



VOTE DE RATIFICATION DE L'UNITÉ URBAINE

Le mandat nettement partial de l'arbitre

Dans le cadre du processus de sélection des offres finales, les deux parties soumettent une offre à l'arbitre. Ce dernier doit choisir l'une des deux offres dans son ensemble; c'est tout ou rien. L'arbitre n'est pas autorisé à proposer de compromis sur quelque question que ce soit. Au moment de sa nomination,

l'arbitre doit accepter le mandat énoncé dans la loi de retour au travail (C-6). Le STTP et les partis d'opposition ont sévèrement critiqué ce mandat parce qu'il favorise grandement l'employeur. Comment en sommes-nous venus à cette conclusion?

Compte tenu : a) de l'important déficit du régime de retraite, b) du fait que Postes Canada sera déficitaire encore cette année, c) du fait que les volumes sont en baisse, et d) du fait que les conditions de travail négociées dans le passé par le STTP se comparent très favorablement à celles d'autres entreprises de services postaux et

de messageries, nous en sommes venus à la conclusion que le mandat de l'arbitre désavantage très nettement le Syndicat.

De plus, l'arbitre serait nommé par la ministre du Travail conservatrice Lisa Raitt. C'est pourquoi nous croyons qu'il serait tenu d'imposer des dispositions bien pires que celles du projet de règlement sur lequel vous êtes appelés à vous prononcer.

Examinez les dispositions du mandat et jugez par vous-mêmes :

Les dispositions de la loi

Selon la loi, la décision de l'arbitre doit donner lieu à des conditions de travail :

- qui sont compatibles avec celles de secteurs postaux comparables;
- qui fourniront à la Société canadienne des postes la souplesse nécessaire à sa viabilité économique et sa compétitivité à court et à long terme, ainsi qu'à la viabilité de son régime de retraite.

L'arbitre doit aussi tenir compte des éléments suivants :

- la nouvelle convention collective ne doit pas directement entraîner la diminution du ratio de solvabilité du régime de retraite;
- la Société canadienne des postes se doit, sans recours à des hausses indues de tarifs postaux, d'être efficace, d'accroître sa productivité et de respecter des normes de service acceptables.

Message du Conseil exécutif national

Consœurs,
Confrères,

Le Conseil exécutif national vous demande de vous prononcer sur le projet de règlement parce que nous croyons qu'une décision de cette importance doit être prise par l'ensemble des membres qui en subiront les conséquences. Il s'agit d'un choix très difficile en raison des dispositions de la loi de retour au travail adoptée par le gouvernement Harper et de la position extrême adoptée par la direction de Postes Canada au cours du processus d'arbitrage, avant son interruption temporaire par les tribunaux.

En effet, la loi de retour au travail prévoit un processus d'arbitrage des offres finales qui impose à l'arbitre nommé par le gouvernement un mandat favorisant nettement l'employeur. De plus, la position adoptée par la direction aggrave la situation. En effet, Postes Canada considère que des dizaines de questions demeurent en litige et celles-ci pourraient toutes se retrouver dans l'offre finale qu'elle remettra à l'arbitre si le processus d'arbitrage se poursuit.

Malgré la justesse de notre position, l'expérience et l'expertise de notre comité de négociation, nous nous trouvons dans une situation très difficile.

Mieux vaut négocier que s'en remettre à l'arbitrage

Tout au long du débat sur le projet de loi de retour au travail et après son adoption, le STTP a maintenu qu'un règlement négocié de la convention collective était préférable à une décision imposée par un arbitre. Nous savons, d'expérience, à quel point il peut être dangereux de mettre notre avenir entre les mains d'un tiers qui n'a pas à subir les conséquences de sa décision.

L'employeur a accepté de tenir des discussions

Après la décision de la cour fédérale du 8 août dernier refusant l'arbitre Dufort, la Société s'est rendue compte que le processus pourrait prendre encore plusieurs mois, et elle a accepté de reprendre les discussions avec le Syndicat. Après plusieurs semaines de pourparlers difficiles, nous avons été en mesure de conclure une entente. Cette entente comporte des changements négatifs, mais elle protège les membres contre certains des reculs les plus dévastateurs proposés par la Société dans l'offre qu'elle avait soumise en juillet dernier.

Ensemble, nous devons faire un choix difficile : soit nous choisissons d'accepter l'entente, qui comporte des changements négatifs, mais qui nous protège contre des reculs encore plus néfastes, soit nous laissons un arbitre nommé par le gouvernement décider de notre avenir.

La majorité des membres du Conseil exécutif national sont convaincus que l'arbitre pourrait imposer une convention collective comportant des changements qui auront des conséquences encore plus négatives sur notre régime de retraite, nos avantages sociaux et notre sécurité d'emploi. C'est pourquoi nous vous recommandons de voter OUI pour nous autoriser à signer le projet de règlement.

