

**NÉGOCIATIONS URBAINES ET
RURALES**
DOCUMENT DE TRAVAIL
MARS 2015

Conseurs,

Confrères,

Nous entrons maintenant dans une nouvelle ronde de négociations. Pour la majorité d'entre nous il ne s'agira pas d'une première participation aux négociations collectives. Elles marquent régulièrement notre vie de travailleuses et travailleurs à la Société canadienne des postes. Mais pour plusieurs, l'expérience sera nouvelle. Et je peux vous assurer qu'il s'agit d'une expérience toute spéciale, une expérience de vie. Cependant, nous savons que la meilleure façon de vivre une ronde de négociations c'est d'y participer dès le début, c'est-à-dire dès la phase préparatoire des revendications que nous soumettons à l'employeur. Le présent document de travail se veut aussi une invitation à participer pleinement à cette démarche.

La convention collective de l'unité rurale viendra à échéance le 31 décembre 2015, et celle de l'unité urbaine, le 31 janvier 2016. Les négociations constituent l'aboutissement de tout le travail que fait le Syndicat au quotidien. Elles sont la continuation du travail de défense, de représentation, d'information et de mobilisation que nous effectuons à longueur d'année. Elles représentent aussi le moment de faire le point et de négocier les ajustements nécessaires à nos conditions de travail et à nos salaires.

Les prochaines négociations revêtent un caractère particulier parce que nous mènerons de front les deux négociations avec Postes Canada. Voilà l'un des objectifs que nous nous étions fixés depuis 2004 et il s'agit d'une victoire importante. Cette façon de faire augmentera et solidifiera notre rapport de force face à l'employeur si nous sommes obligés d'utiliser notre droit de grève.

Et 2015 est une année d'élections fédérales. Se tiendront-elles à la fin du printemps ou à la date prévue, c'est-à-dire le 19 octobre? Personne ne le sait, mais ce que nous savons par contre c'est qu'elles auront un impact déterminant sur les négociations. Il faut se poser la question : quel genre de négociations aurons-nous si nous nous retrouvons avec un gouvernement conservateur majoritaire? C'est pourquoi notre campagne « Sauvons Postes Canada » est si importante. Nous devons forcer Postes Canada à arrêter son plan en cinq points et en faire un enjeu électoral.

Cette année, les rencontres préparatoires prévues au paragraphe 5.03 des statuts nationaux se tiendront juste avant le congrès national, c'est-à-dire en mars et en avril puisque les conférences régionales doivent avoir lieu à compter de la mi-juin. Lors de ces assemblées locales, les membres auront la possibilité de discuter le document de travail préparé par le Conseil et adopteront les résolutions à être envoyées à leur région respective 45 jours avant la tenue de la conférence. Puis, nous suivrons les étapes prévues aux paragraphes 6.04 à 6.21 des statuts nationaux.

Le Conseil propose d'aborder les prochaines négociations à partir du point de vue suivant : la protection du service postal public et universel. Nous avons une vision de l'avenir et c'est elle qui doit nous guider. Nous voulons un service postal au service de la population, qui se base sur l'expansion des services ainsi que le maintien et la création de bons emplois partout au pays.

Le Conseil propose donc qu'on développe un projet global de convention collective construit à partir de thèmes et de principes. Avoir un projet global va permettre aux membres du Comité de négociation de jouer pleinement leur rôle et de faire preuve de créativité dans la négociation avec l'employeur.

Le Conseil propose aussi un seul document de travail pour les deux unités de négociation, entre autres parce que les conséquences des décisions de Postes Canada et des changements dans l'organisation du travail sont similaires d'une unité à l'autre.

Nous espérons donc que ce document alimentera vos débats pour faciliter la compréhension du contexte particulier des négociations et vous permettre d'adopter les revendications qui vous semblent essentielles pour protéger le service postal, protéger les emplois et améliorer les conditions de travail à Postes Canada. Nous espérons aussi qu'il vous aidera à faire participer pleinement les membres aux discussions et à obtenir leur participation aux négociations dès le départ.

Voici le calendrier de préparation de la négociation. Il va vous aider à planifier votre calendrier d'activités locales.

Mars 2015	Envoi du document de travail aux sections locales;
Mars et avril	Assemblées locales : les sections locales doivent étudier les documents et adopter leurs résolutions;
Fin avril à mi-mai selon la date de la conférence.	Date limite d'envoi des revendications des sections locales à leur région respective;
Du 12 au 14/13 au 15 juin OU du 26 au/ 27 au 29 juin	Tenue des conférences régionales;
Mi-août 2015	Réunion des directrices et directeurs nationaux pour discuter du programme de revendications;
Septembre 2015	Tenue du vote de ratification auprès des membres;
Octobre 2015	Envoi de l'avis de négocier à l'employeur.

La lutte continue.

Solidarité,

Denis Lemelin

Au nom du Conseil exécutif national

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Toute négociation doit tenir compte du contexte dans lequel elle se produit. Elle ne peut se faire en vase clos. Mais avant d'en parler, de plonger dans le vif du sujet, il est important de faire quelques remarques préliminaires. La première concerne notre vision du service postal public et universel. En préparant nos cahiers de revendications, nous devrons nécessairement faire référence à notre vision de l'avenir du service postal public et universel (voir annexe 1). La question de l'expansion des services, entre autres, doit être une source dont nous devons toujours nous inspirer pour définir nos revendications. Notre vision de l'avenir doit nous guider, doit nous donner une perspective globale de ce que nous devons mettre en place maintenant pour préparer l'avenir, de la direction que nous devons prendre dans la négociation actuelle.

La seconde touche au rôle que le Conseil du Trésor va jouer dans la négociation suite à l'adoption du projet de loi C-60. Rappelons que cette loi permet au gouvernement en conseil d'intervenir, par décret, dans le processus de négociation en demandant à une société d'État de faire approuver son mandat de négociation par le Conseil du Trésor. Ce dernier peut imposer des exigences relatives au mandat de négociation et peut aussi exiger que ses fonctionnaires assistent et observent le processus de négociation entre les parties. Nous ne savons pas comment le gouvernement du moment appliquera cette loi (C-60), mais nous savons très bien que si c'est le gouvernement conservateur, celui-ci s'en servira pour s'ingérer dans nos négociations avec Postes Canada. Ce qui démontre l'importance de défaire le gouvernement conservateur lors des prochaines élections fédérales.

La troisième concerne les différentes négociations qui se sont déroulées dans les derniers mois ou qui se déroulent actuellement avec les autres unités de négociation. Nous avons vu que l'employeur s'en prend directement aux droits acquis, entre autres la pause-repas, les vacances annuelles, le congé préretraite, le Régime de retraite à prestations déterminées et la sécurité d'emploi. Par exemple, l'association des superviseurs conservera sa demi-heure de repas payée si nous réussissons à faire échouer la proposition patronale visant à nous retirer la nôtre. Nous devons donc nous préparer à être aux prises avec les mêmes demandes de la part de l'employeur. Nous devons être déterminés à relever le défi du maintien de nos droits acquis.

La dernière remarque fait référence à la décision de la Cour suprême dans le dossier opposant la Fédération des travailleuses et travailleurs de la Saskatchewan au gouvernement provincial. Nous savons maintenant que la décision rendue à la fin janvier nous permet de continuer notre contestation constitutionnelle de la loi de retour au travail C-6. Dans sa décision, la Cour suprême a jugé que toute loi qui « empêche les salariés désignés de se livrer à tout arrêt de travail dans le cadre du processus de négociation » va à l'encontre de l'alinéa 2d) de la Charte et doit être justifiée par le gouvernement selon l'article 1 de celle-ci. Autrement dit, dès que le gouvernement restreint le droit de grève, on peut présumer qu'il enfreint la Charte, et il lui incombe de prouver que la mesure qu'il prend est rationnelle et justifiable et porte atteinte le moins possible à ce droit. Cette décision nous permet de continuer notre contestation, qui en est au premier stade mais dont la marche devrait s'accélérer dans les prochains mois. Elle devrait aussi forcer une réflexion sur la façon dont le gouvernement va, s'il y a lieu, intervenir dans notre négociation.

