

Société canadienne des postes Mot d'ouverture et propositions

(Négociations avec l'AFPC/SEPC)

Le 19 octobre 2016

Je tiens d'abord à vous souhaiter la bienvenue à cette ronde de négociations collectives entre les parties. Bien que les négociations soient parfois difficiles, j'ai bon espoir que nous serons capables d'engager un dialogue ouvert, constructif et respectueux. La relation entre les parties est très importante pour moi, mon équipe et la Société, et je crois sincèrement que nous pouvons maintenir cette relation pendant et après le processus de négociations.

Cette semaine, nous avons passé du temps ensemble pour en apprendre plus sur les résultats de l'entreprise, le futur du secteur des colis et l'approche Marketing Intelligente. J'espère que ces séances étaient instructives pour vous et qu'elles vous ont aidé à mieux comprendre la réalité courante de notre compagnie. Il est essentiel que nous comprenions tous nos activités afin d'avoir des discussions productives à propos des défis auxquels nous sommes confrontés en tant qu'entreprise.

Ces négociations ont lieu en pleine période de changement pour Postes Canada. Le mandat de la Société d'être financièrement autonome, et d'offrir un service postal abordable et universel à tous les Canadiens demeure un défi. L'industrie en constante évolution ne nous facilite pas la tâche, alors que les Canadiens délaissent de plus en plus le courrier transactionnel et adoptent des solutions de rechange numériques. Nous connaissons un immense succès dans l'industrie des services de colis et nous sommes devenu le chef de file de la livraison de colis au pays.

Le Courrier transactionnel, notre principal secteur, est en déclin depuis les huit dernières années. Maintenant, bon nombre d'entre vous paient sans doute vos factures en ligne ou ont été encouragés à passer aux factures numériques. Parallèlement, le nombre d'adresses auxquelles nous assurons la livraison s'accroît chaque année. Depuis 2006, le nombre d'adresses que nous desservons a augmenté de 1,5 million, tandis que le nombre d'articles de courrier livrés à chaque adresse a diminué de 38,7 %.

Bien que l'avenir de Postes Canada repose sur les secteurs des colis et du marketing direct, ces derniers sont deux milieux hautement compétitifs, ce qui nous oblige à gérer au plus juste et à faire preuve de flexibilité pour nous adapter à un marché changeant. Pour chaque dollar que Postes Canada encaisse, près des deux tiers sont consacrés à la main-d'œuvre. Nos coûts liés à la main-d'œuvre sont beaucoup plus élevés que ceux de nos concurrents et d'autres administrations postales ailleurs dans le monde. Nous devons nous assurer d'être aussi

concurrentiels et flexibles que possible. Le régime de retraite à prestations déterminées exerce une importante pression financière sur la Société et la place dans une position vulnérable. Bien que l'évaluation du régime révèle un excédent sur le plan de la continuité de 1,6 milliard de dollars, nous affichons un déficit de solvabilité de 8,1 milliards de dollars. Les obligations relatives au régime de retraite sont largement supérieures aux revenus de la Société et le passif du régime croît plus rapidement que ces derniers.

Vu les défis auxquels nous sommes confrontés, nous devons absolument travailler de concert pour offrir des services de qualité supérieure et rentables à nos clients. La stabilité pour la main-d'œuvre fait aussi parti de l'équation. Vous savez sans doute ce qui s'est passé au cours de la dernière ronde de négociations collectives avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Afin d'en arriver à une convention collective négociée rapidement et sans menace d'arrêt de travail, nous avons considérablement assoupli nos propositions. Nous croyons que cela est dans l'intérêt supérieur de l'entreprise, de nos clients et de nos employés. Dans ce but, la Société présentera une courte liste des propositions qui englobent nos plus grandes priorités pour l'unité de négociation du Syndicat des employés des postes et communications (SEPC) et ce que nous croyons juste en termes d'améliorations pour nos employés. Grâce à cette liste de propositions précises, nous vous démontrons, ainsi qu'à nos employés, que nous désirons aller de l'avant et relever les défis qui nous attendent.

Voici un aperçu des propositions que la Société a l'intention de présenter au cours des négociations collectives.

RÉMUNÉRATION

Taux de rémunération (appendice A)

La Société est prête à offrir des augmentations salariales.

Rémunération (article 31)

Afin de réduire au minimum les erreurs liées à la paie et la frustration des employés, la Société proposera de passer à un système de rémunération en arrérages.

AVANTAGES SOCIAUX

Les coûts des avantages sociaux des employés actifs et des employés retraités représentent une partie importante des coûts liés à la main d'œuvre et, par conséquent, doivent être gérés soigneusement. Postes Canada doit assurer un bon équilibre en continuant d'offrir des avantages sociaux à ses employés et en contrôlant les répercussions financières liées aux avantages offerts.