Recommandation du Conseil exécutif national :

ATTENDU QU'aux termes du processus d'arbitrage des offres finales prévu à la loi de retour au travail adoptée par le gouvernement Harper, l'arbitre n'aura pas d'autre choix que d'accepter l'offre finale du Syndicat ou celle de l'employeur, dans sa totalité;

ATTENDU QUE la loi de retour au travail prévoit un processus d'arbitrage qui favorise nettement l'employeur;

ATTENDU QUE l'offre présentée par la direction de Postes Canada le 19 juillet dernier comporte des reculs relativement à la retraite anticipée des employées et employés actuels et accorde à la Société le droit de sous-traiter le travail du Système de vidéocodage (SVC) et de fermer tous ses comptoirs de vente au détail;

ATTENDU QUE l'offre prévoyait aussi un régime de retraite à cotisations déterminées et l'élimination de la pause-repas payée pour les futurs employés et employées, ainsi que de moins grandes protections en matière de sécurité d'emploi et une réduction des congés annuels pour les employées et employés embauchés après le 31 janvier 2011;

ATTENDU QUE le projet de règlement comporte des changements négatifs, mais protège le régime de retraite des employées et employés actuels et futurs, maintient les régimes d'avantages sociaux à la retraite des futurs retraités et prévoit les mêmes heures de travail, régimes de retraite et une bonne sécurité d'emploi pour l'ensemble des employés et employées;

ATTENDU QUE le Conseil exécutif national estime que les circonstances actuelles sont sans précédent et lourdes de conséquences, et croit que la décision revient maintenant aux membres et qu'il est essentiel qu'ils puissent voter;

QU'IL SOIT RÉSOLU que le Conseil exécutif national recommande aux membres de voter en faveur du projet de règlement.

Comparaison entre le projet de règlement et l’offre du 19 juillet dernier de Postes Canada

Les modalités du projet de règlement comportent de nombreux changements défavorables. Alors comment se fait-il que le Conseil exécutif national recommande aux membres de se prononcer en faveur de ce projet de règlement? C’est simple : nous croyons que ce projet de règlement est nettement supérieur à ce qui risque de résulter du processus d’arbitrage par sélection d’une offre finale.

PROJET DE RÈGLEMENT	OFFRE DU 19 JUILLET 2012 DE LA SCP
Régime de retraite (employées et employés actuels) <ul style="list-style-type: none">Aucun changement n’est apporté.Régime à prestations déterminées permettant la retraite anticipée à 55 ans et 30 années de service.Maintien de la pleine indexation.	Régime de retraite (employées et employés actuels) <ul style="list-style-type: none">Changements apportés aux dispositions visant la retraite anticipée des employées et employés actuels.Pénalités prévues pour les employées et employés qui prennent leur retraite avant 60 ans et qui comptent moins de 30 années de service.De nombreux employés et employées devront travailler plus longtemps que prévu pour toucher leur pleine pension.
Régime de retraite (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Régime de retraite à prestations déterminées prévoyant la pleine indexation et la retraite anticipée sans pénalité à 60 ans si l’employé ou l’employée compte 30 années de service.Les membres peuvent calculer leurs prestations.	Régime de retraite (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Régime de retraite à cotisations déterminées sans garantie de versement de prestations.La contribution de l’employeur se situe entre 3 % et 6 % du salaire de l’employé ou employée.
Comptoirs de vente au détail <ul style="list-style-type: none">La Société est tenue de maintenir ouverts 493 comptoirs de vente au détail.	Comptoirs de vente au détail <ul style="list-style-type: none">La Société a le droit de fermer tous les comptoirs postaux dont le personnel est représenté par le STTP.
Avantages sociaux des membres à la retraite <ul style="list-style-type: none">Maintien de l’actuel régime de soins médicaux complémentaire, mais hausse de la prime de l’employé ou employée à 35 %.	Avantages sociaux des membres à la retraite <ul style="list-style-type: none">Remplacement du régime de soins médicaux complémentaire par un compte de dépenses pour les soins de santé.
Sous-traitance du Système de vidéocodage <ul style="list-style-type: none">Aucune sous-traitance.	Sous-traitance du Système de vidéocodage <ul style="list-style-type: none">La Société a le droit de le sous-traiter.
Congés annuels (employées et employés embauchés après le 31 janvier 2011) <p>Aucun changement :</p> <ul style="list-style-type: none">4 semaines après 7 années de service;5 semaines après 14 années de service;6 semaines après 21 années de service;7 semaines après 28 années de service.	Congés annuels (employées et employés embauchés après le 31 janvier 2011) <p>Réduction des congés annuels :</p> <ul style="list-style-type: none">4 semaines après 10 années de service;5 semaines après 18 années de service;6 semaines après 28 années de service;7 semaines : aucune disposition.
Période de repas payée (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Période de repas payée.	Période de repas payée (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Aucune période de repas payée. Les employées et employés sont payés pour 37,5 heures de travail par semaine.
Sécurité d’emploi (employées et employés actuels) <ul style="list-style-type: none">Les employées et employés embauchés avant ou à la date de signature de la convention collective bénéficient de la pleine sécurité d’emploi et de la protection contre les déplacements à l’extérieur d’un rayon de 40 kilomètres.	Sécurité d’emploi (employées et employés actuels) <ul style="list-style-type: none">Les employées et employés embauchés après le 31 janvier 2011 ne bénéficient d’aucune sécurité d’emploi avant d’avoir cumulé 5 années de service ni d’aucune protection contre les déplacements à l’extérieur d’un rayon de 40 kilomètres avant d’avoir cumulé 10 années de service.
Sécurité d’emploi (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Les employées et employés embauchés après la date de signature de la convention collective bénéficient de la sécurité d’emploi partout au pays et de la protection contre les déplacements à l’extérieur d’un rayon de 40 kilomètres après 5 années de service.	Sécurité d’emploi (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Les employées et employés embauchés après la date de signature de la convention collective ne bénéficient d’aucune sécurité d’emploi avant d’avoir cumulé 5 années de service ni d’aucune protection contre les déplacements à l’extérieur d’un rayon de 40 kilomètres avant d’avoir cumulé 10 années de service.
Salaires (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Salaire horaire de base : 19 \$	Salaires (futurs employés et employées) <ul style="list-style-type: none">Salaire horaire de base : 17,50 \$
Périodes prévues pour se laver les mains <ul style="list-style-type: none">Suppression de la période prévue pour se laver les mains à la fin du quart de travail.	Périodes prévues pour se laver les mains <ul style="list-style-type: none">Suppression des deux périodes de 5 minutes prévues pour se laver les mains.