CONTEXTE POLITIQUE

Nous connaissons bien le contexte politique des prochaines négociations. Nous en avons discuté à de multiples reprises depuis l'annonce du plan en cinq points de Postes Canada, faite en catimini en décembre 2013. Nous n'allons pas la reprendre en long et en large ici, mais seulement souligner les derniers changements. Le plus évident de ces changements est la baisse du prix du pétrole, qui aura certainement une influence négative sur l'économie de plusieurs régions du pays. Les analystes disent que cette baisse devrait avoir un effet négatif sur l'économie, mais on sait qu'avec la baisse du dollar canadien par rapport à la devise américaine, d'autres régions devraient en profiter avec la reprise des exportations. L'indice du coût de la vie, lui, est resté stable autour de 2 % pour la dernière année. Il faut ajouter à cela la baisse du taux directeur à 0,75 % annoncée par la Banque du Canada, et l'orientation des politiques du gouvernement en matière de lutte contre le terrorisme, ici et ailleurs dans le monde.

Somme toute, le climat économique est plutôt sombre et incertain. Une véritable sortie de crise économique se fait toujours attendre. Ce qui veut dire qu'il y a de fortes chances pour que les prochaines négociations se déroulent sous le signe de l'austérité. Et nous savons toutes et tous ce que veut dire austérité : coupures dans les services à la population et dans les programmes sociaux. Nous assistons actuellement à un processus de rationalisation qui prend les formes les plus diverses, mais

toutes s'attaquent aux emplois et aux conditions de travail, tout en créant un climat d'insécurité encouragé par les gouvernements en place, et ce, à tous les niveaux.

Nous savons cependant que nous aurons des élections cette année. La question à se poser est : quand? Certains diront que, puisque le gouvernement conservateur a retardé le budget fédéral en avril, il se lancera en campagne électorale juste après pour tenir des élections en mai. D'autres prévoient qu'il s'aligne vers la date prévue du 19 octobre. Mais pour nous, cela n'a pas vraiment d'importance, le mot d'ordre est simple : nous devons nous défaire du gouvernement conservateur autant pour bloquer le plan en cinq points de Postes Canada que pour avoir un peu plus de marge de manœuvre dans le cadre des négociations.

Quel impact cela aura-t-il sur nos négociations? Il est important de discuter du contexte dans lequel se déroulent les négociations urbaines et rurales. Nos membres doivent bien comprendre la situation. Cela permet de relativiser les attentes qu'ils peuvent avoir. Et cela permet de mieux comprendre ce que veut dire négocier dans ce contexte.

SERVICE POSTAL ET SITUATION À POSTES CANADA

Nous devons aussi faire l'analyse de ce qui se passe dans le secteur postal. Nous savons que Postes Canada s'achemine vers un surplus en 2014. Et la société d'État ne changera pas son discours officiel pour autant. Elle va continuer de dire que la seule façon de rentabiliser l'entreprise consiste à appliquer son plan en cinq points. Son argumentation est connue : la hausse des colis ne compense pas la baisse des volumes de la poste-lettres, qui se situe entre 4 % et 5 % par année, et le marketing direct stagne. Ou encore que le régime de retraite pèse trop lourd sur l'entreprise de sorte qu'elle ne peut abandonner son plan en cinq points. Comme vous le voyez, l'argumentation est connue. Nous savons très bien de quelle façon Postes Canada envisage les négociations avec toutes les unités de négociation : flexibilité de la main-d'œuvre, augmentation de la production et réduction des coûts.

Dans ce contexte, force est de constater que nous devons prendre du recul et regarder l'ensemble de la situation depuis la mise en place de la nouvelle technologie à Postes Canada et les changements qui se produisent dans le monde des communications. Nous le savons, beaucoup de changements se

sont produits à Postes Canada depuis 2007. La poste moderne (ou transformation postale) a eu un impact majeur sur la vie de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de Postes Canada.

En 2010, quand nous avons préparé les négociations, nous disions ceci :

« Nous vivons actuellement une vague de changements d'une plus grande ampleur que celles du passé. Cette fois-ci, nous sommes tous touchés, groupes et classes d'emplois confondus. Les membres des groupes internes (1, 3 et 4) le seront par l'installation d'une nouvelle génération de lecteurs optiques de caractères multilignes (LOCML). Les membres des groupes externes (factrices et facteurs urbains, suburbains et ruraux, courriers des services postaux) le seront par la mise en place du tri séquentiel. À l'interne, la capacité de lecture des nouvelles machines permettra la généralisation du « flot continu » à tous les types de courrier et éliminera presque entièrement le tri manuel. À l'externe, le tri séquentiel réduira le temps passé à l'intérieur de l'installation postale et augmentera le temps de livraison. Il affectera aussi directement la méthode de livraison. De plus, la motorisation donnera lieu au fusionnement des tâches des commis des services postaux avec celles des factrices et facteurs ».

Ces changements sont maintenant là, nous les vivons journellement. Par le biais de l'article 29 de la convention collective de l'unité urbaine, nous en avons réduit les effets défavorables dans la mesure du possible. Mais l'organisation du travail a été chambardée, et ce, pour toutes les personnes qui travaillent à Postes Canada. Plus de 3 500 emplois ont été perdus à l'externe comme à l'interne.

CONSÉQUENCES DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES SUR LA VIE AU TRAVAIL

Tous les changements apportés au cours des dernières années ont affecté directement la vie au travail et l'organisation du travail. Il faut en débattre lors des assemblées locales et bien cerner comment cette nouvelle organisation du travail nous a affectés dans les différents lieux de travail.

Dans l'étude sur les répercussions de la transformation postale sur la conciliation travail et vie personnelle des membres du STTP, que nous avons commandée, il en ressort clairement en quoi la nouvelle technologie a influencé la vie de l'ensemble des membres. Plus de 2 400 confrères et

consœurs, de l'unité urbaine comme de l'unité rurale, ont pris le temps d'y répondre. Les constations les plus évidentes touchent directement l'organisation du travail et se résument comme suit :

- Harcèlement accru de la part des superviseurs;
- Changements aux horaires et aux heures de travail;
- Changements aux méthodes de travail;
- Heures supplémentaires plus fréquentes pour les travailleuses et travailleurs du groupe 2 de l'unité urbaine et heures travaillées non payés pour les FFRS.

On y fait aussi mention des risques accrus pour la santé et la sécurité au travail, du fait que les travailleuses et travailleurs se sentent davantage en colère et qu'une proportion croissante d'entre eux craint qu'il se produise de la violence au travail. On constate donc des répercussions importantes sur la vie au travail et la vie familiale. Vous trouverez en annexe (2) un aperçu des répercussions de la transformation postale sur la conciliation travail et vie personnelle des membres du STTP. La conciliation travail-famille est une question qui se pose de plus en plus, surtout quand on tient compte du renouvellement de la main-d'œuvre à Postes Canada. Nous savons que plusieurs milliers de travailleurs et travailleuses prendront leur retraite d'ici les prochaines années.