Régime de soins médicaux complémentaires (article 37)

Le régime d'avantages complémentaires de retraite actuel comprend des engagements sans précédent auprès des retraités par rapport aux concurrents du marché canadien. Comme de plus en plus d'employés prennent leur retraite et participent à ce régime, les coûts associés à ce dernier continuent d'augmenter. La Société proposera une hausse de la part de la prime versée par les employés pour le régime d'avantages complémentaires de retraite.

Régimes de soins médicaux complémentaires, d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins dentaires (article 37)

En vue d'offrir des avantages sociaux équitables aux employés, la Société proposera des majorations à certains avantages, notamment la protection à l'extérieur du pays, les soins dentaires extraordinaires, les prothèses auditives et le barème des tarifs de soins dentaires.

PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE ET CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

Programme d'assurance-invalidité de courte durée (article 43/appendice « U »)

Afin d'assurer l'application uniforme du Programme d'assurance-invalidité de courte durée dans l'ensemble des unités de négociation et de résoudre le grief d'interprétation national 99999-14-00005, la Société présentera des propositions relatives à l'administration du Programme d'assurance-invalidité de courte durée. Ces propositions incluront des changements visant le processus de sélection du spécialiste en santé du travail indépendant et une modification du processus de soumission des renseignements médicaux.

Congés pour raisons personnelles (clause 42.11)

Comme c'est le cas pour le Programme d'assurance-invalidité de courte durée, la Société souhaite assurer l'uniformité entre les unités de négociation en ce qui a trait aux jours de

congé pour raisons personnelles. Par conséquent, elle proposera de passer à un calendrier de congés pour raisons personnelles qui s'étend du 1^{er} juillet au 30 juin plutôt que du 1^{er} janvier au 31 décembre. La Société proposera également une période de transition à la suite de ce changement. En outre, elle désire faire passer le paiement des congés pour raisons personnelles inutilisés de cinq (5) à sept (7) jours.

ÉTAT EXCÉDENTAIRE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Postes Canada offre une sécurité d'emploi sans pareil en permettant aux employés dont les postes ont été supprimés de conserver un statut excédentaire durant une période indéfinie. Cette réalité n'est toutefois pas viable dans l'environnement commercial concurrentiel d'aujourd'hui. Actuellement, il y a un nombre important d'employés sur la liste de personnel excédentaire et bon nombre d'entre eux y figurent depuis plusieurs années. Il n'est plus possible de maintenir ce statut pendant une période indéterminée.

Sécurité d'emploi – Gestion des employés excédentaires (article 28)

Afin de trouver une solution équitable pour les employés, rentable et en harmonie avec notre réalité à ce problème continu, soit les employés sur la liste des employés excédentaires, la Société proposera un nouveau modèle de gestion des situations de ressources excédentaires.

Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (appendice M)

Alors que la Société propose de dissoudre le Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (appendice M), nous soumettrons une proposition de transfert des dispositions sur la sous-traitance à un nouvel appendice.

DURÉE ET SÉLECTION D'UNE OFFRE FINALE

Durée (article 55)

La Société est d'avis qu'une convention collective de quatre (4) ans serait avantageuse puisque cela assurerait une stabilité pour tous les groupes d'intérêt.

Sélection d'une offre définitive (article 55 – NOUVEAU)

La Société soumettra une proposition d'ajout de dispositions relatives à la sélection d'une offre définitive comme moyen de résoudre les impasses liées aux négociations. Les conflits de travail ont une incidence négative tant sur la Société que sur les membres de l'Alliance. Ce

mécanisme de résolution des différends, qu'utilise déjà l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC), serait avantageux pour l'Alliance, la Société, les employés et les clients, puisqu'il éliminerait la possibilité de grève ou de lock-out. Des moyens convenus pour résoudre les impasses remplaceraient ces deux mesures.

DIVERS

Classe d'emploi FI (clause 25.09)

La Société propose de retirer les dispositions prévoyant que les employés de la désignation FI travaillent seulement 36,25 heures par semaine alors que la semaine de travail du reste de l'unité de négociation est de 37,5 heures. Nous croyons que cette disposition applicable à ce groupe d'employés n'est plus nécessaire ni pertinente dans le milieu de travail actuel.

Dotation (article 27 et NOUVEAU)

La Société a l'intention de proposer un certain nombre de changements à l'article 27 qui visent à simplifier le procédé de dotation. Ces changements comprendront notamment des propositions de modification ou de création d'échéanciers pour les diverses étapes du procédé de dotation, des modifications au procédé d'affichage ainsi que l'intégration des employés à temps partiel au procédé.

