

DOCUMENT DE TRAVAIL EN VUE DES NÉGOCIATIONS DES FFRS – 2007

Nous entreprenons maintenant le processus de négociation avec Postes Canada en vue de la deuxième réouverture de la convention collective. Ce processus nous offre une occasion d'améliorer les salaires et les avantages sociaux des membres, de régler les problèmes relatifs aux itinéraires, de consolider les droits syndicaux au travail et de réaliser des progrès quant à la mise en place d'une plus grande égalité entre les membres.

Le but du présent document de travail est de fournir de l'information qui aidera les FFRS à discuter des revendications qu'ils formuleront en vue des négociations qui débiteront à l'automne de 2007.

Le processus de négociation

La convention collective en vigueur, qui arrivera à échéance le 31 décembre 2011, prévoit trois « réouvertures » de deux ans chacune. Dans le cadre de la première réouverture, nous avons négocié avec succès une entente avec l'employeur, que les membres ont ratifiée dans une proportion de 84,7 % en juillet 2006. Le 1^{er} octobre 2007, ou peu après, le STTP remettra à Postes Canada un avis exigeant qu'elle entame des négociations collectives dans le but de négocier la deuxième réouverture de deux ans. Toutes les dispositions de la convention collective pourront faire l'objet de modifications, à l'exception des articles 1 (Objet), 3 (Reconnaissance), 35 (Plafond financier) et 36 (Durée et révision de la convention collective).

Si les parties s'entendent sur les modifications, celles-ci deviendront partie intégrante de la convention collective qui sera soumise à de nouvelles négociations au début d'octobre 2009. Si elles ne parviennent pas à s'entendre dans les 60 jours suivant la remise de l'avis de négocier, les questions en litige seront renvoyées à un arbitre. L'arbitre sera lié par les dispositions du plafond financier et devra aussi tenir compte d'autres facteurs décrits à la clause 36.04 de la convention collective.

Le processus interne du STTP

Au cours des réunions qui se tiendront avec les FFRS, les représentantes et représentants régionaux du STTP feront un compte rendu des consensus auxquels seront parvenus les membres FFRS, si consensus il y a. À la lumière de ces rapports, la directrice et les directeurs nationaux vont se réunir et formuler un programme de revendications provisoire qui sera soumis au Conseil exécutif national. Une fois que le Conseil exécutif national aura adopté le programme de revendications, celui-ci sera soumis à l'approbation des FFRS au moyen d'un vote secret.

Les principes généraux de la négociation

Le Syndicat négocie avec l'employeur en se fondant sur plusieurs principes importants.

1. L'objectif de la négociation collective est d'améliorer les salaires, les avantages sociaux, la sécurité et les conditions de travail de tous les membres.
2. Les droits syndicaux sont essentiels pour que les membres puissent tirer profit des gains de la négociation collective et faire respecter les droits contractuels et légaux qu'ils ont en tant que travailleurs et travailleuses.
3. La négociation collective favorise l'égalité et tient compte des besoins spéciaux des groupes minoritaires au sein de l'unité de négociation.
4. Les questions relatives à la santé et à la sécurité, à l'équité et aux droits de la personne doivent être prises en considération.

5. Les revendications portent sur des problèmes réels et constituent des solutions réalistes à ces problèmes.
6. Dans la mesure du possible, le processus de négociation est ouvert aux membres et est transparent. Le Syndicat refuse tout moratoire de silence durant les négociations.

L'établissement des coûts et le « plafond »

Les négociations des FFRS seront fortement influencées par les dispositions relatives au plafond financier énoncées à l'article 35 de la convention collective.

Selon ces dispositions, les coûts d'inclusion des FFRS à titre d'employées et employés ne doivent pas excéder les augmentations cumulatives suivantes :

- 2004 : 29 millions \$.
- 2005-2011: montant additionnel de 15 millions \$ par an.
- Le plafond ne comprend pas les frais d'administration et les coûts liés à la croissance.

Cette formule fera augmenter les coûts de main-d'œuvre; le coût annuel total pour les 6 050 FFRS sera de 134 millions \$ supérieur à ce qu'il aurait été si les FFRS n'étaient pas devenus des employées et employés visés par une convention collective. Après huit ans, les coûts annuels des salaires et avantages sociaux versés à chaque membre FFRS auront augmenté d'environ 100 %.