La question à se poser est la suivante : COMMENT FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS QUI TOUCHENT L'ORGANISATION DU TRAVAIL? Le Syndicat se penche sur cette question depuis plusieurs mois. À la suite des griefs déposés sur la base des changements technologiques (article 29 de la convention collective urbaine et article 35 de la convention collective rurale), le Syndicat mène, conjointement avec l'employeur, différentes études sur la mise en œuvre de la nouvelle technologie et les modifications aux manuels du SMIFF et du SOSTCSP (membres de l'unité urbaine), et sur la mise en place de l'outil de préhension et les véhicules à conduite à droite (membre de l'unité des FFRS).

Le Syndicat a négocié des projets visant le maintien et l'expansion des services, par exemple la livraison des colis le jour même à Toronto et à Vancouver. Nous avons aussi négocié deux projets aux termes de l'annexe « AA » à Montréal concernant l'évaluation et le réajustement des valeurs de temps pour la livraison des colis et le remplacement des paiements par des valeurs de temps pour la

livraison des circulaires ou des envois sans adresse? Nous avons commencé les discussions sur l'étude des valeurs de tri et de livraison prévue à la lettre 3 de la convention collective de l'unité des FFRS. Et nous continuons l'arbitrage de différend devant l'arbitre Keller au sujet des méthodes de travail pour les membres du groupe 2 de l'unité urbaine. On touche ici directement à l'organisation du travail, et ces situations devront trouver leurs solutions durant les négociations.

Nous venons de brosser un tableau rapide de la façon dont le Conseil voit le contexte global des prochaines négociations. Il s'agit maintenant de voir un peu plus dans le détail les aspects que le Conseil suggère de discuter. Plus précisément, le Conseil vous suggère des principes et des thèmes à partir desquels nous allons aborder et préparer ces négociations.

PROTECTION DES ACQUIS : SÉCURITÉ D'EMPLOI

Protéger ce que nous avons dans nos conventions collectives est un des principes sur lesquels nous devons négocier. Nous devons absolument conserver nos revendications traditionnelles en commençant par la sécurité d'emploi. La sécurité d'emploi est le fondement de toute convention collective et nous savons que l'employeur va tenter de s'y attaquer. Nous devons en faire un des piliers des négociations, autant pour l'unité urbaine que pour l'unité rurale. C'est toujours important, dans une négociation, de réaffirmer notre détermination à maintenir la sécurité d'emploi. Quand on parle de sécurité d'emploi, on parle aussi de toutes les clauses de la convention collective qui en assurent une application juste et équitable à l'ensemble des membres. **SÉCURITÉ D'EMPLOI POUR TOUTES ET TOUS.**

BÂTIR À PARTIR DES CONVENTIONS COLLECTIVES ACTUELLES

En 2012, nous avons négocié des conventions collectives qui ont été acceptées par l'ensemble des membres. C'est à partir d'elles que nous devons construire notre programme de revendications pour en faire un tout. Un des changements majeurs de la dernière ronde de négociations concerne le Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD). Depuis la mise en place du PAICD pour les deux conventions collectives, nous avons tenu des discussions avec l'employeur pour régler

certaines questions, par exemple les définitions. D'autres points se retrouvent devant des arbitres comme celui touchant les délais de remise des formulaires médicaux pour lequel un grief national a été déposé au nom des deux unités de négociation. Nous devons en clarifier d'autres, comme le fait que certains médecins indépendants rendent leurs décisions au dernier palier avant d'avoir reçu les arguments syndicaux. L'employeur soutiendra certainement qu'il n'a pas réalisé les économies escomptées et qu'il doit obtenir plus. Rappelons aussi que le coût des médecins indépendants dépasse les 200 000 \$ pour chacune des parties. Nous devons aussi faire en sorte que le PAICD offre une même protection à tous les membres des deux unités de négociation. Voyez-vous d'autres éléments du PAICD dont il faudrait discuter?

Nous devons faire la même chose en ce qui concerne nos régimes d'avantages sociaux. Nous devons discuter de la façon dont nous allons éliminer, pour chacun des régimes, les différences entre les deux conventions collectives sans augmentation significative des primes pour les membres. Par exemple, les FFRS ont des maximums moins élevés pour les protections du Régime de soins médicaux complémentaires, mais leurs primes sont moins élevées. De plus, ils sont visés par le Programme d'assurance-invalidité prolongée (PAIP) sans coût additionnel. Nous devons donc faire une étude sérieuse de tous les régimes si nous voulons les uniformiser pour tout le monde. Afin de faciliter ce travail, quels problèmes avez-vous rencontrés en matière de régimes d'avantages sociaux, et comment voyez-vous leur uniformisation?

En 2011, nous avons réussi à protéger le régime de retraite à prestations déterminées, mais nous savons qu'il en sera encore question lors des prochaines négociations. Dans un bulletin adressé aux membres, nous avons résumé notre position comme suit :

*« -Maintien du régime de retraite à prestations déterminées
-Protection des droits acquis
-Tout changement au régime doit se faire par la négociation*

Ces principes sont très clairs et très faciles à comprendre. Premièrement, avec un régime de retraite à prestations déterminées, je sais combien je paye et je sais combien je recevrai à la retraite. Deuxièmement, on ne touche pas au passé. Ce qui est acquis est acquis; ce qui est accumulé est garanti. Troisièmement, les changements, s'il y en a, touchent l'avenir, et seulement l'avenir, et ils se font par la négociation. Ainsi, chaque membre a son mot à dire. »

Quelle approche devons-nous adopter? Comment devons-nous envisager l'avenir du régime de retraite sachant que le congé de paiements spéciaux accordé à l'employeur se termine en décembre 2017? Il serait important que chaque membre lise le mémoire que nous avons déposé lors de la consultation fédérale sur les régimes de retraite à prestations cibles au printemps 2014. Le communiqué aux membres « Le gouvernement fédéral et notre régime de retraite » se trouve en annexe (3). Les membres doivent bien comprendre la position du Syndicat, et ils doivent aussi discuter des différentes possibilités qui existent pour assurer la pérennité du régime de retraite sans qu'il soit remis en question à chaque négociation et que l'employeur s'en serve pour attaquer nos conditions de travail et nos salaires.

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL RESPECTEUSE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Avec les multiples changements qui ont été mis en place depuis les dernières années, nous savons que l'organisation du travail sera au cœur des prochaines négociations, peu importe les tâches, les méthodes de travail ou les heures de travail. Nous devons penser l'organisation du travail en fonction de la nouvelle technologie, mais aussi en fonction des services que Postes Canada offre et devrait offrir à la population.

Au sujet de ce dernier point, nous ne pouvons plus nier que l'avenir du service postal doit tenir compte du fait que Postes Canada est en concurrence directe avec des entreprises du secteur privé qui offrent des services similaires, surtout dans le secteur des colis. Pensons à des entreprises comme Transforce et Amazon, qui concurrencent directement Postes Canada. Une bonne analyse fait ressortir deux choses : Premièrement, nous devons mettre l'accent sur le maintien d'un bon service postal et sur l'expansion des services tout en nous protégeant contre la sous-traitance de notre travail. Deuxièmement, nous devons toujours garder en tête la possibilité de privatisation, de déréglementation et de démantèlement du service postal. Alors que faire? Les membres présents aux assemblées locales doivent réfléchir aux questions suivantes :

- Doit-on mettre dans notre cahier de revendications des points qui font partie de notre vision du service postal public? Les services financiers et la banque postale? Le dernier kilomètre?
- Comment devons-nous réaménager les horaires ou la semaine de travail? Pour tenir compte de cette réalité, devons-nous demander que les opérations postales s'étalent sur sept jours? Par exemple, le service au guichet, la livraison des colis et le service de messageries?

