Volume 44 Numéro 3 **Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes** octobre 2016

VOTE DE RATIFICATION DE L'UNITÉ URBAINE

Un message du comité de négociation de l'unité urbaine

Durant la ronde de négociation qui vient de se terminer, les deux comités de négociation (unité urbaine et unité des FFRS) ont travaillé ensemble comme un seul comité, étant donné le mandat initial, qui était de conclure une seule convention collective pour les deux unités. Nous aimerions maintenant vous faire part de quelques réflexions sur le processus de négociation et l'entente de principe sur laquelle vous devez vous prononcer. Les membres du comité de négociation ont eu à composer avec un employeur qui refusait de négocier sérieusement. Cette situation a duré des mois. Nous avions de nombreuses revendications majeures qu'il nous fallait tenter d'obtenir. Le STTP possède une feuille de route impressionnante en matière de résistance devant l'adversité, et la dernière ronde de négociation n'y a pas fait exception. Il a fallu négocier avec les mêmes représentants patronaux qui ont orchestré le lock-out et la loi spéciale de retour au travail en 2011, et ils se comportaient comme si le gouvernement Harper était toujours en place. Postes Canada s'est présentée à la table de négociation armée d'une longue liste de reculs qui visaient presque tous les aspects de notre convention collective : régime de retraite, avantages sociaux des membres retraités, congé annuel, sécurité d'emploi, coûts des avantages sociaux, pour n'en nommer que quelques-uns. L'employeur était déterminé à réduire les conditions de travail, la rémunération et les avantages sociaux prévus dans la convention collective de l'unité urbaine pour les ramener au même niveau que ceux de l'unité des FFRS. Nous avons finalement obtenu une convention collective qui ne présente aucun recul.

Pendant des semaines, nous nous sommes opposés à Postes Canada, lui répétant que nous voulions discuter de nos revendications et non pas uniquement de ses propositions pleines de reculs. Nous savions que Postes Canada voulait s'en prendre à notre régime de retraite, et il était hors de question pour nous d'en discuter. Depuis le début de nos négociations, un certain nombre de syndicats au pays n'ont pu maintenir le régime de retraite à prestations déterminées à l'intention des nouveaux employés et employées.

Il est évident que nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions. Cependant, en regardant le portrait général et la façon dont la ronde de négociation s'est déroulée, il est clair que nous avons remporté la bataille. Durant la prochaine ronde de négociation, qui s'amorcera dans moins d'un an, nous aurons la possibilité de régler des litiges comme la livraison à une liasse, l'accès à l'information, les effectifs internes et la prestation de nouveaux services. Nous avons bon espoir que des changements auront été apportés au conseil d'administration de Postes Canada ou à la haute direction, ou aux deux, avant notre retour à la table de négociation, en 2017. Ces changements ne sont pas une garantie de succès, mais il se pourrait bien que Postes Canada se présente à la table de négociation avec l'intention véritable de négocier.

Le comité de négociation a examiné attentivement l'entente de principe, et avant de recommander à l'unanimité au Conseil exécutif national d'accepter cette entente, il y a eu des discussions souvent très ardues. Nous avons appuyé notre décision sur les facteurs majeurs suivants : protéger notre régime de retraite à prestations déterminées, protéger les revenus des membres retraités en évitant toute hausse des primes d'assurance, maintenir notre pleine sécurité d'emploi, maintenir ouverts 493 comptoirs postaux et compter sur le fait qu'il s'agit d'une entente de deux ans. Une entente de deux ans nous place dans une excellente position pour la prochaine ronde de négociation. L'examen public de Postes Canada sera terminé, et nous serons en mesure de négocier en fonction des recommandations issues de l'examen. D'ici là, nous aurons en main le rapport du comité d'examen de l'équité salariale, qui aura des répercussions importantes sur les négociations des unités rurales et urbaines.

Pour toutes ces raisons, le comité de négociation vous recommande à l'unanimité de voter en faveur du projet de convention collective.

Message du Conseil exécutif national

Le Conseil exécutif national vous soumet le projet de convention collective, car selon lui, il représente un point tournant important dans la lutte que mène le STTP pour maintenir et améliorer les droits, les avantages sociaux, les salaires et les conditions de travail des travailleurs et travailleuses des postes.

Au cours des dix mois qu'ont duré les négociations, nous avons repoussé tous les reculs exigés par l'employeur, et nous avons obtenu de très importantes améliorations à nos avantages sociaux et aux règles de travail. Plus important encore, nous avons été en mesure de maintenir le régime de retraite à prestations déterminées tant pour les membres actuels que pour les membres à venir. Et nous avons réussi à le faire à un moment où d'autres syndicats ont subi d'importants revers à ce sujet. Nous avons aussi mis en place un processus qui permettra aux FFRS d'atteindre l'équité salariale, ce qui empêchera Postes Canada de se servir des salaires et des avantages sociaux moins élevés des FFRS pour justifier ses attaques contre les droits et les avantages sociaux des travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine.