Au terme de la période de huit ans (2004-2011), conformément au plafond financier, la convention collective aura coûté à Postes Canada 652 millions \$.

Il convient de noter que ces calculs comprennent tous les coûts, à l'exception des frais d'administration et de croissance. Par conséquent, ces coûts ne se traduisent pas tous par des augmentations de salaire versées directement aux FFRS. Le plafond financier comprend les hausses salariales, les avantages sociaux et les régimes de soins de santé, les primes de l'employeur versées au régime de retraite, aux commissions des accidents du travail, à l'assurance-emploi, aux régimes d'assurance-maladie provinciaux, ainsi que les frais liés au personnel de relève et à d'autres améliorations qui n'auraient pas été apportées sans l'existence d'une convention collective et du statut d'employé.

Les salaires et les avantages sociaux : notre expérience jusqu'ici

Depuis la signature de la convention collective, il y a eu d'importantes améliorations visant les FFRS, mais il reste encore beaucoup à faire.

Les rajustements salariaux ont accru la rémunération de tous les FFRS et en particulier de ceux et celles qui étaient les moins bien rémunérés. Au cours de la première année de la convention collective, tous les membres ont obtenu une augmentation correspondant à 225 \$ pour chaque heure de la journée de travail prévue à l'annexe A de leur contrat de service. De plus, la rémunération de 33 itinéraires a été rajustée à la hausse pour permettre aux titulaires de ces itinéraires de recevoir le salaire minimum de leur province. En 2005, tous les membres ont reçu une augmentation minimale de 41,67 \$ l'heure en fonction du système ACT/SGI (Analyse des coûts de transport / Système de gestion des itinéraires). Les membres les moins bien rémunérés ont eu droit à une autre hausse salariale. Le 1^{er} mars 2006 et le 1^{er} janvier 2007, tous les membres ont reçu une augmentation de 95 \$ pour chaque heure de travail quotidienne. Un grand nombre de membres recevront des hausses additionnelles en 2007.

Entre 2004 et 2007, le salaire annuel moyen des FFRS a augmenté de 20 %.

D'autres améliorations importantes ont été apportées au cours des quatre premières années de la convention collective, notamment :

- Trois semaines de congé annuel payé;
- Congé de deuil payé;
- Participation au régime de retraite de Postes Canada;
- Contribution de l'employeur au RPC ou au RRQ;
- Droit à l'indemnisation des accidents du travail;
- Contribution de l'employeur aux régimes d'assurance-maladie provinciaux payée au moyen de charges sociales;
- Droit à l'assurance-emploi;
- Régime de soins de la vue et de l'ouïe entièrement payé par l'employeur;
- Inclusion du Fonds de garde d'enfants;
- Inclusion du Fonds d'éducation payé;
- Hausse de l'indemnité de véhicule;
- Employées et employés de relève;
- Régime de soins dentaires payé à 95 % par l'employeur (à compter du 1^{er} octobre 2007);
- Indemnité de chaussures (à compter du 1^{er} janvier 2007)

Bon nombre de ces avantages, comme le régime de retraite de Postes Canada, ont coûté cher à l'employeur. Les membres qui n'ont pas encore pris leur retraite ou qui n'ont pas touché d'indemnités à la suite d'un accident du travail n'ont pas encore bénéficié des avantages sociaux prévus aux termes des dispositions visant le régime de retraite et les indemnités des commissions des accidents du travail. De plus, les membres qui travaillent moins de 12 heures par semaine ne sont pas admissibles au régime de retraite de Postes Canada.

Malgré ces améliorations, il reste encore beaucoup à faire avant que les FFRS ne bénéficient de salaires et d'avantages sociaux qui soient comparables à ceux dont bénéficient les travailleurs et travailleuses des postes de l'unité de l'exploitation postale urbaine. Les négociations à venir nous offrent la possibilité de négocier des améliorations réelles et de réduire les disparités qui existent entre FFRS.

