



Volume 44 Numéro 4

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

octobre 2016

## VOTE DE RATIFICATION DE L'UNITÉ DES FFRS

### Un message du Comité de négociation des FFRS

Au début de 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. La décision de travailler ensemble prenait appui sur notre mandat initial, soit tenter de conclure une seule convention collective pour les deux unités. Nous aimions 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 cette équipe se comportait comme si le gouvernement Harper était toujours en place. En 2012, nous avions eu beaucoup de mal à convaincre Postes Canada de prendre les négociations au sérieux en raison de la présence des conservateurs au pouvoir. Cette fois-ci, elle s'est présentée à la table de négociation en n'ayant rien d'autres à offrir aux FFRS que des changements mineurs au modèle de rémunération, dont certains positifs, d'autres négatifs, une importante diminution de la protection des services de physiothérapie et des attaques contre le régime de retraite. Elle n'avait en tête que les mots « flexibilité », « coûts abordables », « autonomie financière » et « avantage concurrentiel », et la plupart du temps, elle se contentait de répondre à nos revendications en disant que « non, ça ne fait pas partie de nos objectifs ». Postes Canada n'était pas là pour discuter de l'équité ou de l'égalité à l'intention des FFRS. Elle était là pour maintenir son

« avantage concurrentiel ». Malgré tout, nous sommes parvenus à conclure une convention collective qui comprend des améliorations et aucun recul.

Postes Canada a continué de répéter, comme un mantra, que les FFRS offraient un « avantage concurrentiel » et que l'équité salariale ne faisait pas partie de ses objectifs. Nous nous sommes renvoyé la balle pendant des mois, mais sans aucun progrès, étant donné que Postes Canada refusait de répondre à nos questions et d'examiner sérieusement nos revendications. Nous nous sommes battus sans relâche pour protéger le régime de retraite au nom des membres actuels et à venir. Depuis le début de nos négociations, un certain nombre de syndicats au pays ont perdu le régime de retraite à prestations déterminées pour les 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. Si le présent projet de convention collective est ratifié, nous reprendrons les négociations avec Postes Canada dans un an environ. D'ici là, nous aurons en main le rapport du comité d'examen de l'équité salariale et nous avons bon espoir que des changements auront été apportés au conseil d'administration ou à la haute direction de Postes Canada, ou aux deux. Nous avons confiance dans le processus d'examen de l'équité salariale et nous croyons qu'il produira les résultats escomptés, ce qui modifiera, et de beaucoup, la prochaine ronde de négociations.

Nous avons obtenu de nouvelles règles de calcul de l'ancienneté, le droit à une mutation partout au pays, les mêmes protections des régimes d'assurance que celles offertes aux membres de l'unité urbaine et d'autres gains qui sont décrits dans le présent tabloïd. Le comité de négociation a examiné attentivement l'entente de principe, et avant de recommander

à l'unanimité au Conseil exécutif national de l'accepter, il a eu des discussions très difficiles. Nous avons appuyé notre décision sur les facteurs majeurs suivants : la protection du régime de retraite à prestations déterminées, l'obtention d'un processus d'examen de l'équité salariale et 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. Le projet de convention collective qui vous est ici soumis est un grand pas en avant, un pas essentiel vers l'atteinte des objectifs qui correspondent réellement à ce que méritent les FFRS.

**Pour toutes les raisons ci-dessus, votre comité de négociation recommande à l'unanimité aux membres FFRS de voter en faveur du projet de convention collective.**

### Message du Conseil exécutif national

Le Conseil exécutif national vous soumet le présent projet de convention collective parce que, selon lui, il représente un important pas en avant dans notre lutte pour la pleine équité des FFRS.

Dès le tout début des négociations, nous étions déterminés à obtenir l'équité salariale pour les FFRS avant la fin de la nouvelle convention collective. À ce moment-là, nous nous attendions à conclure une convention collective d'une durée de quatre ans, qui viendrait à échéance à la fin de 2019. Le STTP a choisi de revendiquer l'équité salariale dans le cadre des négociations au lieu de déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, comme l'on fait d'autres syndicats qui ont fait face à d'interminables délais. Par exemple, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) a dû attendre 29 ans pour obtenir le règlement de sa plainte en matière d'équité salariale, et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA), qui a déposé un plainte il y a 23 ans, attend toujours un règlement.