Sans la forte mobilisation des membres, il aurait été impossible de parvenir à un projet de convention collective exempt de toute concession. De même, en travaillant avec nos alliés d'autres syndicats et des mouvements sociaux, nous avons réussi à freiner la conversion aux boîtes postales communautaires, et nous avons grandement contribué à la défaite des conservateurs de Stephen Harper. Nous avons continué de faire pression sur le gouvernement libéral pour qu'il respecte ses engagements à promouvoir l'équité salariale et à défendre la classe moyenne. Il ne fait aucun doute que c'est la mobilisation active des travailleurs et travailleuses des postes qui a amené le gouvernement fédéral à faire pression sur Postes Canada pour l'empêcher de nous mettre en lock-out au début juillet et l'inciter à négocier une entente sans concessions, qui maintient notre régime de retraite.

La conclusion d'un projet de convention collective permet aussi au comité chargé de l'examen de Postes Canada de se concentrer sur son travail sans être distrait par les répercussions d'un lock-out ou d'une grève. De toute évidence, il aurait été très difficile de défendre l'expansion et l'amélioration des services postaux en plein milieu d'une importante interruption du service postal.

Le projet de convention collective ne règle pas toutes nos revendications. Il reste encore plusieurs grandes questions à régler. Certaines d'entre elles, dont la méthode de livraison à une liasse et l'accès à l'information, font l'objet de griefs qui, en ce moment, sont à l'arbitrage. D'autres enjeux importants pourront être réglés à notre retour à la table de négociation dans un peu moins d'un an.

Pour toutes ces raisons, la majorité des membres du Conseil exécutif national recommande aux membres de l'unité urbaine de voter en faveur du projet de convention collective. Le Conseil recommande aussi aux membres de lui accorder un nouveau mandat de grève qui l'autorisera, si nécessaire, à déclencher des activités de grève advenant le rejet du projet de convention collective.

Tabloïd de l'unité urbaine
Comparaison entre le projet de convention collective et l'offre globale de Postes Canada du 25 juin