Points à examiner au sujet du « plafond » en 2008 et 2009

Lorsque nous examinons des propositions relatives aux salaires et aux avantages sociaux, il est important de se rappeler que la hausse salariale dépendra de deux décisions arbitrales.

- En 2006, le Syndicat a remporté une victoire très importante lorsqu'un arbitre lui a donné gain de cause pour un grief contestant le coût associé à l'octroi, en 2004, du statut d'employé aux FFRS. Toutefois, le STTP et Postes Canada ne sont pas parvenus à s'entendre sur le montant additionnel auquel les FFRS ont droit à la suite de la décision de l'arbitre. Dans l'ensemble, cette décision entraînera le versement de millions de dollars. Cette question a été renvoyée à l'arbitre et une audience est prévue en juin 2007.

- Une autre décision arbitrale portera sur le coût lié aux assistantes et assistants embauchés par Postes Canada lorsque des membres FFRS ont refusé d'accomplir un travail dangereux. L'employeur a décidé unilatéralement d'embaucher des assistantes et assistants et le Syndicat est clairement d'avis que le coût de leur embauche ne doit pas être payé à même le plafond financier.

Les conclusions de ces deux décisions détermineront le montant qui sera disponible en 2008 et 2009.

Voyons maintenant quels pourraient être le coût des revendications :

- Une hausse générale de 100 \$ pour chaque heure de travail quotidienne coûterait 3,7 millions \$.
- La mise en place d'un régime de soins médicaux complémentaire (y compris un régime d'assurance-médicaments), exigeant des employées et employés une prime de 5 %, coûterait entre 8,5 millions \$ et 9 millions \$. Un régime d'assurance-médicaments coûterait à lui seul environ 4,5 millions \$.
- La mise en place de six jours de congé de maladie coûterait environ 3,1 millions \$, selon les modalités qui seraient établies par les parties.
- La mise en place d'un régime d'assurance-invalidité coûterait environ 3 millions \$.
- Un programme de congé parental payé, comprenant un supplément correspondant à 93 % du salaire régulier pendant 17 semaines, coûterait environ 0,8 million \$.
- Une augmentation de l'indemnité de véhicule, à raison de 2 ¢ pour les itinéraires comptant plus de 5 000 kilomètres par années, coûterait 1,4 million \$.

Lorsqu'on examine le coût des salaires et des avantages sociaux, il est important de noter que certains de ces avantages, comme les augmentations salariales, entraîneront la hausse d'autres coûts, comme ceux liés au régime de retraite, au RPC ou au RRQ et au régime d'assurance-emploi.

Il est aussi important de noter que certains avantages, comme le régime de soins médicaux complémentaire, ne sont pas imposables dans toutes les provinces à l'exception de l'Alberta et du Québec. Donc, contrairement à une hausse salariale, les membres bénéficient de l'avantage au complet plutôt que d'en voir une partie être soumise à l'impôt des gouvernements fédéral et provinciaux.

Points à examiner au sujet d'une hausse salariale

En ce moment, l'écart entre la rémunération la plus faible et la rémunération la plus élevée des FFRS demeure considérable. La négociation de salaires égaux constitue un objectif de base de tous les syndicats. Pour parvenir à l'égalité, il faudra rehausser davantage les salaires les plus faibles que ceux qui sont plus élevés. Et pourtant, tous les FFRS sont touchés par l'augmentation du coût de la vie.

Les conventions collectives de 2004 et 2006 indiquaient qu'une partie de la hausse salariale prévue devait être versée de manière égale à tous les FFRS sous forme d'une hausse générale, tandis qu'une autre partie devait servir à rehausser le salaire des travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés. En appliquant cette formule, nous pouvons améliorer le salaire de l'ensemble des FFRS tout en réduisant l'écart entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas. Tôt ou tard, tous les FFRS seront rémunérés au même taux de salaire. Entre-temps, nous pourrions établir un salaire horaire minimum à l'échelle nationale.