Gestion du rendement (NOUVEAU)

La Société met actuellement à l'essai un processus d'évaluation du rendement auprès de certains groupes d'employés cadres. Nous proposerons une lettre d'accompagnement qui vise à faciliter le dialogue entre les parties si la Société désire appliquer ce procédé aux membres du SEPC.

ÉLÉMENTS ADMINISTRATIFS

La Société a décelé un certain nombre d'erreurs grammaticales et typographiques dans la convention collective actuelle. En conséquence, nous souhaitons proposer que ces dernières soient examinées et corrigées. Ces éléments figurent à l'appendice A des présentes.

La Société se penchera sur un certain nombre de problèmes que nous considérons des points d'ordre administratif. Les problèmes comprennent les points suivants :

A) Articles

- **Autres congés payés ou non payés (article 42)** : La Société propose des modifications visant à assurer une uniformité avec les modifications législatives.

B) Appendices

- **Nouveau plan d'évaluation des emplois (appendice D)** : La Société est d'avis qu'il faut apporter des changements administratifs à cet appendice pour que ce dernier soit à jour.
- **Disponibilité (appendice E)** : La Société proposera des modifications administratives pour cet appendice.
- **Programmes de prime de rendement d'équipe et de prime de rendement individuel (appendice K)** : La Société a l'intention de mettre à jour cet appendice pour qu'il reflète le système d'évaluation utilisé depuis 2012.
- **Droits de la personne et conflit en milieu de travail (appendice S)** : La Société souhaite proposer des changements à cet appendice visant à faciliter la prestation des formations en ligne.

La Société se penchera sur le renouvellement des appendices suivants, sous réserve de toute modification associée à d'autres propositions :

- **Appendice B – Indemnité de voiture**
- **Appendice C – Prime au bilinguisme**
- **Appendice F – Régime d'assurance dentaire**
- **Appendice G – Régime d'assurance-vie des employées de gestion**
- **Appendice H – Fonds pour la garde d'enfants**
- **Appendice I – Fonds d'éducation du Syndicat**
- **Appendice J – Comité consultatif des avantages sociaux**
- **Appendice N – Sécurité d'emploi**
- **Appendice O – Régime de soins médicaux complémentaires, régime de soins de la vue et de l'ouïe et régime d'assurance-dentaire**
- **Appendice P – Programme Co-op**
- **Appendice Q – Formulaire– Liste d'admissibilité**
- **Appendice R – Employées excédentaires affectées à l'extérieur de l'unité de négociation de l'AFPC/SEPC**

- **Appendice T – Fonds international des postes et communications**
- **Appendice V – Définition de projets approuvés par la Société**
- **Appendice W – Vêtements et chaussures de protection pour les préposées à l'échantillonnage nommées pour une période indéterminée**

Conformément à la clause 1.02, les documents, lettres, mémoires d'entente ou autres accords, verbaux ou écrits, qui ne sont pas spécifiquement renouvelés, sont dès lors nuls et non avenue.

La Société soumet la liste des propositions ci-dessus dans le but d'en arriver à une convention négociée en temps opportun et sans menace d'arrêt de travail. Nous croyons que ces propositions sont justes et qu'elles démontrent notre intérêt pour le maintien d'une relation positive avec le syndicat et ses membres, tout en tenant compte de nos nombreux enjeux commerciaux. De plus, nous estimons qu'elles démontrent notre désir de voir avancer cette ronde de négociation rapidement, ce qui permettrait de réduire l'incertitude pour nos employés et clients.

Au cours des négociations, les parties accepteront sans doute de mettre certains problèmes de côté compte tenu des progrès accomplis. La Société désire signifier clairement que tout geste qu'elle pose tout au long des négociations sera par le biais d'une « entente globale ». Par ailleurs, la Société se réserve le droit de modifier ou d'adapter ses propositions afin de tenir compte des demandes de l'Alliance et des besoins de l'entente globale.

De plus, il sera parfois nécessaire d'apporter des améliorations opérationnelles et de faire preuve de souplesse afin de compenser les coûts supplémentaires liés aux demandes soumises par l'Alliance dans le cadre de son programme des propositions. La Société peut, en conséquence, adapter ses propositions afin d'être en mesure de prendre en considération certaines des propositions soumises par l'Alliance.

Enfin, si les parties devaient regrettamment entrer dans une phase où une menace d'interruption de travail est proférée publiquement ou une interruption de travail est déclenchée, la Société ne serait malheureusement plus en mesure de conclure une entente basée sur les propositions énumérées dans le présent document.

Comme c'était le cas lors des autres rondes de négociations collectives, nous sommes avants hâte de discuter des moyens qui nous permettront d'améliorer la convention collective et de trouver des solutions qui seront avantageuses pour toutes les parties.