

ÉTAT DES NÉGOCIATIONS : DEMANDES DE POSTES CANADA

Il est important de rappeler aux membres certains des grands enjeux qui ne sont toujours pas réglés à la table de négociation maintenant que la prolongation de nos conventions collectives est échue, qu'une grève nationale des heures supplémentaires est en cours et que Postes Canada a déposé ses « dernières et meilleures offres ».

Nous avons forcé l'employeur à faire marche arrière sur bon nombre de ses plus gros reculs, comme obliger les futurs employés à adhérer à un régime de retraite à cotisations déterminées et augmenter les primes des avantages sociaux que devront payer les futurs membres à la retraite.

Nous sommes aussi près d'une entente sur de nombreux éléments d'un nouveau système de mesure du travail pour l'unité des FFRS.

Mais, il reste encore beaucoup à faire.

Dans le tableau ci-dessous, nous décrivons les principales demandes de Postes Canada qui sont toujours à la table de négociation.

Unité urbaine

Demande : Livraison de colis la fin de semaine

Description	Conséquences
<p>Postes Canada veut confier la livraison la fin de semaine à du personnel à temps partiel.</p> <p>Selon la proposition de Postes Canada, les travailleurs et travailleuses de fin de semaine se verraient offrir 15 heures de travail par semaine, <i>principalement</i> la fin de semaine, mais pourraient aussi obtenir des quarts de travail durant la semaine. Postes Canada pourrait aussi ajouter des heures à leur horaire lorsque la charge de travail est élevée.</p>	<p>La proposition de Postes Canada éliminerait presque totalement les heures supplémentaires travaillées par les factrices et facteurs à plein temps, puisque les heures additionnelles de travail seraient d'abord offertes au personnel à temps partiel avant de l'être en heures supplémentaires.</p> <p>Le recours au travail « non structuré » donnerait à la direction beaucoup trop de pouvoir pour établir les itinéraires, qui risqueraient de ne plus tenir compte d'une charge de travail équitable et des règles de santé et de sécurité.</p>



Description (suite)	Conséquences (suite)
<p>Le travail de fin de semaine ne serait « pas structuré », c'est-à-dire que les itinéraires ne seraient pas établis en fonction des règles du SMIFF.</p> <p>Les colis livrés la fin de semaine ne compteraient pas dans la charge de travail des itinéraires des jours de semaine.</p>	<p>Si les volumes de colis se déplacent des jours de semaine aux jours de fin de semaine, il y aura des pertes de postes de factrices et facteurs à plein temps du lundi au vendredi lors de la prochaine réorganisation.</p>

Demande : Employées et employés à temps partiel et flexibles

Description	Conséquences
<p>Les postes à temps partiel et flexibles (TPF) seraient une nouvelle fonction dans la classe d'emplois des factrices et facteurs, et s'ajouteraient aux postes à temps partiel de fin de semaine.</p> <p>Le personnel TPF obtiendrait 20 heures de travail par semaine, du lundi au vendredi, mais pourrait être tenu de travailler jusqu'à 30 heures par semaine. Au-delà de 30 heures, il pourrait se porter volontaire pour travailler jusqu'à 40 heures.</p> <p>Postes Canada souhaite que la proportion des postes TPF dans une installation corresponde à 15 % du nombre de postes de factrices et facteurs à plein temps dans une installation.</p> <p>Les employées et employés TPF ne seraient pas titulaires d'un itinéraire. Ils serviraient à remplacer des absences ou seraient affectés à toute autre tâche de factrice ou facteur selon le bon vouloir de Postes Canada. Selon leur affectation de la journée, leur itinéraire pourrait ou non être établi selon les règles du SMIFF.</p> <p>Postes Canada veut pouvoir offrir au personnel TPF le travail visé par la clause 17.04 avant d'offrir des heures additionnelles aux effectifs à temps partiel ou des heures supplémentaires aux employées et employés à plein temps.</p>	<p>Les heures de travail des employées et employés TPF pourraient changer sans cesse en raison d'un horaire « flexible », ce qui compliquerait la conciliation travail et vie personnelle. Tout dépend de la façon dont l'employeur choisit d'établir leur horaire de travail.</p> <p>La direction veut pouvoir assigner des tâches au personnel TPF sans que le Syndicat n'ait son mot à dire.</p> <p>Les postes TPF feraient diminuer les heures de travail des employées et employés à temps partiel actuels et élimineraient presque complètement les heures supplémentaires travaillées par le personnel à plein temps. Ils entraîneraient aussi une réduction des postes de relève à plein temps, car le remplacement de près de 20 % des absences serait confié à du personnel TPF.</p>