Projet de convention collective	Offre globale de Postes Canada du 25 juin 2016
Durée de la convention collective • 2 ans. Échéance : le 31 janvier 2018.	**Durée de la convention collective** • 4 ans. Échéance : le 31 janvier 2020.
Salaire • Première année : 1 %, rétroactif au 1er février 2016. Deuxième année : 1,5 % à partir du 1er février 2017. • Rattrapage salarial de 1 $ l'heure pour la plupart des employées et employés des groupes 3 et 4, à partir du 1er janvier 2017. • Taux horaire des commis et des factrices et facteurs au 1er février 2017 : 26,60 $. • Taux horaire des MAM 11 au 1er février 2017 : 31,20 $.	**Salaire** • Première année : somme forfaitaire (n'ouvrant pas droit à pension) de 1 200 $ plein temps, 600 $ temps partiel et 300 $ temporaires. Trois années suivantes : 1 % par année. • Rattrapage salarial de 50 ¢ l'heure pour la plupart des employées et employés des groupes 3 et 4, à partir du 1er janvier 2017. • Taux horaire des commis et des factrices et facteurs au 1er février 2017 : 26,21 $. • Taux horaire des MAM 11 au 1er février 2017 : 30,25 $.
Régime de retraite • Maintien du régime à prestations déterminées pour tous les employés et employées en place. • Participation des nouveaux employés et employées au régime à prestations déterminées.	**Régime de retraite** • Maintien du régime à prestations déterminées pour tous les employés et employées en place. • Nouveaux employés et employées visés par un régime à cotisations déterminées.
Sécurité d'emploi • Droit des employées et employés réguliers à la protection du rayon de 40 km après cinq années de service continu. • Aucune modification aux dispositions portant sur la dotation des postes vacants.	**Sécurité d'emploi** • Les employées et employés ont droit à la protection du rayon de 40 km après cinq années de service continu s'ils obtiennent leur permanence avant la date de signature, mais seulement après dix années de service continu s'ils l'obtiennent après la date de signature. • L'employeur peut ne pas doter les postes vacants s'il s'attend à une réduction du nombre de postes ou s'il prévoit appliquer un programme qui entraînera une réduction des effectifs.
Avantages sociaux à l'intention des membres à la retraite • Aucune augmentation des primes du Régime de soins médicaux complémentaire que doivent payer les membres à la retraite.	**Avantages sociaux à l'intention des membres à la retraite** • Les primes du Régime de soins médicaux complémentaire payées par les membres qui prendront leur retraite à compter du 1er janvier 2018 passent de 35 % à 50 %.
Régime de soins dentaires • La protection annuelle des travaux de restauration majeure passe de 1 500 $ à 2 000 $ à compter du 1er janvier 2017. • Le barème de soins dentaires de l'année précédente s'applique à compter du 1er janvier de chaque année.	**Régime de soins dentaires** • La protection annuelle des travaux de restauration majeure passe de 1 500 $ à 2 000 $ à compter du 1er janvier 2017. • Le barème de soins dentaires de l'année précédente s'applique à compter du 1er avril de chaque année.
Régime de soins médicaux complémentaire • Aucune modification à la protection des services de physiothérapie. • Protection pour appareil auditif : droit à 1 000 $ (au lieu de 500 $) tous les cinq ans à compter du 1er janvier 2017. • Assurance-voyage à l'extérieur du pays passe de 100 000 $ à 250 000 $ à compter du 1er janvier 2017.	**Régime de soins médicaux complémentaire** • Protection des services de physiothérapie réduite à 1 250 $ par année au lieu d'un montant maximal illimité. • Protection pour appareil auditif : droit à 1 000 $ (au lieu de 500 $) tous les cinq ans à compter du 1er janvier 2017. • Assurance-voyage à l'extérieur du pays passe de 100 000 $ à 250 000 $ à compter du 1er janvier 2017.
Pause payée de 5 minutes pour se laver les mains • Aucune modification.	**Pause payée de 5 minutes pour se laver les mains** • Élimination de la pause payée de 5 minutes pour se laver les mains.
Modèle de livraison des colis • Nouveau modèle de livraison des colis, le matin, le soir et la fin de semaine. Ajout d'une nouvelle fonction : employées et employés de relève à temps partiel affectés à la livraison des colis. • Au début, le nouveau modèle fera surtout appel aux employées et employés temporaires, mais il prévoit un processus de création d'emplois réguliers à temps partiel à mesure que la demande du service augmentera. • Dans les installations où le modèle de livraison est mis en place, seuls les employées et employés affectés à la nouvelle fonction créée par le modèle travailleront les fins de semaine, et le recours à ces travailleurs et travailleuses se limitera au travail découlant du nouveau modèle.	**Modèle de livraison des colis** • Nouveau modèle de livraison des colis, le matin, le soir et la fin de semaine. Ajout d'une nouvelle fonction : employées et employés de relève à temps partiel affectés à la livraison des colis. • Au début, le nouveau modèle fera surtout appel aux employées et employés temporaires, mais il prévoit un processus de création d'emplois réguliers à temps partiel à mesure que la demande du service augmentera. • Dans les installations où le modèle de livraison est mis en place, seuls les employées et employés affectés à la nouvelle fonction créée par le modèle travailleront les fins de semaine, et le recours à ces travailleurs et travailleuses se limitera au travail découlant du nouveau modèle.

Effectifs et heures supplémentaires du groupe 2

• Dans les installations où le nouveau modèle n'est pas mis en place, les employées et employés réguliers du groupe 2 continueront de se faire offrir les heures supplémentaires devant être travaillées la fin de semaine ou un jour de repos.

• Les heures supplémentaires travaillées la fin de semaine ou un jour de repos continueront d'être rémunérées au double du taux normal.

Effectifs et heures supplémentaires du groupe 2

• Du 1er novembre au 15 février, possibilité de recourir à des employées et employés temporaires pour livrer les colis sans d'abord offrir des heures supplémentaires aux employées et employés réguliers du groupe 2.

• Paiement des heures supplémentaires au taux normal majoré de moitié, plutôt qu'au double du taux normal, pendant 15 fins de semaine au cours de l'année, en plus de la période de pointe du 1er novembre au 15 février.

Groupe 1 (Effectifs internes)

• Aucune modification à l'annexe « P ».

• Aucune modification au pourcentage d'employées et employés à temps partiel (10 %) pouvant travailler aux guichets.

• Maintien de l'obligation de garder ouverts 493 comptoirs postaux.

Groupe 1 (Effectifs internes)

• Réduction de 78 % à 72 % du ratio de postes à plein temps pendant la durée de la convention collective.

• Hausse de 10 % à 30 % du pourcentage d'employées et employés à temps partiel pouvant travailler aux guichets.

