



Négociations

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, unité urbaine

Le 21 mars 2007

Bulletin n° 52

La PRÉ et les statuts nationaux du STTP

Des préoccupations ont été soulevées au sujet de la prime de rendement d'équipe (PRÉ) et des statuts nationaux. Certains soutiennent qu'en acceptant la PRÉ pour parvenir à une convention collective, qui autrement est satisfaisante, le Conseil exécutif national va à l'encontre des statuts nationaux.

En tant que présidente nationale, une de mes responsabilités consiste à interpréter les statuts nationaux. Une interprétation demeure valable à moins qu'elle ne soit annulée par le Conseil ou par les déléguées et délégués à un congrès national.

Malgré des réserves légitimes au sujet de la PRÉ, et nous en avons tous, j'ai rendu une interprétation selon laquelle l'inclusion de la PRÉ dans la convention collective ne va pas à l'encontre des statuts nationaux. Lors de la dernière réunion du Conseil, un membre a contesté mon interprétation. Un vote a eu lieu et ma décision a été maintenue dans une proportion de neuf à six.

Les politiques du STTP et la négociation collective

Les politiques énoncées dans la section A, **La lutte du STTP contre l'employeur**, font ressortir les objectifs que doit viser le Syndicat dans le cadre de la négociation collective. Un certain nombre des objectifs énumérés dans nos politiques n'ont pas été atteints en tout ou en partie. Cela ne veut pas dire que le Conseil exécutif national contrevient aux statuts nationaux.

Depuis 1999, par exemple, nous avons une politique contre l'utilisation des véhicules personnels, mais personne ne soutient que notre incapacité à éliminer l'utilisation des véhicules personnels de la convention

collective va à l'encontre des statuts nationaux. Le Syndicat applique la politique en menant des campagnes de sensibilisation auprès des membres pour qu'ils refusent d'utiliser leur véhicule personnel.

La politique B-1 indique ce qui suit : « *...le syndicat réproouve toute forme de contrôle des salaires, qu'il s'agisse de contrôles directs ou indirects, tels les « programmes d'incitation fiscale » ou des augmentations basées sur la productivité.* »

Le projet de convention collective comprend des augmentations salariales réelles, supérieures au taux d'inflation, supérieures aux hausses salariales moyennes, et supérieures aux hausses obtenues par les autres unités de négociation présentes à Postes Canada. Personne ne peut prétendre que le Syndicat a consenti à des restrictions salariales. De plus, étant donné que les hausses salariales annuelles négociées ne sont d'aucune façon liées à la productivité, personne ne peut prétendre que le Syndicat a négocié des « augmentations basées sur la productivité ».

La PRÉ est établie en fonction d'une mesure du rendement global de Postes Canada. Les résultats de la PRÉ ne correspondent pas nécessairement aux changements de productivité. Il se peut qu'il y ait un rapport entre certaines des mesures de la PRÉ et la productivité, mais on ne peut affirmer que la PRÉ dépend des mesures de productivité. Il est chaque fois possible que la « productivité » augmente ou diminue sans modifier les résultats des mesures utilisées pour calculer la PRÉ.

.../2

Pour protéger nos emplois et le service postal public

377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3 • tél. (613) 236-7238 • téléc. (613) 563-7861 • www.cupw-sttp.org

Nous devons être cohérents dans nos interprétations des statuts nationaux. En 1995, lorsque le Syndicat a accepté d'inclure dans la convention collective le rendement individuel et la prime de responsabilité à l'intention des travailleuses et travailleurs et des chefs d'équipe de la médiaposte, personne n'a soutenu que le Conseil allait à l'encontre des statuts nationaux, et ce, même si la politique B-1 faisait partie des politiques à ce moment-là.

La politique B-5 indique ce qui suit : « ...le syndicat rejette tout projet de « démocratie industrielle » ou de « qualité de vie au travail » ayant pour but de promouvoir la notion de la participation et de la coopération de syndicats dans des programmes des employeurs. »

Bien que l'on puisse soutenir que la PRÉ est un programme de « qualité de vie au travail », le Syndicat ne participe pas et ne collabore pas à son application. Il l'a très clairement indiqué à l'employeur.

De même, le Syndicat a collectivement accepté que les comités des annexes « T », « S », « AA », « DD », « GG », « HH » et le Comité national mixte de santé et de sécurité n'allaient pas à l'encontre des statuts nationaux, même si tous exigent que le Syndicat y participe activement aux côtés de l'employeur.

Interprétation

Mon interprétation est la suivante : le fait d'accepter la demande de l'employeur concernant la prime de rendement d'équipe (PRÉ) n'est pas contraire aux statuts nationaux du STTP ni aux politiques du Syndicat, compte tenu de ce qui suit :

- Le texte de la PRÉ indique que la prime est calculée en fonction du rendement global de la Société et ne comporte aucune mesure du travail individuel.
- Les mesures de la PRÉ ne sont pas nécessairement liées à la productivité.

- Les augmentations salariales annuelles négociées ne sont pas liées à la productivité ni au rendement.

- Le Syndicat ne fera pas la promotion de la PRÉ et n'y participera d'aucune façon.
- Le Syndicat n'a pas cherché à négocier la PRÉ. Nous l'avons acceptée dans le but de conclure une bonne convention collective sans recourir à la grève.

Solidarité,



Deborah Bourque
Présidente nationale
2005-2008 / Bulletin n° 241

DB/jf sepb 225
ab/scfp 1979