Demande : Acheminement dynamique

Description	Conséquences
<p>Postes Canada veut mettre à l'essai l'acheminement dynamique à 10 endroits pendant la durée de vie de la convention collective. Elle admet qu'il s'agit d'un projet à long terme qui exigera d'énormes investissements.</p> <p>Pour mettre en œuvre le modèle d'acheminement dynamique, Postes Canada soutient qu'il lui faut apporter des changements à la convention collective, dont modifier la définition d'une affectation (13.02); rajuster l'affectation des heures supplémentaires d'un itinéraire (15.08); mettre à jour les volumes automatisés (annexe « QQ »); et modifier l'heure de début du travail et l'heure de départ (48.01 et 48.02).</p>	<p>À terme, Postes Canada veut se débarrasser du SMIFF, du processus de réorganisation dans les installations et de la participation du Syndicat à l'établissement des itinéraires.</p> <p>Dans le cadre d'un modèle d'acheminement dynamique, un logiciel serait utilisé pour établir les itinéraires au jour le jour. Les factrices et facteurs ne seraient plus titulaires d'un itinéraire, mais auraient un horaire de travail et seraient affectés à un secteur géographique général.</p> <p>Le logiciel déterminerait l'ordre dans lequel les tâches doivent être exécutées, et les factrices et facteurs n'auraient d'autre choix que de suivre les instructions du terminal de données portatif (TDP).</p> <p>Pour Postes Canada, l'acheminement dynamique est d'abord et avant tout une question de « flexibilité des travailleuses et travailleurs », qui lui donnerait le pouvoir de réaffecter les tâches aux factrices et facteurs de son choix si le logiciel devait faire défaut. L'acheminement dynamique vise à tirer le maximum de travail des factrices et facteurs pendant leur journée de huit heures, tous les jours de l'année.</p> <p>Il n'y aura pas de jours faciles. Comment les factrices et facteurs pourront-ils maintenir cette charge et ce rythme de travail à long terme?</p>



Demande : Période pour se laver

Description	Conséquences
<p>Pour « réduire le temps improductif », Postes Canada veut se débarrasser de la période de cinq minutes allouée aux employées et employés pour se laver les mains avant la pause-repas.</p>	<p>Cette question en est une de santé et de sécurité. Les travailleurs et travailleuses ont besoin de temps pour se laver les mains avant d'aller manger. Il est important de rappeler que Postes Canada a rendu obligatoire le lavage des mains dans les lieux de travail durant la pandémie de COVID.</p> <p>Les travailleuses et travailleurs des postes manipulent tout, des animaux vivants au matériel médical. Nos mains et nos vêtements sont sales et nous avons besoin de temps pour nous nettoyer avant de manger.</p> <p>Pour les factrices et facteurs, l'élimination de la période de 5 minutes pour se laver annule l'offre de Postes Canada d'ajouter 3 secondes au manuel du SMIFF pour livrer à domicile le courrier n'ayant pas fait l'objet d'un tri séquentiel.</p>

Demande : Attribution des heures additionnelles dans le groupe 1

Description	Conséquences
<p>Postes Canada a rejeté notre proposition de supprimer la clause 39.04 et de modifier la clause 39.05.</p>	<p>Notre proposition permettrait aux travailleurs et travailleuses à temps partiel de se voir offrir la possibilité de travailler jusqu'à huit heures par jour et 40 heures par semaine avant que Postes Canada ne puisse faire appel à du personnel temporaire ou offrir des heures supplémentaires aux employées et employés à plein temps ou à temps partiel.</p>



Description (suite)	Conséquences (suite)
	<p>La proposition du Syndicat ferait en sorte que les employées et employés réguliers ayant droit au régime de retraite et aux avantages sociaux aient des chances égales d'obtenir des heures additionnelles dans le groupe 1, ce qui répondrait au « besoin » de Postes Canada de recourir à des effectifs rémunérés à taux simple.</p>