Pour ce qui est de la nouvelle technologie, il est évident que les méthodes de travail ont été chambardées pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs des postes, autant dans le secteur urbain que dans le secteur rural. Par conséquent, nous devrons accorder une attention spéciale à la qualité de vie au travail durant les prochaines négociations, d'abord dans les lieux de travail où nous avons assisté à une détérioration importante de la gestion et des relations de travail. Nous en avons vu les conséquences malheureuses quand des consœurs et des confrères se sont enlevé la vie ou ont dû quitter le travail parce que la pression psychologique était trop forte. Les participantes et participants aux assemblées locales doivent discuter de la question suivante : est-ce que le réseau de déléguées et délégués sociaux doit être intégré aux conventions collectives?

Quand 32 % des membres participant à une étude disent qu'ils craignent une explosion de violence au travail, c'est un cri d'alarme qui ne peut être ignoré. Nous devons nous équiper pour faire face à ces situations. Alors quelles revendications devons-nous mettre de l'avant pour faire face à ces situations?

En plus de changer les méthodes de travail, la nouvelle technologie a entraîné des modifications aux horaires de travail qui ont eu d'importantes répercussions sur les habitudes de travail et de vie de tout le monde. Nous avons aussi assisté à une augmentation des heures supplémentaires et de la fréquence des offres, causant ainsi du surmenage. L'impact s'est fait aussi sentir dans la vie familiale d'une grande majorité de travailleuses et travailleurs. Par exemple, pour les familles ayant un ou plusieurs enfants, les horaires de garderie ou de garde scolaire ont dû être changés. C'est toute la conciliation travail-famille qui est à repenser. Notre cahier de revendications doit en tenir compte.

Avant d'aller plus loin, rappelons que les sujets dont nous avons discuté jusqu'à maintenant s'articulent autour de grands thèmes et des principes qui doivent former l'armature des prochaines négociations. Rappelons ceux dont nous avons parlé jusqu'à maintenant :

- Protéger les droits acquis;
- Bâtir à partir des conventions collectives existantes;
- Négocier une organisation du travail qui respecte les travailleuses et travailleurs;
- Négocier des conditions de travail qui tiennent compte de la conciliation travail-famille.

En tenant compte de ces thèmes et principes, nous pouvons maintenant nous pencher attentivement sur ce qui touche plus particulièrement les travailleuses et travailleurs visés par l'une ou l'autre des deux conventions collectives. Il faut discuter ces points, faire le lien avec les thèmes et formuler des revendications pour régler les problèmes soulevés.

UNITÉ URBAINE

Groupe 1

Nous avons reçu dernièrement le rapport final de l'étude ergonomique conjointe et indépendante sur le lecteur optique de caractères multilignes (LOCM). Les résultats confirment nos appréhensions : 90 % des personnes qui ont participé au sondage ont signalé de l'inconfort et des douleurs lorsqu'elles travaillent au LOCM. La firme responsable de l'étude a formulé 26 recommandations que l'employeur s'engage à mettre en application. Mais nous devons être vigilants entre autres en ce qui concerne le roulement des tâches. La question des nouveaux équipements mis en place lors de la transformation postale doit faire l'objet d'une attention constante de la part du Syndicat. La vitesse de ces équipements nous oblige à faire vraiment attention aux blessures liées aux mouvements répétitifs.

Nous devons aussi étudier le processus de dotation. L'employeur continue de gérer sur la base de l'attrition : aussitôt qu'un poste se libère, il est aboli. Nous avons besoin d'un mécanisme qui permettra de remettre en question et de contester les décisions de l'employeur en matière de

dotation. Devrions-nous utiliser des graphiques à colonnes, comme on le fait pour le groupe 2? Ou encore invoquer une forme de présomption qui protégerait les postes existants jusqu'à ce que l'employeur offre une justification irréfutable?

Nous savons aussi que l'employeur essaie toujours de remplacer les postes à plein temps par des postes à temps partiel. La question du ratio prévu à l'annexe « P » est toujours d'actualité. Nous avons réglé les griefs concernant le ratio et mis en place une façon de faire, mais les problèmes persistent. Que faire?

Nous savons aussi que l'employeur change les titres d'emploi et modifie unilatéralement les tâches des groupes. Par exemple, il tente de faire en sorte que les tâches réservées aux commis dans les postes de facteurs et factrices soient exécutées par les facteurs et factrices. C'est une situation qui dure depuis longtemps. Nous devons la régler, mais de quelle façon? Devons-nous éliminer les classes d'emplois, ou encore les groupes? Nous devrons en discuter en vue des prochaines négociations.

Groupe 2

Malheureusement, il semble que l'arbitrage de différend devant M^e Keller va se poursuivre encore plusieurs mois. Ainsi, la seule décision rendue jusqu'à maintenant par l'arbitre Burkett concerne la fin de la méthode de livraison à deux liasses imposée par l'employeur. Il a demandé que soit réalisée une étude ergonomique indépendante sur une nouvelle méthode de travail. Cette étude se déroule actuellement, et nous aurons probablement les premiers résultats en juin prochain. Nous devrons porter une attention particulière à cette étude et voir comment elle nous permettra de proposer des changements ou des ajustements à la méthode de livraison.

En même temps, nous menons le processus de validation de l'ajustement des valeurs de temps liées à la transformation postale, processus prévu dans la convention collective de l'unité urbaine. Tel qu'il a été discuté plus tôt dans le document, nous menons deux études à Montréal : l'une sur les colis, et l'autre sur le remplacement des paiements par des valeurs de temps pour la livraison des circulaires ou des envois sans adresse? Et nous devons nous rappeler que la question des effectifs, soit celle

d'avoir un nombre suffisant de travailleurs et de travailleuses pour faire le travail, doit être une préoccupation constante.

Il y a aussi tous les problèmes avec lesquels les membres sont aux prises dans les lieux de travail. Qu'il s'agisse des heures supplémentaires obligatoires, des congés compensatoires ou des retours forcés au travail, ces questions ne peuvent plus attendre. Elles perdurent depuis déjà trop longtemps. Depuis plusieurs années, nous discutons de différentes solutions. Nous parlons, entre autres, de la journée de huit heures, de l'augmentation du pourcentage de points de remise desservis, des valeurs de temps pour les envois sans adresse, etc. Cette fois-ci, nous ne pouvons pas faire l'économie d'une discussion à ce sujet. Il nous faut régler la situation dans son ensemble et non à la pièce. Les participantes et participants aux assemblées locales doivent avoir cette importante discussion afin de développer une vision globale des méthodes de livraison.

Groupes 3 et 4

Les 23 et 24 janvier derniers, nous avons tenu une réunion avec des confrères et consœurs des groupes 3 et 4 pour discuter des problèmes qu'ils vivent au travail. Rappelons d'abord que 21 sections locales comptent des membres des groupes 3 et 4 et qu'ils sont environ 700 au pays. Nos discussions ont porté sur leur quotidien et l'identification des problèmes, de même que sur les solutions qu'ils y voient. Leurs préoccupations sont généralement les mêmes que celles des autres membres du Syndicat, mais elles comportent des aspects précis que nous devons prendre en considération. Nous avons regroupé ces aspects en six rubriques. En voici un résumé succinct :

- a) Effectifs : manque d'effectifs, heures supplémentaire obligatoire, travail de fin de semaine, qualité des outils, calendrier (14.17) et dotation des postes vacants.
- b) Description des tâches et organisation du travail : mise à jour des tâches en fonction de la nouvelle technologie, uniformisation des tâches dans toutes les installations postales, intégration des équipements dans la convention collective (annexe « I »).
- c) Santé et sécurité au travail : travail près des panneaux électriques à haut voltage, travail accompli seul, qualité des outils, qualité des uniformes, manque de temps pour les opérations de nettoyage et autres, lunettes de sécurité, etc.
- d) Formation : accessibilité et qualité de la formation, formation en ligne insuffisante.