Mot du comité de négociation

Nous aimerions partager avec vous notre perspective sur les négociations qui ont abouti au projet de convention collective sur lequel vous êtes appelés à vous prononcer. En tant que membres de ce grand syndicat, nous, du comité de négociation, avons eu la chance de récolter les fruits des luttes menées par nos prédécesseurs. Ces gens ont veillé à ce qu’un jour, après des années de travail, nous puissions profiter d’une retraite bien méritée, c’est-à-dire toucher une bonne pension et bénéficier d’avantages sociaux.

Évidemment, sans sécurité d’emploi, nous n’aurions jamais pu imaginer un jour arriver à la retraite. À cause des attaques dirigées contre des travailleurs et travailleuses et des syndicats qui, en dépit d’une rude bataille, ont perdu leur sécurité d’emploi et leur régime de retraite à prestations déterminées, il était clair, pour le comité de négociation, qu’il s’agissait là des deux éléments primordiaux.

Certes, nous avons accepté des reculs, mais nous avons réussi à protéger les deux dispositions les plus importantes de la convention collective : la pleine sécurité d’emploi et le régime de retraite à prestations déterminées assorti de la pleine indexation.

Il serait légitime de se demander comment nous avons réussi à protéger ces avantages alors que d’autres syndicats ont échoué, et pourquoi Postes Canada a accepté que ces avantages fassent partie du projet de convention collective. Nous croyons que la décision de la Société repose principalement sur deux facteurs essentiels : la détermination et la force dont les membres ont fait preuve en juin 2011 et le temps écoulé sans que la Société ait réussi à obtenir une décision arbitrale. En effet, il y aura bientôt près d’un an et demi qu’aucune décision arbitrale n’a été rendue, et ce, grâce à la victoire du Syndicat en Cour fédérale pour obliger chacun des deux arbitres nommés par le gouvernement Harper à se récuser.

Le projet de convention collective présente des compromis, et ce constat est loin de nous réjouir. Cependant, nous sommes devant une situation particulière : celle du choix de l’offre finale. Cette situation, imposée par le gouvernement Harper, met en péril les protections les plus sacrées pour l’avenir des travailleurs et travailleuses des postes.

Si, comme nous, vous croyez que Postes Canada se soucie davantage des profits que des services qu’elle fournit et de ses employés et employées, et que seul l’argent compte à ses yeux, alors nous sommes convaincus que vous partagez notre inquiétude devant les reculs qu’elle risque d’ajouter à son offre finale. Le projet de convention collective ne représente sans doute pas l’idéal, mais son adoption nous accordera le temps nécessaire pour nous organiser afin de contrer les visées du gouvernement Harper.

La lutte continue. Elle ne s’arrêtera pas.