• Élimination de la protection visant 493 comptoirs postaux. Postes Canada pourrait ainsi les fermer et du coup éliminer jusqu'à 1 200 emplois à plein temps.

Formation en santé et en sécurité

• Aucune modification. La formation d'une durée de huit heures offerte aux nouveaux employés et employées demeure inchangée.

Formation en santé et en sécurité

• Réduction de la formation en classe en la faisant passer de huit heures à deux heures et ajout d'une formation en ligne d'une heure et demie.

Congé annuel et congé de préretraite

• Aucune modification. Les nouveaux employés et employées réguliers continuent d'obtenir une semaine de congé annuel de plus après chaque période de sept années de service continu, jusqu'à un maximum de sept semaines.

• Les nouveaux employées et employés réguliers demeurent admissibles au congé de préretraite.

Congé annuel et congé de préretraite

• Les nouveaux employés et employées réguliers doivent travailler plus longtemps pour avoir droit à une semaine de congé annuel de plus : 4 semaines après 10 ans; 5 semaines après 18 ans et 6 semaines après 28 ans. Élimination de la 7e semaine de congé annuel.

• Les nouveaux employées et employés réguliers n'ont plus droit au congé de préretraite.

Annexe « T »

• Maintien de l'annexe « T » et ajout de nouvelles dispositions pour « appuyer les propositions de perfectionnement des aptitudes à la suite de nouvelles occasions d'affaires ».

• Ajout de l'annexe « T-1 » qui crée un comité des relations syndicales-patronales dont l'un des objectifs est « d'identifier des façons d'appuyer les employées et employés en besoin ». Il s'agit d'un point de départ pour la mise sur pied d'un réseau de déléguées et délégués sociaux.

Annexe « T »

• Élimination de l'annexe « T », qui fait la promotion de nouveaux services et vise la récupération du travail à l'interne.

• Création d'un comité mixte chargé de promouvoir des relations du travail harmonieuses.

Paie en arrérages (effectifs à plein temps seulement)

• À compter de la première période de paie de 2018, les employées et employés à plein temps passeront à un système de paie en arrérages. Une avance de deux semaines leur sera versée pour éviter l'interruption de salaire. Cette avance sera retenue sur leur dernier chèque de paie à la fin de leur emploi à Postes Canada.

Paie en arrérages (effectifs à plein temps seulement)

• À compter de la première période de paie de 2018, les employées et employés à plein temps passeront à un système de paie en arrérages. Une avance de deux semaines leur sera versée pour éviter l'interruption de salaire. Cette avance sera retenue sur leur dernier chèque de paie à la fin de leur emploi à Postes Canada.

Médiaposte sans adresse

•À compter du 15 janvier 2018 : augmentation des dimensions et du poids des envois, et une partie des paiements à la pièce devient une allocation de temps.

• Les factrices et facteurs préparent les envois sans adresse à la fin de leur journée de travail. S'applique à la date de signature.

Médiaposte sans adresse

• À compter du 15 janvier 2018 : augmentation des dimensions et du poids des envois, et une partie des paiements à la pièce devient une allocation de temps.

• Les factrices et facteurs préparent les envois sans adresse à la fin de leur journée de travail. S'applique à la date de signature.

Congé de soignant

• Le congé de soignant, payé par l'assurance-emploi, passe de 8 à 28 semaines.

Congé de soignant

• Le congé de soignant, payé par l'assurance-emploi, passe de 8 à 28 semaines.

Congé de maternité et congé d'adoption

• Changements à la convention collective pour refléter les modifications apportées à la loi. Les prestations et la durée du congé demeurent les mêmes.

Congé de maternité et congé d'adoption

• Changements à la convention collective pour refléter les modifications apportées à la loi. Les prestations et la durée du congé demeurent les mêmes.

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

• Remise des documents médicaux dans un délai de 16 jours. Si non-respect de ce délai, l'employée ou l'employé est en congé non payé tant que les documents n'ont pas été remis. Si la demande est approuvée, les prestations sont rétroactives au premier jour de l'absence, moins la période d'attente (s'il y en a une).

• Recouvrement des paiements versés en trop limité à 10 % du salaire par période de paie.

• Si les parties au palier régional ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un médecin indépendant, la sélection de ce dernier reviendra aux parties au palier national.

• Le Syndicat peut présenter des observations dans le cadre du processus d'appel final.

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

• Remise des documents médicaux dans un délai de 14 jours. Si non-respect de ce délai, l'employée ou l'employé est en congé non payé tant que les documents n'ont pas été remis. Si la demande est approuvée, les prestations sont rétroactives au premier jour de l'absence, moins la période d'attente (s'il y en a une).

