'unité de négociation, sauf si ce travail, compte tenu de sa nature :
 - a) relève d'une autre unité de négociation à la Société; ou
 - b) relève des fonctions de supervision ou de direction.

LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT À ÊTRE FOURNIES PAR SCP

1. Expansion de services

Lors de la présente ronde de négociation entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, des discussions sur des initiatives d'expansion de services conformément à l'annexe « T » de la convention collective ont eu lieu.

À la suite de ces discussions, la Société et le Syndicat à travailler en collaboration sur un ensemble précis de nouveaux services financiers pendant la durée de la convention collective.

2. Stratégie environnementale

Postes Canada souhaite collaborer avec le STTP et les représentantes et représentants des autres unités de négociation pour établir la stratégie à adopter pour déterminer la voie à suivre pour l'environnement à Postes Canada.

Les parties croient qu'il s'agit d'un secteur où elles peuvent collaborer pour élaborer une solide stratégie environnementale pour l'entreprise en examinant tous les aspects incluant le parc de véhicules, les bâtiments et les produits et services

3. Régime de retraite

En septembre 2016, les négociateurs en chef de Poste Canada ont avisé le STTP que le régime de retraite ferait l'objet d'un examen. Au cours de la première partie de l'année 2018, un rapport sur la viabilité du Régime de pension agréé de Postes Canada a été présenté à tous les agents négociateurs dans le cadre de la séance d'information du Conseil consultatif des pensions et du groupe de travail pour les communications et consultations.

Lors des négociations, les parties ont eu l'occasion d'examiner ce rapport et la présente lettre confirme l'engagement des parties d'avoir des discussions pour trouver un terrain d'entente et des solutions concernant la viabilité du Régime de retraite pour les participants et la Société à court, moyen et long terme.