- e) Maximo (programme de gestion du temps centralisé) : les valeurs de temps allouées pour faire le travail ne correspondent pas à la réalité, le programme vise à éliminer des emplois, et il est appliqué différemment d'une installation à l'autre.
- f) Salaires : La question sera traitée plus loin dans le texte.

UNITÉ RURALE

Comme vous avez pu le constater, l'analyse de la situation dans le secteur rural recoupe celle de l'unité urbaine. Le contexte est le même, mais il faut tenir compte du fait que le nombre de FFRS est en progression et qu'il dépasse les 8 000 membres en comptant toutes les personnes qui travaillent. Le nombre de courriers suburbains a augmenté de façon importante ces dernières années, et il dépasse actuellement les 3 500. La situation concernant les employées et employés de relève perdure, qu'ils soient permanents ou remplaçantes et remplaçants.

Au cours des dernières années, comme il a été dit plus haut dans le texte, nous avons concentré nos énergies à améliorer les méthodes de travail. Pensons à nouveau à l'outil de préhension et aux véhicules à conduite à droite. Mais il reste beaucoup à faire. Les questions suivantes doivent donc faire l'objet d'une attention particulière :

- Charge de travail : Les volumes de courrier augmentent dans tous les quartiers résidentiels et les nouveaux aménagements.
- Temps travaillé non payé : Un problème que nous essayons de régler depuis plus de dix ans maintenant.
- Augmentation des volumes dans les secteurs suburbains.
- Structure des salaires (zones) et employées et employés maintenus au taux de salaire maximal.
- Employés et employées de relève : Nombre insuffisant et bureau d'affectation.
- Conséquences de la transformation postale : L'employeur met en place le tri séquentiel et de nouvelles façons de faire concernant les colis, par exemple.
- Les valeurs variables de livraison.

Ce sont là des réalités que nous devrons traiter dans le cadre des prochaines négociations. Il serait donc bon de suggérer des solutions appropriées.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L’adoption du projet de loi C-4 par le gouvernement Harper pour modifier le *Code canadien du travail*, quant à la définition de danger et à l’application du droit de refus, nuira certainement à nos conditions de travail. Il faut aussi tenir compte du fait que le gouvernement étudie la possibilité de modifier les règlements en matière de santé et de sécurité dans le secteur public fédéral. Nous devons donc penser à analyser ces changements et voir comment protéger la santé et la sécurité au travail pour nos membres.

SALAires

À chaque ronde, la négociation des salaires constitue une étape incontournable du processus. Il nous faut faire face à l’augmentation du coût de la vie et participer à l’enrichissement collectif de la société dans laquelle nous vivons. La dernière hausse salariale versée aux membres de l’unité urbaine a eu lieu le 1^{er} février 2014. Il s’agissait d’une augmentation d’environ 50 cents l’heure, ce qui correspond aux 2 % imposés par la loi de retour au travail. Pour ce qui est des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS), les dernières augmentations variables selon les zones ou selon l’application du montant maximal remontent à janvier 2015.

L’indice des prix à la consommation a augmenté de près de 2 % au cours de la dernière année. Afin de discuter cette question sur des bases solides, nous avons demandé au service de la recherche de faire la comparaison entre l’augmentation du coût de la vie et l’augmentation de nos salaires. Cette comparaison s’étend de 1995 à aujourd’hui. Voici les résultats :

Salaires annuels (salaires réguliers)

	<u>1^{er} fevr. 1995</u>	<u>1^{er} fevr. 2014</u>	Hausse	<u>Écart en %</u>
Manieurs et manieuses de dépêches	35 292 \$	53 846 \$	18 554 \$	52,6 %
Commis, facteurs et factrices, CSP	35 605 \$	54 159 \$	18 554 \$	52,1 %
Expéditeurs et expéditrices de dépêches	35 897 \$	54 472 \$	18 575 \$	51,7 %
Facteurs et factrices, CSP de relève	36 607 \$	55 307 \$	18 700 \$	51,1 %
CSP (véhicule lourd)	37 441 \$	56 225 \$	18 784 \$	50,2 %
MAM-10	39 090 \$	59 919 \$	20 829 \$	53,3 %
MAM-11, VHE-9	40 425 \$	61 436 \$	21 037 \$	52,0 %
EL-5	48 029 \$	72 775 \$	24 746 \$	51,5 %

Remarque : En 2000, les membres du groupe 3 ont reçu une augmentation de salaire de 50 cents en plus de l'augmentation courante prévue pour les membres de l'unité de négociation. Les membres du groupe 4 ont reçu une augmentation correspondant à 2,5 heures par semaine sans changement du nombre d'heures travaillées.

Indice des prix à la consommation et composantes principales, Canada

Février 1995, (2002=100) 87,0

Février 2014, (2002=100) 124,1

42,6 %

De 2011 à 2015, le salaire des commis PO4 et des factrices et facteurs a augmenté de 7,5 %. Aucune augmentation au cours de la cinquième année. En janvier 2011, l'IPC était de 117,8 (2002 = 100). En décembre 2014, l'IPC était de 124,5. Il s'agit donc d'une augmentation de 6,7 % sur près de quatre ans.

L'analyse de ces données permet de relativiser les choses et de voir comment, sur la base des 20 dernières années, nous avons quand même réussi à faire face à l'augmentation du coût de la vie. Rappelons que nous avons toujours transformé en chiffres absolus (dollars et cents) les augmentations exprimées en pourcentage. Nous avons toujours eu cette approche pour diminuer les écarts salariaux. Il faut se poser la question à savoir si nous voulons toujours continuer cette pratique? Et évaluer ce que nous voulons comme augmentation salariale.

PROTECTION ET AMÉLIORATION DE NOS ACQUIS ET DE NOS DROITS

À chaque négociation, nous nous donnons comme objectif de protéger nos acquis et d'intégrer à la convention collective des améliorations en ce qui concerne les points suivants :

- Maintien et amélioration des fonds syndicaux négociés avec Postes Canada.
- Droits de la personne et égalité : L'une des responsabilités premières d'un syndicat consiste à promouvoir les droits de la personne et l'égalité entre les membres.
- Protections contre le harcèlement et la violence au travail : Nous devons obtenir de meilleures protections contre toutes les formes de harcèlement et de violence.

UNE OU DEUX CONVENTIONS COLLECTIVES?

Voilà la grande question posée! Depuis plusieurs années, nous disons, et les membres nous le disent aussi, que nous devons toutes et tous être protégés par la même convention collective. Qu'en pensez-vous?

Nous avons gardé cette question pour la fin après avoir fait ressortir les thèmes et les principes sur lesquels nous préparons les négociations. Nous voulions tout d'abord mettre en lumière ce qui est commun à l'ensemble des membres. Par la suite, nous avons fait ressortir les particularités des différents groupes. Mais nous avons une décision à prendre, et elle n'est pas facile parce qu'elle a plusieurs facettes qu'il faut bien comprendre. Commençons par mettre de côté ce qu'on pourrait appeler des mythes.

Premier mythe : être visé par une même convention collective signifie avoir les mêmes droits, les mêmes avantages sociaux et les mêmes salaires. Ce n'est pas toujours le cas. Il faut tenir compte des situations particulières et de l'intégration, par exemple sur la base d'un groupe ou d'une classe d'emplois. Déjà, dans les deux conventions collectives, il y a des différences marquées entre les travailleuses et travailleurs.