Dans le cadre des négociations, avec l'aide du médiateur nommé par le gouvernement, nous sommes parvenus à négocier un processus d'examen de l'équité salariale qui prévoit 13 mois d'enquête, trois mois de négociations et, si nécessaire, trois mois d'arbitrage. Autrement dit, une décision devrait être rendue d'ici la fin du mois de mars 2018. Les hausses salariales accordées au terme de ce processus seront rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le processus d'équité salariale du gouvernement fédéral a pour avantage d'adopter une définition très large du concept de « rémunération ». Le processus d'examen de l'équité salariale a fait l'objet d'une entente entre les parties et n'est pas visé par le processus de ratification en cours.

Le projet de convention collective comporte de nombreux gains importants pour les FFRS. Grâce à des améliorations apportées au régime de soins médicaux complémentaire et au régime de soins dentaires, les membres FFRS actifs bénéficieront désormais des mêmes protections que les membres de l'unité urbaine. Des améliorations sont aussi apportées au programme d'assurance-invalidité de courte durée, qui fera maintenant partie de la convention collective. De plus, la convention collective comprend maintenant de nouveaux droits de mutation, de nouvelles dispositions relatives à l'ancienneté et d'importantes améliorations aux valeurs d'activité relatives au temps de conduite. La limite de poids maximale pour la levée d'objets a été réduite à 50 livres et l'employeur sera dorénavant responsable de suppléer à toutes les absences dans les installations comptant au moins cinq employées ou employés.

Tout comme dans le cas du projet de convention collective des membres de l'unité urbaine, l'entente conclue au nom des FFRS ne comporte aucun recul. Postes Canada

voulait éliminer le régime de retraite à prestations déterminées pour les nouveaux employés et employées et réduire la protection des services de physiothérapie, mais le Syndicat a réussi à repousser ces demandes.

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 des travailleuses et travailleurs des postes. De toute évidence, il nous serait très difficile de défendre l'expansion et l'amélioration des services postaux si nous nous trouvions au milieu d'une importante interruption du service postal.

Le projet de convention collective ne répond pas à toutes nos revendications. Plusieurs questions importantes n'ont pas été réglées, comme le paiement de toutes les heures travaillées et la garantie d'un nombre minimum d'heures de travail. Nous avons l'intention de redresser ces injustices et d'aborder d'autres enjeux durant les négociations prévues dans le cadre du processus d'examen de l'équité salariale. D'autres questions importantes pourront être réglées lorsque nous retournerons à la table de négociation, dans un peu plus d'un an à peine.

Il aurait été impossible d'obtenir les gains du projet de convention collective et de négocier le processus d'examen de l'équité salariale sans la mobilisation incroyable de tous les membres du STTP. En travaillant avec nos alliés d'autres syndicats et des mouvements sociaux, nous avons mis un frein au remplacement du service de livraison à domicile par la livraison aux BPCM et nous avons joué un rôle clé dans la défaite des conservateurs de Stephen Harper. Nous avons continué d'exercer des pressions sur le gouvernement libéral pour qu'il respecte son engagement à promouvoir l'équité salariale et à défendre la classe moyenne. Il ne fait aucun doute que c'est la mobilisation massive des travailleuses et travailleurs des postes qui a convaincu le gouvernement fédéral de faire pression sur Postes Canada pour l'empêcher de nous imposer un lock-out au début du mois de juillet, l'obliger à négocier une bonne convention collective et mettre en place un processus visant l'atteinte de l'équité salariale.

**Le Conseil exécutif national recommande aux membres 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.**

# CHANGEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE DES FFRS

## Durée de la convention collective

- L'entente prévoit une convention collective d'une durée de 2 ans, qui viendra à échéance le 31 décembre 2017.

## Rémunération : salaire

- L'ensemble des employées et employés bénéficieront d'une hausse de 1,5 % des valeurs des activités, qui sera rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Une autre hausse de 1,5 % entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

• À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, de nouvelles valeurs s'appliqueront aux activités suivantes : BPCM ayant un nombre élevé de PDR, levée des armoires à colis (courrier de départ), commerce extérieur, commerce spécial, levée aux comptoirs postaux ou autre, dépôt aux comptoirs postaux, ramassage au niveau de la rue et ramassage autre. Ces valeurs s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier à mesure que les itinéraires seront mis à jour.

• De nouvelles valeurs s'appliqueront aussi aux activités des itinéraires qui reçoivent du courrier ayant fait l'objet d'un tri séquentiel. Ces nouvelles valeurs ne s'appliqueront qu'à la suite de la réorganisation d'un itinéraire. Si un itinéraire reçoit déjà du courrier trié de manière séquentielle, les valeurs actuelles continueront de s'appliquer jusqu'à la prochaine réorganisation de l'itinéraire.

