

## POSITION DE POSTES CANADA À L'ARBITRAGE UNITÉ URBAINE

Le 6 février dernier, conformément aux directives de l'arbitre MacPherson, Postes Canada a présenté sa position sur les questions en litige en vue de l'arbitrage à venir. Or, non seulement la Société n'est-elle pas revenue sur sa position de novembre 2018, mais elle n'a rien fait pour améliorer les conditions de travail des membres de l'unité urbaine. Dans sa proposition du 6 février, Postes Canada affirme ce qui suit : « [traduction] *Dans le cadre des négociations, le STTP semble avoir pour objectif de rétablir les changements ayant fait l'objet d'une entente au cours des rondes de négociation précédentes qu'il perçoit comme des 'reculs' et qui visaient à permettre à la Société de demeurer concurrentielle et en bonne santé financière.* »

### Position de Postes Canada sur les questions en litige

**Durée de la convention collective :** Postes Canada propose une convention collective de quatre ans, prenant fin le 31 janvier 2022. Cette proposition est sujette à changement si la Société estime que le processus d'arbitrage dure trop longtemps.

**Salaires :** Postes Canada propose les hausses salariales suivantes : 1,8 % - 2018, 1,8 % - 2019, 1,9 % - 2020 et 2 % - 2021. Ces hausses seraient rétroactives au 1<sup>er</sup> février 2018. Elles sont inférieures à ce que proposait l'employeur dans son offre globale du 14 novembre 2018.

**Taux de salaire des employées et employés temporaires :** Postes Canada maintient sa position selon laquelle les employées et employés temporaires graviront un échelon salarial chaque année durant laquelle ils auront travaillé plus de 1 000 heures.

**Indemnité de vie chère (IVC) :** Postes Canada a offert une protection partielle contre l'inflation uniquement au cours des deux dernières années de la convention collective.

**Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) et jours de congé pour raisons personnelles :** La seule proposition de Postes Canada concernant le PAICD vise à remplacer « abus d'alcool ou d'autres drogues » par « dépendance à l'alcool ou d'autres drogues ». Elle ne propose rien d'autre pour améliorer le PAICD ou les jours de congé pour raisons personnelles.

**Régime de retraite :** Postes Canada propose que, pendant la durée de la convention collective, les parties tiennent des discussions sur la viabilité du régime à court, à moyen et à long terme.

**Heures supplémentaires obligatoires :** Postes Canada propose de suspendre les heures supplémentaires obligatoires (clause 15.14) jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**Mise à jour des volumes de courrier :** Postes Canada maintient sa proposition consistant à mettre à jour les volumes des colis, des paquets et de la poste-lettres une fois par année. Les évaluations d'itinéraires seront modifiées uniquement dans le cas d'une augmentation.

**Sécurité d'emploi :** Postes Canada a modifié sa position en supprimant la date d'entrée en vigueur de la clause 53.01. Elle propose plutôt d'adopter une lettre d'accompagnement, qui ne fera pas partie de la convention collective, offrant la sécurité d'emploi à tous les employés et employées réguliers à compter de la signature de la convention collective, à condition que le Syndicat accepte de permettre à Postes Canada de maintenir les vacances au sein du groupe 2 et de les doter au moyen d'employées et employés temporaires.

.../2

**Effectifs du groupe 1 :** Postes Canada a proposé un recul qui réduirait de 78 % à 75 % le ratio de l'annexe « P » pour les employées et employés à plein temps. Il en résulterait l'élimination de centaines d'emplois à plein temps au sein du groupe 1.

**Suspension de la dotation des postes vacants au sein du groupe 2 :** La Société maintient sa position selon laquelle elle a le droit de pourvoir les postes vacants au sein du groupe 2 au moyen d'employées et employés temporaires lorsqu'elle sait qu'il y aura une réduction du nombre de postes au sein de quelque groupe que ce soit dans un bureau de poste ou dans une zone donnée.

**Effectif temporaire en période de pointe :** Postes Canada maintient sa position sur la création d'un effectif temporaire durant les périodes de pointe (de novembre à janvier). Elle réduirait ainsi de manière arbitraire la charge de travail d'itinéraires de factrices et facteurs et confierait ce travail à l'effectif temporaire.

## Encore beaucoup de chemin à parcourir

De toute évidence, Postes Canada n'a pas tenu compte des questions qui sont importantes pour les membres de l'unité de l'exploitation postale urbaine. Postes Canada n'est clairement pas disposée à répondre aux préoccupations des membres afin d'apporter des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail, d'effectifs, de surcharge, d'emplois permanents à plein temps et de conciliation travail-famille. Au contraire, Postes Canada veut inonder nos lieux de travail de travailleuses et travailleurs temporaires, rémunérés à un taux de salaire inférieur et ne disposant d'aucune sécurité d'emploi et d'aucun avantage social.

- Tableau des salaires s'appliquant aux travailleuses et travailleurs embauchés après le 1<sup>er</sup> février 2013 – **Rien**
- Personnel de relève pour les factrices et facteurs qui sont tenus de travailler des heures supplémentaires sur leur propre itinéraire – **Rien**
- Hausse salariale additionnelle aux membres des groupes 3 et 4 – **Rien**
- Améliorations au PAICD et aux jours de congé pour raisons personnelles – **Rien**
- Hausse de l'indemnité lors d'un accident du travail – **Rien**
- Regroupement du courrier trié de manière séquentielle et non séquentielle (méthode de livraison à une seule liasse) – **Rien**
- Étude sur la mise à jour de la formule de calcul du pourcentage de points de remise desservis et de l'indice du volume de courrier – **Rien**

## Négociez maintenant! De VRAIES solutions à de VRAIS problèmes.

Solidarité,



Sylvain Lapointe  
 Négociateur en chef, unité urbaine



Nancy Beauchamp  
 Négociatrice en chef, unité des FFRS