Deuxième mythe : l'ancienneté. Des membres pensent que les travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine utiliseront leur ancienneté pour déplacer ceux de l'unité rurale. Dans le cadre d'une fusion de deux conventions collectives, il faut prévoir des règles précises en matière d'ancienneté.

Il faut aussi prendre en considération la question des coûts. Fusionner deux conventions collectives entraîne nécessairement des coûts. Ce qui exige de faire des choix, par exemple privilégier l'uniformisation des avantages sociaux plutôt qu'une augmentation salariale. Prenons un autre exemple, les vacances annuelles. Quand on compare les articles touchant cette question, on constate des différences majeures. Ce n'est là qu'un exemple, mais qui se reproduit à plusieurs reprises quand on juxtapose les deux conventions collectives. Le tout nécessite un important travail de défrichage et de comparaison pour ensuite trouver la meilleure façon d'intégrer les deux conventions collectives pour n'en faire qu'une seule.

Il faut aussi être en mesure d'en identifier les avantages, par exemple, sur le plan de l'uniformisation de la procédure de règlement des griefs et du processus de consultation. Ce travail permettra d'éliminer le dédoublement à la fois pour l'employeur et pour le Syndicat. De plus, il permettra d'éviter les divisions internes et de renforcer la voix du Syndicat.

Comme vous le voyez, pour prendre une décision éclairée, il faut soupeser les pour et les contre. Il faut faire une analyse exhaustive des deux conventions collectives et traiter les questions pour que toutes et tous soient satisfaits des résultats. Si on veut fusionner les deux conventions collectives, il faut vraiment décider de mettre le collectif avant l'individuel, voir ce qui est le mieux pour l'ensemble des membres. Ce qui nécessitera de faire des choix. Les participantes et participants aux assemblées locales doivent donc vraiment analyser cette situation et décider de la meilleure marche à suivre.

Si, après discussion, les membres décident qu'une seule convention collective est la voie à adopter, il faudra donner un mandat large au Conseil et aux comités de négociation pour qu'ils trouvent la meilleure façon de faire la fusion. Et il nous faudra déterminer la stratégie à prendre pour y arriver. Indépendamment de la décision finale qui sera prise, le Conseil a décidé, lors de sa dernière réunion, de mettre en place le plus rapidement possible deux comités de négociation : un pour l'unité urbaine, et un pour l'unité rurale. Alors, une ou deux conventions collectives?

En terminant, nous constatons à nouveau que nous avons de nombreux défis à relever pour les prochaines négociations. Notre travail change, et il nous faut y faire face, tenir les débats nécessaires et trouver la meilleure façon d'améliorer nos conditions de travail. Nous devons définir un programme de revendications cohérent et facilement compréhensible par l'ensemble des membres et la population.

Nous devons avoir la volonté politique de tenir ces débats et de les mener à bien. Nous devons le faire dans un esprit de camaraderie, de solidarité et de respect. En même temps, nous devons continuer à mener la lutte sur tous les fronts et sur tous les terrains. Nous devons mobiliser les membres pour protéger le service postal public et universel.

BONNES DISCUSSIONS

*:mcmd sepb 225
/scfp 1979*



Il est temps d'améliorer le service postal public pour tout le monde!

Postes Canada appartient à l'ensemble de la population, et non pas uniquement aux politiciens fédéraux, aux grands expéditeurs de courrier ou encore aux gestionnaires du service postal.

Il est temps de revenir à l'essentiel. Nous voulons des améliorations au lieu de compressions inutiles. Il est temps que Postes Canada se réoriente de manière à répondre aux besoins de la population.

Tarifs postaux équitables

Les conservateurs ont récemment approuvé une hausse des tarifs postaux allant de 35 % à 59 % pour les particuliers, et de 15 % à 19 % pour les expéditeurs de courrier d'affaire. C'est injuste. Les tarifs postaux devraient être abordables et équitables pour tout le monde.

Livraison accessible

La décision de Postes Canada d'éliminer la livraison du courrier à domicile touchera plus de cinq millions de ménages. Le gouvernement conservateur appuie cette décision, qui causera de graves difficultés aux personnes à mobilité réduite. Postes Canada devrait maintenir la livraison à domicile et étendre ce service en fonction de ses ressources financières. Il est temps d'accorder la priorité aux gens!

Maintien des bureaux de poste

La direction de Postes Canada ferme des bureaux de poste. Il est temps de mieux tirer parti du plus vaste réseau de vente au détail au pays en y offrant davantage de services à la population.

Des services bancaires et financiers

Il est temps que Postes Canada suive l'exemple des administrations postales de la Suisse, de la France, du Royaume-Uni et de l'Italie, entre autres, et utilise son réseau pour offrir des services bancaires et financiers.

Transparence et responsabilité

Il faut mettre fin aux rencontres à huis clos et aux études secrètes. Nous avons besoin de véritables consultations. Dans l'étude secrète de 800 pages de Postes Canada, les services bancaires sont décrits comme étant une stratégie gagnante sur toute la ligne. Nous en avons assez des dissimulations et des manipulations. Il est temps de faire connaître la vérité.

Un service postal plus vert

Postes Canada constitue une option écologique pour la livraison des colis et des articles de messageries. Il est temps de consolider les services de livraison et de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Respect et conditions de travail décentes

Les travailleuses et travailleurs des postes méritent des conditions de travail saines et sécuritaires. Il est temps d'en faire une priorité.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes a un meilleur plan pour Postes Canada. Vous pouvez nous aider à le réaliser.

SauvonsPostesCanada.ca
1-855-878-7111

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
Canadian Union of Postal Workers

sttpocupw
CUP 1979

Annexe 2 – Aperçu des répercussions de la transformation postale sur la conciliation travail et vie personnelle des membres du STTP

Aperçu des répercussions de la transformation postale sur la conciliation travail et vie personnelle des membres du STTP



De septembre 2013 à septembre 2014, le STTP a mené une étude pour cerner, documenter et analyser les répercussions de la transformation postale sur les membres du Syndicat. Les auteurs de l'étude ont passé en revue la documentation sur la conciliation travail-famille, tenu 16 groupes de discussion et mené un sondage auprès des membres des cinq sections locales suivantes : St. John's, Montréal, Scarborough, Winnipeg et Edmonton. À cette fin, un questionnaire en format papier a été remis aux membres des sections locales participantes. Ceux-ci pouvaient aussi répondre au sondage en ligne. Les membres du Syndicat qui participent au programme *Besoins spéciaux* et qui ont été touchés par la transformation postale ont aussi répondu au sondage dans le cadre d'une entrevue téléphonique.

Le présent document résume les principales conclusions de l'étude. Le rapport intégral est disponible sur le site Web du STTP.

Au sujet des membres qui ont répondu au sondage :



RÉSUMÉ DES PRINCIPALES CONCLUSIONS

La majorité des répondants, indépendamment de leur groupe, de leur quart de travail et de leur sexe, ont fait part de répercussions négatives découlant de la transformation postale.

- Bien que des membres de *tous* les groupes aient indiqué souffrir d'effets négatifs importants découlant de la transformation postale, les répercussions sur la vie au travail et la vie personnelle sont davantage ressenties par les membres du groupe 2 que par ceux des autres groupes.