• À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, de nouvelles valeurs d'activité s'appliqueront au temps de conduite. Celui-ci sera calculé en fonction du nombre total de points de remise par kilomètre au lieu du nombre d'arrêts par kilomètre, comme c'est le cas actuellement. La nouvelle convention collective comprendra aussi de nouveaux taux réduits pour la vitesse de conduite (20 km/h et 30 km/h). La réduction de la vitesse de conduite ajoutera du temps aux itinéraires qui comptent un nombre élevé de points de remise et peu de kilomètres. Dans certains cas, le nouveau calcul donnera lieu à une réduction du temps de conduite. Toutefois, le nouveau calcul du temps de conduite ne s'appliquera pas au titulaire actuel de l'itinéraire. Si le temps de conduite actuel est plus élevé que le nouveau temps de conduite, le temps de conduite actuel demeurera en vigueur jusqu'au moment où l'itinéraire fera l'objet d'une réorganisation ou deviendra vacant, ou jusqu'au moment où le nouveau temps de conduite sera égal ou supérieur au temps de conduite actuel. Si le travail en cours d'itinéraire est effectué par une personne autre que la ou le titulaire de l'itinéraire, le nouveau temps de conduite s'appliquera.

## Rémunération : autre

- Le recouvrement des paiements en trop de plus de 50 \$ sera effectué à raison de 10 % du salaire de l'employée ou employé par période de paie (le salaire ne comprend pas l'indemnité versée pour les dépenses liées à l'utilisation d'un véhicule).

## Avantages sociaux

- Aucun aspect du régime de retraite n'est modifié pour les participants actuels et futurs. L'ensemble des participantes et participants au régime continueront d'être visés par un régime de retraite à prestations déterminées.

• Les FFRS bénéficieront désormais des mêmes protections pour les services paramédicaux que celles accordées à l'unité urbaine. Ils auront ainsi droit à des montants maximums deux fois plus élevés pour la majorité des services paramédicaux, notamment ceux offerts par les spécialistes suivants : acupunctrice et acupuncteur, chiropraticienne et chiropraticien, électrolyste, massothérapeute, sage-femme, naturopathe, ostéopathe, podiatre, podologue, psychologue, travailleuse et travailleur social, orthophoniste et phoniatre.

• Les services de physiothérapie continuent de bénéficier d'une couverture illimitée.

• En matière de soins dentaires, le montant maximal annuel versé pour des travaux de restauration majeure passera à 2 000 \$.

• Le montant maximal pour le remboursement des appareils auditifs sera doublé à 1 000 \$ pour chaque période de cinq ans.

• Le barème des frais dentaires de 2015 entrera en vigueur à la signature de la convention collective. Le barème des frais dentaires de 2016 entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

• Tous les changements aux avantages sociaux indiqués ci-dessus s'appliquent aux membres admissibles et à leurs personnes à charge.

## Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) et jours de congé pour raisons personnelles

• Des améliorations seront apportées au programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD), notamment les suivantes : encadrement de toutes les dispositions du régime dans la convention collective; mise en place d'un processus d'appel final amélioré assurant au Syndicat le droit de présenter des observations; protection de la définition des termes « accident » et « hospitalisation »; et dispositions interdisant à l'employeur de modifier unilatéralement les politiques du programme.

• La date d'allocation des jours de congé pour raisons personnelles sera modifiée, mais le nombre de jours de congé demeurera inchangé (7 jours par année). À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, l'allocation des congés pour raisons personnelles sera effectuée le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Le projet de convention collective comporte des dispositions transitoires qui feront en sorte que tous les titulaires d'itinéraires et les employées et employés de relève permanents obtiendront, en 2017, le nombre de jours de congé pour raisons personnelles auquel ils ont droit.

• Le montant des prestations d'assurance-invalidité versées par le PAICD sera calculé comme suit : pour les titulaires d'itinéraires, les prestations correspondront à 70 % de leurs valeurs d'activités et de leur allocation variable. Les employées et employés de relève permanents qui suppléent à une absence d'une durée connue de plus de six mois toucheront 70 % des valeurs d'activités et de l'allocation variable de l'itinéraire auquel ils sont affectés. Les autres employées et employés de relève permanents recevront des prestations correspondant à 70 % de 60 \$ par jour.