La PRÉ et les FFRS

D'autres unités de négociation de Postes Canada ont négocié une Prime de rendement d'équipe (PRÉ) qui consiste en un paiement forfaitaire dont le montant est calculé en fonction du rendement de Postes Canada par rapport à une série d'objectifs fixés par la direction. Dernièrement, le STTP a accepté, à

contrecœur, que la PRÉ vise aussi les membres de l'unité de l'exploitation postale urbaine, et ce, dans le but de conclure une convention collective qui, autrement, est une bonne convention collective. Il n'y a aucune garantie qu'un paiement sera versé aux employées et employés aux termes de la PRÉ. La convention collective actuelle des FFRS prévoit par contre des hausses salariales garanties chaque année tant que le plafond financier le permet. Puisqu'il serait illogique d'échanger des hausses salariales et des améliorations aux avantages sociaux garanties pour des paiements possibles aux termes de la PRÉ, le Syndicat ne proposera pas que les FFRS soient visés par cette prime.

Considérations relatives aux avantages sociaux

En plus des hausses salariales, il faut aussi mettre en place plusieurs régimes d'avantages sociaux importants, dont les congés de maladie payés, un régime de soins médicaux complémentaire, un régime d'assurance-médicaments, un congé parental payé et une assurance-invalidité. D'autres revendications, comme l'augmentation de l'indemnité de véhicule, pourraient elles aussi utiliser une bonne partie du montant disponible du plafond financier. Les FFRS doivent discuter des mérites relatifs à chacun de ces avantages sociaux pour que le Syndicat soit en mesure d'établir des priorités en vue des négociations.

Charge de travail excessive

Depuis la formation du Comité de transition, le STTP tente de régler les problèmes associés à la surcharge de travail, aux inégalités, au remaniement des bureaux et aux évaluations inadéquates des itinéraires. Depuis 2004, le Comité de transition a traité 1 196 modifications ou réorganisations d'itinéraires et a créé 189 nouveaux itinéraires.

Malgré le travail sans relâche des membres syndicaux du Comité, d'importants problèmes persistent. Au cours des trois dernières années, le nombre d'itinéraires comptant plus de huit heures par jour est passé de 548 à 745. Près de la moitié de ces itinéraires nécessitent plus de neuf heures de travail par jour.

Le système de mesure des itinéraires, décrit à l'annexe « C », doit être mis en œuvre et doit aussi être modifié pour qu'il tienne vraiment compte de l'ensemble des tâches effectuées par les FFRS, y compris le temps requis pour obtenir, trier et préparer le courrier, le temps nécessaire pour charger et décharger les véhicules et le travail lié aux envois sans adresse. Nous devons aussi établir un calendrier pour la mise en œuvre des réorganisations.

Les paiements à la pièce prévus aux termes de l'annexe « A » devraient être remplacés par des valeurs de temps pour chacune des tâches effectuées.

Personnel de relève

Depuis janvier 2004, les effectifs de relève constituent un important sujet de litige entre le STTP et la direction. En 2006, nous avons négocié la création de 300 postes de relève assortie d'un calendrier de mise en œuvre. Postes Canada n'a malheureusement pas respecté ses engagements à cet égard. La prochaine ronde de négociation offre au Syndicat l'occasion d'améliorer la situation relative aux effectifs de relève. Nous devons augmenter davantage le nombre d'employées et d'employés de relève et régler la question concernant les petits bureaux de poste. À ce sujet, nous pourrions permettre aux bureaux plus petits de compter sur des effectifs de relève en combinant les installations situées dans un rayon de 40 km de façon à regrouper au moins neuf FFRS pour permettre la création d'un poste de relève. Les employées et employés de relève doivent aussi couvrir tous les types d'absences.

Droits syndicaux

Si l'on veut que les membres bénéficient de tous les avantages auxquels ils ont droit dans le cadre de la convention collective, il importe d'assurer une présence syndicale forte dans les lieux de travail. Pour

atteindre cet objectif, il est nécessaire de renforcer les droits des représentantes et représentants syndicaux. Il faut entre autres fournir aux responsables syndicaux, qu'ils travaillent ou non à plein temps pour le Syndicat, un accès aux installations où travaillent les membres du Syndicat. Les membres nouvellement embauchés ou qui obtiennent un nouvel itinéraire doivent être informés plus rapidement du nom de leur représentante ou représentant syndical. Les représentantes et représentants syndicaux doivent être en mesure d'accomplir leurs fonctions syndicales durant leurs heures de travail rémunérées.