- Voici quelques-uns des principaux changements liés au travail qui ont des répercussions négatives sur la santé et le bien-être des membres, ainsi que sur leur capacité à concilier travail et vie personnelle :
 - Harcèlement accru de la part des superviseurs;
 - Changements aux horaires et aux heures de travail;
 - Changements aux méthodes de travail;
 - Heures supplémentaires plus fréquentes (surtout pour le groupe 2).
- Les répondants qui travaillent davantage d'heures supplémentaires, surtout s'il s'agit d'heures supplémentaires obligatoires, sont plus nombreux à faire partie de répercussions négatives sur leur santé physique et mentale, à éprouver de la colère, à craindre la violence potentielle et à avoir l'impression d'être moins en sécurité au travail.
- Les répercussions négatives comprennent des difficultés accrues en matière de garde d'enfants, une diminution du temps passé avec la famille et d'autres difficultés liées au manque de temps, davantage de problèmes de santé, une augmentation de la tension au travail et une détérioration des relations personnelles.

IMPRESSIONS RELATIVES AU TRAVAIL ET AU LIEU DE TRAVAIL

La quasi-totalité des répondants ont l'impression de donner un bon rendement au travail, et les deux tiers disent aimer leur travail. Par ailleurs, les deux tiers ont indiqué que leur travail était difficile, et moins de la moitié ont dit avoir suffisamment de temps pour accomplir leur travail ou être en mesure de travailler à une cadence raisonnable. Les travailleuses et travailleurs du groupe 2 ont indiqué un degré de satisfaction à l'égard de leur travail inférieur à celui de tous les autres groupes. Un pourcentage beaucoup plus élevé de répondants du groupe 2, par rapport aux autres groupes, considèrent leur travail difficile, et un pourcentage beaucoup moins élevé d'entre eux considèrent qu'ils ont assez de temps pour accomplir leur travail ou qu'ils peuvent travailler à une cadence raisonnable.

Impressions sur certains aspects du travail, selon le groupe (tous les répondants)

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	FFRS
Mon travail est difficile	42 %	78 %	46 %	47 %
J'ai assez de temps pour accomplir mon travail	62 %	39 %	72 %	68 %
La cadence de travail est raisonnable	54 %	36 %	80 %	68 %

Des membres de tous les groupes ont exprimé des préoccupations par rapport à la sécurité et à la violence potentielle au travail. Tant au sein du groupe 1 que du groupe 2, un pourcentage plus élevé de femmes travaillant à plein temps que d'hommes travaillant à plein temps ont dit se sentir moins en sécurité et craindre davantage la violence potentielle au travail. En revanche, au sein du groupe 1, un pourcentage plus élevé d'hommes que de femmes ont indiqué ressentir davantage de colère au travail depuis la mise en œuvre de la transformation postale.

- 53 % des répondants ont dit se sentir en sécurité au travail;
- 55 % ont dit ressentir de la colère au travail;
- 33 % ont dit craindre la violence potentielle au travail.

Aspects de la vie au travail qui se sont détériorés depuis l'arrivée de la TP (plein temps)

	Groupe 1 femmes	Groupe 1 hommes	Groupe 2 femmes	Groupe 2 hommes
Je me sens moins en sécurité au travail	53 %	44 %	76 %	65 %
Je me sens davantage en colère au travail	52 %	61 %	73 %	65 %
Je crains davantage la violence potentielle au travail	68 %	50 %	78 %	74 %

Impressions au sujet du superviseur

Une étude pancanadienne sur les difficultés à concilier travail et vie personnelle¹ a cerné les comportements que peuvent adopter les superviseurs pour aider les employés à concilier travail et vie familiale. Il s'agit entre autres des comportements suivants :

- Consulter les employés avant de prendre des décisions qui touchent leur travail;
- Exposer clairement les attentes;
- Reconnaître les efforts des employés qui font bien leur travail;
- Être disponible pour répondre aux questions.

On a posé un certain nombre de questions aux répondants sur leurs impressions au sujet de leurs superviseurs. On constate très peu de divergences à ce sujet entre les différents groupes et entre les hommes et les femmes. Toutefois, les impressions des travailleuses et travailleurs à temps partiel étaient un peu plus positives que celles des travailleuses et travailleurs à plein temps.

Pourcentage des répondants en accord avec les énoncés suivants au sujet de leur superviseur :

Il suit la procédure de travail établie.	59 %	On a aussi demandé aux répondants si leurs perceptions à l'égard des superviseurs s'étaient améliorées ou détériorées ou étaient demeurées inchangées depuis l'arrivée de la transformation postale. Les membres du groupe 2 ont fait part de perceptions particulièrement négatives, 50 % d'entre eux ayant indiqué une détérioration dans chacune des catégories.
Il assure une supervision adéquate.	47 %	
Il assure un environnement de travail positif.	42 %	
Il exerce un bon leadership.	42 %	
Il tient compte de mon opinion.	36 %	
Il me consulte avant d'apporter des changements.	35 %	
Il n'accorde aucune attention à mes problèmes	48 %	

Changements à l'horaire et aux heures de travail

- 72 % de tous les répondants ont indiqué que leur horaire de travail a été modifié depuis l'arrivée de la transformation postale.
- 86 % de tous les membres à plein temps du groupe 2 et 45 % des membres du groupe 1 ont fait part d'un changement à leur horaire de travail.
- 51 % des membres à plein temps du groupe 2 et 3 % des membres du groupe 1 travaillent plus d'heures qu'avant l'arrivée de la transformation postale.
- 64 % des membres à plein temps du groupe 2, comparativement à 13 % des membres du groupe 1, travaillent plus tard qu'avant la transformation postale.
- 85 % des membres du groupe 2, comparativement à 24 % des membres du groupe 1, travaillent davantage d'heures supplémentaires qu'avant.

¹ Higgins, C.; Duxbury, L.; et S Lyons. *Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle : Quoi faire? Quoi éviter?* Document consulté le 30 septembre 2014, à l'adresse : www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/alt_formats/hecs-sesc/pdf/pubs/occup-travail/balancing-equilibre/full_report-rapport_complet-fra.pdf

- 48 % des membres à temps partiel du groupe 1 et 42 % des membres à temps partiel du groupe 2 ont subi une réduction de leurs heures de travail depuis l'arrivée de la transformation postale

Conséquences des changements à l'horaire qui se sont aggravées depuis l'arrivée de la transformation postale (plein temps)

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	FFRS
Garde des enfants	75 %	90 %	50 %	25 %
Transport des enfants pour aller à l'école et en revenir	59 %	83 %	0 %	60 %
Temps consacré à la famille	67 %	89 %	77 %	63 %
Temps consacré au bénévolat	67 %	92 %	56 %	45 %
Temps pour soi-même	64 %	89 %	62 %	57 %

Une proportion quasi identique d'hommes et de femmes ont indiqué une aggravation des difficultés découlant du manque de temps passé à la maison ou en compagnie de leurs enfants. Toutefois, l'aggravation de ces difficultés touche une plus grande proportion de membres du groupe 2 que de membres des autres groupes.

RÉPERCUSSIONS DE LA TRANSFORMATION POSTALE SUR LES RELATIONS PERSONNELLES

Les répercussions sur les relations personnelles sont plus importantes pour les membres du groupe 2 que pour ceux du groupe 1, et sont plus marquées pour les femmes que pour les hommes, et ce, au sein des deux groupes. Environ 70 % des femmes du groupe 2 ont indiqué des effets négatifs sur les relations avec leur conjoint ou conjointe, avec leurs enfants et avec leur famille et leurs amies.