• Lorsque vous présenterez une demande au PAICD, votre rémunération sera maintenue dans la mesure où vos documents médicaux seront remis dans un délai de 16 jours. Si ce délai n'est pas respecté, vous serez en congé non payé tant que vos formulaires n'auront pas été soumis. Lorsque votre demande aura été approuvée, vos prestations seront rétroactives au premier jour de votre absence, sauf si une période d'attente s'applique.

• Tout paiement de plus de 50 \$ versé en trop sous forme de prestations du PAICD et de congés pour raisons personnelles fera l'objet d'un recouvrement limité à 10 % du salaire de l'employée ou employé (le salaire ne comprend pas l'indemnité d'utilisation d'un véhicule) par période de paie.

## Processus d'examen de l'équité salariale

• Un processus d'examen de l'équité salariale de 19 mois a commencé le 2 septembre dernier. La décision qui sera rendue au terme du processus liera les deux parties, et tout changement à la rémunération sera rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Droits de la personne

- L'identité et l'expression sexuelles seront incluses à la clause 5.01 – Discrimination.

## Technologie et surveillance

• L'employeur ne pourra pas utiliser le système GPS ni tout autre technologie de localisation ou de positionnement pour recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel. Aucune preuve obtenue au moyen d'un système de surveillance ou d'observation ne pourra être admise devant un arbitre.

## Suppléance des absentes

- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, Postes Canada sera responsable de suppléer à toutes les absences des titulaires d'itinéraire dans les installations comptant au moins cinq itinéraires FFRS.

## Réorganisations

- Lorsqu'une réorganisation touchera plus de 50 % des itinéraires d'une installation comptant six itinéraires FFRS ou plus, la mise au choix se fera en fonction de l'ancienneté. Tous les titulaires d'itinéraire et employées et employés de relève permanents de l'installation pourront postuler par ancienneté tous les postes de l'installation.

## Ancienneté

- Tous les titulaires d'itinéraire et employées et employés de relève permanents qui avaient le statut d'entrepreneur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, et qui ont obtenu le statut d'employé à cette date, verront leur service travaillé en tant qu'entrepreneur reconnu aux fins de l'ancienneté. Leur date d'ancienneté sera la même qui sert actuellement à établir leur rang.

- Un processus sera mis en place pour permettre aux titulaires d'itinéraires FFRS et aux employées et employés de relève permanents de demander une révision de leur date d'ancienneté s'ils peuvent prouver que la révision s'impose. La décision finale sera prise par le Syndicat.

- L'employée ou l'employé de relève sur appel (ERSA) qui a obtenu ou qui obtient un itinéraire ou un poste de relève permanent verra son ancienneté reconnue à sa première date d'embauche à titre d'ERSA, dans la mesure où il n'y a pas eu d'interruption de service de plus de neuf mois et demi.

## Droits de mutation et mise au choix des nouveaux itinéraires et des postes de relève permanents

- L'ensemble des titulaires d'itinéraires et des employées et employés de relève permanents admissibles auront le droit de postuler un itinéraire vacant ou un poste de relève permanent n'importe où au pays dès que l'itinéraire ou le poste fera l'objet d'un affichage.

- Les itinéraires et les postes de relève permanents vacants devront être affichés pendant dix jours ouvrables.
- La personne qui obtiendra l'itinéraire ou le poste sera choisie en fonction de son ancienneté.

- Lorsqu'une employée ou un employé obtiendra un nouvel itinéraire ou un nouveau poste de relève permanent, elle ou il aura deux semaines pour commencer le travail de son nouveau poste ou de son nouvel itinéraire si ce dernier est situé à 100 km ou moins de l'installation actuelle de l'employée ou employé, et de quatre semaines si le nouveau poste ou le nouvel itinéraire est situé à plus de 100 km de son installation actuelle.

- Si un membre FFRS obtient un itinéraire dans une nouvelle installation postale, il devra y rester pendant un an, sauf dans deux cas : 1- son ancienneté lui permet d'obtenir un itinéraire vacant dont le salaire proprement dit la rémunération annuelle est plus élevé (ce salaire ne tient pas compte de l'indemnité d'utilisation de véhicule); 2- sa conjointe ou son conjoint est muté de façon permanente et le membre FFRS en question est en mesure d'obtenir un itinéraire vacant en fonction de son ancienneté.

## Santé et sécurité

- Aucune employée ni aucun employé ne sera tenu de soulever tout objet pesant plus de 22,7 kilogrammes (50 livres).