• Recouvrement des paiements versés en trop limité à 10 % du salaire par période de paie.

• Si les parties au palier régional ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un médecin indépendant, la sélection de ce dernier se fera à tour de rôle par les parties au palier national.

• Aucune modification au processus d'appel final.

• Postes Canada ne peut pas modifier la définition des termes « hospitalisation » et « accident ». • Postes Canada ne peut pas modifier unilatéralement les documents de politique du programme.	•Postes Canada peut en tout temps modifier la définition des termes « hospitalisation » et « accident ». • Postes Canada peut en tout temps modifier les documents de politique du programme.
Surveillance et mesure individuelle du travail • Le système GPS ou toute autre technologie de localisation ou de positionnement ne peut pas être utilisé pour recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la perpétration d'un acte criminel. Aucune preuve obtenue au moyen d'un système de surveillance ou d'observation ne pourra être admise devant un arbitre. • Les barèmes de temps préétablis pour l'exécution des tâches des groupes 3 et 4 (comme ceux de Maximo) ne peuvent pas être utilisés à des fins disciplinaires.	**Surveillance et mesure individuelle du travail** • Le système GPS ou toute autre technologie de localisation ou de positionnement ne peut pas être utilisé pour recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la perpétration d'un acte criminel. Aucune preuve obtenue au moyen d'un système de surveillance ou d'observation ne pourra être admise devant un arbitre. • Les barèmes de temps préétablis pour l'exécution des tâches des groupes 3 et 4 (comme ceux de Maximo) ne peuvent pas être utilisés à des fins disciplinaires.
Jours de congé pour raisons personnelles • À compter de 2017, l'allocation des congés pour raisons personnelles se fera le 1er juillet au lieu du 1er janvier de chaque année. Des dispositions transitoires permettront d'allouer le nombre prévu de jours de congé en 2017.	**Jours de congé pour raisons personnelles** • À compter de 2017, l'allocation des congés pour raisons personnelles se fera le 1er juillet au lieu du 1er janvier de chaque année. Des dispositions transitoires permettront d'allouer le nombre prévu de jours de congé en 2017.
Droits de la personne • Ajout de l'identité sexuelle à la clause 5.01 (Discrimination) et ajout de l'identité sexuelle et de l'expression sexuelle à la clause 56.01(Harcèlement).	**Droits de la personne** • Ajout de l'identité sexuelle à la clause 5.01 (Discrimination) et ajout de l'identité sexuelle et de l'expression sexuelle à la clause 56.01(Harcèlement)
Employées et employés temporaires • En cas de manque de travail, le renvoi à la maison des employées et employés temporaires du groupe 1 se fait par ordre inverse d'ancienneté.	**Employées et employés temporaires** • En cas de manque de travail, le renvoi à la maison des employées et employés temporaires du groupe 1 se fait par ordre inverse d'ancienneté.
Changement technologique • Augmentation de l'indemnité de déplacement à 400 $ ou à 800 $ selon la distance en cause.	**Changement technologique** • Augmentation de l'indemnité de déplacement à 400 $ ou à 600 $ selon la distance en cause.
Congé pour fonctions syndicales • Ajout à la clause 26.06 de dispositions indiquant que les membres tenus de travailler au nom du Syndicat aux paliers national ou régional demeurent sur la liste de paie de Postes Canada.	**Congé pour fonctions syndicales** • Aucune modification proposée à cette clause.
Indemnité de vie chère (IVC) • L'indemnité de vie chère s'appliquera dès que l'indice des prix à la consommation (IPC) dépassera de 2,67 % l'IPC de janvier 2017. .	**Indemnité de vie chère (IVC)** • L'indemnité de vie chère s'appliquera dès que l'indice des prix à la consommation (IPC) dépassera de 8 % l'IPC de janvier 2017.
Formation • Élimination du programme d'apprentissage, remplacé par un fonds de bourses d'études. • Les employées et employés qui sont inscrits au programme d'apprentissage peuvent le terminer.	**Formation** • Élimination du programme d'apprentissage, remplacé par un fonds de bourses d'études. • Aucune disposition concernant les employées et employés qui sont présentement inscrits au programme d'apprentissage.
Fonctions à ajouter à l'annexe « A » • Ajout des fonctions suivantes : adjointe ou adjoint à temps partiel à la surveillante ou au surveillant des factrices et facteurs ainsi que factrice et facteur motorisé.	**Fonctions à ajouter à l'annexe « A »** • Ajout des fonctions suivantes : adjointe ou adjoint à temps partiel à la surveillante ou au surveillant des factrices et facteurs ainsi que factrice et facteur motorisé.

MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C118374
www.fsc.org