Demande : Modernisation des groupes 3 et 4

Description	Conséquences
<p>Postes Canada propose une série de changements aux classes d'emplois et aux descriptions de tâches des groupes 3 et 4. Selon Postes Canada, ces changements visent à harmoniser davantage les « compétences » des travailleuses et travailleurs avec le nouvel équipement des installations de traitement du courrier et des colis.</p> <p>Changements proposés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mutation volontaire des effectifs des classes d'emplois MAM-10 et MAM-11 vers la classe ELE-3; ▪ Ajustement salarial pour la classe d'emplois ELE-3; ▪ Augmentation du nombre de postes EIM-10, nouvelle description de tâches et nouvel énoncé des qualités. 	<p>Postes Canada souhaite augmenter considérablement le nombre d'ELE-3 et réduire le nombre de MAM-10 et de MAM-11. Postes Canada prévoit que le nombre de postes MAM-10 et MAM-11 sera presque réduit de moitié. Cette réduction serait compensée par l'augmentation du nombre de postes ELE-3.</p> <p>Les employées et employés qui opteraient pour une mutation volontaire conserveraient leur échelle salariale actuelle tant qu'ils restent dans la classe d'emplois ELE-3.</p> <p>La description de tâches de la classe ELE-3 resterait inchangée.</p> <p>Une nouvelle échelle salariale à cinq paliers serait établie pour la classe d'emplois ELE-3, au lieu de l'échelle à deux paliers actuellement en vigueur. Le taux maximal pour la classe ELE-3 serait bonifié.</p>



Description (suite)	Conséquences (suite)
	<p>Actuellement, la différence entre le taux de départ et le taux maximal est de 2 %. Dans la nouvelle échelle, l'écart entre l'échelon de départ et l'échelon maximal sera de 17 %.</p> <p>Les employées et employés étant à la deuxième année de l'échelle salariale de la classe ELE-3 resteraient à ce palier à compter du 1er février 2024 et progresseraient à partir de cette date chaque année.</p> <p>Les employées et employés de la classe d'emplois EIM-10 seraient responsables de l'entretien des contrôleurs programmables. Le prérequis pour accéder à ce poste serait d'avoir suivi un programme d'études postsecondaires de deux ans en électricité, en automatisation ou en commandes électriques. Postes Canada soutient également que pour être admissibles aux postes EIM-10, les employées et employés doivent avoir acquis deux ans d'expérience dans un poste similaire au cours des cinq dernières années.</p>

Demandes combinées

Demande : Titularisation des itinéraires et répartition de la charge de travail

Description	Conséquences
<p>Postes Canada veut se débarrasser de la titularisation des itinéraires et pouvoir réattribuer le travail d'un itinéraire à un autre. Il s'agit, selon elle, de limiter le temps « improductif » et les heures supplémentaires. (Pour Postes Canada, le temps « improductif » est du temps payé non travaillé.)</p>	<p>Selon cette proposition, les factrices et facteurs et les FFRS ne seraient plus responsables que de leur propre itinéraire. Autrement dit, si un employé termine son itinéraire ou ses tâches en moins de temps que les heures prévues à son horaire, il se verra confier d'autres tâches jusqu'à la fin de sa journée prévue à l'horaire, et ce, sans que l'employeur ne lui paie des heures additionnelles.</p>



Description (suite)	Conséquences (suite)
	<p>Selon le SMIFF et le nouveau système de mesure de travail des FFRS, les itinéraires sont établis en tenant compte de normes convenues devant assurer une distribution équitable du travail. La proposition de l'employeur accorderait beaucoup trop de pouvoir aux superviseurs qui pourraient alors répartir la charge de travail selon leur bon vouloir, ce qui pourrait faire augmenter le favoritisme, ainsi que l'intimidation et le harcèlement des membres au travail.</p>

Demande : Admissibilité aux prestations de retraite et aux avantages sociaux

Description	Conséquences
<p>Postes Canada veut que les nouvelles recrues ne soient admissibles au régime de retraite et aux avantages sociaux qu'après avoir travaillé pendant six mois consécutifs à titre d'employé régulier.</p>	<p>En ce moment, les employées et employés représentés par le STTP sont admissibles au régime de retraite à prestations déterminées et à d'autres avantages sociaux dès qu'ils obtiennent le statut d'employé régulier. Les nouvelles recrues devraient attendre plus longtemps que les employées et employés actuels pour avoir droit aux avantages sociaux. Même si les nouvelles recrues travaillent bon nombre d'années à titre temporaire ou en tant qu'ERSA, ces périodes de travail ne compteraient pas dans la période de six mois.</p>

Demande : Salaires

Description	Conséquences
<p>Postes Canada veut conclure des conventions collectives d'une durée de quatre ans comprenant des hausses salariales de 6 %, 3 %, 2 % et 2 %.</p>	<p>Étant donné que l'indemnité de vie chère a donné lieu à un versement de près de 5 % par valeur d'activité en 2023, l'offre d'une hausse de 6 % en 2024 représente à peine une augmentation, compte tenu de la hausse du coût de la vie que nous avons tous subi.</p>

/scfp 1979 / bt sepb 225