Relations personnelles qui se sont détériorées, selon le groupe et le sexe (plein temps)

	Groupe 1 hommes	Groupe 1 femmes	Groupe 2 hommes	Groupe 2 femmes
Relation avec les enfants	33 %	51 %	56 %	72 %
Relation avec la conjointe ou le conjoint	32 %	44 %	54 %	66 %
Relation avec la famille et les amis	38 %	49 %	56 %	72 %

Chez les répondants du groupe 2, les conséquences sur les relations personnelles sont pires pour les

travailleuses et travailleurs de la deuxième vague que pour ceux de la première vague, et dans les deux vagues, elles sont plus marquées pour les femmes que pour les hommes. On constate aussi que la fréquence des heures supplémentaires a une incidence sur la gravité des répercussions touchant les relations personnelles.

RÉPERCUSSIONS DE LA TRANSFORMATION POSTALE SUR LA SANTÉ

Encore une fois, les répercussions de la transformation postale sur la santé sont considérablement plus importantes pour les répondants du groupe 2 que pour ceux des autres groupes.

Aspects de la santé qui se sont détériorés depuis l'arrivée de la transformation postale (plein temps)

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	FFRS
Niveau de fatigue	64 %	89 %	44 %	47 %
Niveau de stress	66 %	87 %	33 %	47 %
Niveau d'anxiété	64 %	84 %	32 %	47 %
Douleurs	67 %	89 %	35 %	52 %
Fréquence des accidents du travail	35 %	66 %	13 %	32 %

Tant au sein du groupe 1 que du groupe 2, un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes ont indiqué une hausse des effets négatifs sur la santé. De plus, les effets négatifs sont plus prononcés à mesure qu'augmente la fréquence des heures supplémentaires travaillées.

AMÉLIORATIONS SUGGÉRÉES

On a demandé aux répondants d'indiquer un changement qui pourrait améliorer leur vie au travail.

Suggestions les plus souvent formulées pour améliorer la vie au travail

Groupe 1	Groupe 2
<ul style="list-style-type: none">▪ Améliorer les horaires▪ Augmenter le nombre de poste de jour et de soir▪ Améliorer les horaires à temps partiel▪ Améliorer la communication▪ Traiter les travailleurs et travailleuses avec respect▪ Appliquer les règles avec cohérence▪ Écouter ce que les employées et employés ont à dire	<ul style="list-style-type: none">▪ Permettre le tri du courrier ayant fait l'objet d'un tri séquentiel▪ Éliminer la méthode de livraison à deux liasses▪ Accroître l'autonomie▪ Rétablir la livraison des colis▪ Éliminer la 2^e vague▪ Mettre fin aux heures supplémentaires obligatoires▪ Accorder des valeurs de temps pour la livraison des colis▪ Améliorer l'évaluation des itinéraires▪ Veiller à ce que les itinéraires soient plus équitables▪ Raccourcir certaines boucles

Conclusion

L'ampleur des difficultés éprouvées par les travailleuses et travailleurs, en particulier ceux du groupe 2, dans leurs efforts de conciliation entre le travail et la vie personnelle devrait inquiéter tant le Syndicat que la direction de Postes Canada. Outre les problèmes auxquels font face les membres sur le plan de la santé et des difficultés à concilier travail et vie personnelle, il est particulièrement troublant de constater la proportion d'entre eux qui, au travail, ressentent de la colère, craignent la violence ou ne se sentent pas en sécurité.

Pour atténuer les répercussions de la transformation postale sur les membres, le Syndicat pourrait envisager de prendre diverses mesures, notamment les suivantes :

- Examiner des moyens de communiquer plus efficacement avec les membres;
- Examiner des façons de rehausser la présence des dirigeants et dirigeantes à plein temps dans les lieux de travail, pour qu'ils comprennent mieux les difficultés auxquelles sont confrontés les membres de la base;
- Examiner les dispositions des conventions collectives qui portent sur les heures supplémentaires et chercher des moyens de réduire le nombre d'heures supplémentaires obligatoires et d'augmenter les possibilités de congé compensatoire;
- Examiner des façons de mieux répondre aux demandes de mesures d'adaptation, et en particulier celles des membres ayant des responsabilités familiales;
- Discuter avec l'employeur, en dehors du cadre des négociations et du processus de règlement des griefs, de la formation du personnel de supervision pour lui permettre d'acquérir des compétences en matière de gestion et mieux comprendre les méthodes et processus de travail. Cette mesure contribuerait à créer un milieu de travail réceptif pouvant répondre à la fois aux nécessités de service tout en réduisant les sources de conflits entre le travail et la vie personnelle et en favorisant la santé et le mieux-être des employées et employés.

Annexe 3 – Communiqué aux membres

sttp•cupw info

UNITÉ URBaine UNITÉ RURALE ET SUBURBaine UNITÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Le 6 novembre 2014

Le gouvernement fédéral et notre régime de retraite

En tant que membres du STTP employés à Postes Canada, nous bénéficions d'un régime de retraite à prestations déterminées.

QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES?

C'est un régime dont les prestations de retraite mensuelles sont déterminées en fonction d'une formule fixe, plutôt qu'en fonction du rendement des investissements ou de la santé du régime. Dans le cas du régime de retraite de Postes Canada, ces prestations sont fonction de nos années de service et de la moyenne des salaires de nos cinq meilleures années consécutives de service. Pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel et les FFRS, ces années de service sont calculées en proportion des heures de travail à plein temps.

Les régimes de retraite à prestations déterminées sont ceux qui assurent le mieux la sécurité de notre revenu de retraite, puisque ces régimes nous permettent de connaître exactement le montant des prestations que nous recevrons une fois à la retraite. De plus, une loi fédérale empêche les employeurs de convertir les régimes de retraite à prestations déterminées en vigueur en d'autres types de régimes de retraite.

QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS CIBLES?

C'est ce que nous appelons un régime de retraite « à risque partagé ». L'employeur y contribue, mais il n'est aucunement tenu de combler un éventuel déficit de la caisse de retraite. Or, un tel régime fait reposer tout le fardeau financier sur les travailleuses et travailleurs actifs et retraités. De plus, les prestations reçues à la retraite ne sont pas garanties, car elles peuvent varier en fonction du marché et du rendement des investissements du régime.

En avril 2014, le gouvernement fédéral a exprimé son intention de modifier la loi afin de permettre aux employeurs relevant du secteur fédéral (dont Postes Canada) de convertir les régimes de retraite à prestations déterminées en régimes de retraite « à prestations cibles ». Il a par la suite sollicité des mémoires en réponse à cette proposition. Nous croyons qu'il entend maintenant présenter une loi au Parlement pour modifier cette loi.

NON AUX RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS CIBLES : LE STTP LANCE UNE PÉTITION

Dans le mémoire qu'elle a présenté en réponse à l'appel du gouvernement, la Société se dit très favorable à la mise en place des régimes de retraite à prestations cibles. Elle commente que son régime de retraite à prestations déterminées lui impose un fardeau financier trop lourd.

Le STTP a pour sa part soumis un mémoire dans lequel il affirme son opposition à toute conversion d'un régime de retraite à prestations déterminées en un régime de retraite à prestations cibles.

Des manifestations ont eu lieu à Toronto et à Saint John, au Nouveau-Brunswick, pour dénoncer toute tentative visant à convertir notre régime de retraite à prestations déterminées en un régime de retraite à prestations cibles. Le Syndicat a aussi fait parvenir à votre section locale une pétition à ce sujet. Veuillez la signer. Par ailleurs, nous encourageons chaque section locale à mettre sur pied un comité sur les régimes de retraite et les avantages sociaux des membres retraités.

Solidarité,

Denis Lemelin
Denis Lemelin
Président national

2011-2015 / Bulletin n° 333
hksepb225 / cd scfp 1979