Il convient aussi de renforcer les droits accordés aux déléguées et délégués syndicaux. Il faudrait inclure dans la convention collective une définition de « déléguée ou délégué syndical ». Il importe aussi d'inclure des dispositions interdisant aux représentantes et représentants de l'employeur de harceler ou d'intimider les déléguées et délégués syndicaux. Nous devons également nous doter de droits syndicaux efficaces qui permettront aux représentantes et représentants en santé et en sécurité de résoudre les problèmes liés aux lieux de travail.

Protections à l'intention des membres

L'article 10 de la convention collective actuelle offre des protections aux membres qui font l'objet de mesures disciplinaires ou d'un congédiement de la part de l'employeur. Toutefois, d'autres protections sont nécessaires. L'employeur devrait être tenu d'informer les membres de leur droit à la représentation syndicale durant une entrevue. Il faut aussi inclure des dispositions qui reconnaissent la nature confidentielle et secrète de toute communication entre un membre et sa représentante ou son représentant syndical. Un membre doit avoir le droit de communiquer avec une représentante ou un représentant syndical avant que l'employeur n'accepte un avis de démission. De plus, les employées et employés devraient bénéficier d'un congé payé pour fonctions judiciaires et pour assister à des audiences d'arbitrage.

Droits de la personne

Les membres FFRS ont besoin de bonnes protections contre le harcèlement au travail et d'un mécanisme pour traiter les plaintes, y compris des dispositions portant notamment sur la confidentialité, la tenue d'enquêtes en temps opportun et la participation du Syndicat. Les travailleuses et travailleurs blessés ont besoin de protection et doivent bénéficier de mesures d'adaptation s'ils sont atteints d'une invalidité temporaire ou permanente.

Sécurité d'emploi

Nous devons faire en sorte que Postes Canada ne remplace pas la livraison aux boîtes aux lettres rurales placées en bordure des terrains par un service de livraison à des boîtes postales communautaires. La sécurité d'emploi et le sécurité du revenu des FFRS en dépendent. Remplacer les boîtes aux lettres rurales par des boîtes postales communautaires éliminerait de nombreux emplois. Nous devons aussi négocier des dispositions qui empêcheront l'employeur de sous-traiter notre travail.

Envois sans adresse

À l'heure actuelle, de nombreux FFRS sont surchargés d'envois sans adresse. Les problèmes liés à la hausse des volumes sont amplifiés par l'exigence de livrer tous les envois sans adresse au cours d'une seule journée. Une rémunération plus importante ne règlera pas le problème de la surcharge. Nous devons négocier des dispositions qui permettront aux FFRS de faire face à ce problème. Il pourrait s'agir d'un mécanisme permettant aux membres de répartir sur plusieurs jours la charge de travail liée aux envois sans adresse.

Propositions d'améliorations

Les propositions qui suivent ont pour but d'amener les membres à engager des discussions. Les décisions seront prises une fois que tous les rapports de réunion auront été examinés. Le programme de revendications sera ensuite soumis aux membres pour ratification au moyen d'un vote secret.

1. Salaires : Négocier une augmentation salariale. Conserver le même principe qui consiste à consacrer une partie de la hausse à l'augmentation du salaire des travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés.
2. Allocation de véhicule : Améliorer l'allocation de véhicule.
3. Effectifs de relève : Mettre en place un nombre accru d'effectifs de relève, étendre les fonctions des employées et employés de relève et améliorer leurs droits et avantages sociaux.
4. Régime de soins de santé et congés de maladie payés : Discuter du mérite d'un régime de soins médicaux complémentaire, d'un régime d'assurance-médicaments, d'un congé parental payé et d'une assurance-invalidité.
5. Système de mesure du travail : Continuer d'élaborer et de mettre en œuvre un système de mesure du travail qui tient compte de tout le travail accompli.
6. Envois sans adresse : Régler le problème de la surcharge.
7. Améliorer les droits de mutation et les droits de mise au choix.
8. Établir un système de paie aux 15 jours.
9. Modifier la clause 11.02 et d'autres clauses pour veiller à ce que la rémunération des FFRS tiennent compte de leur charge de travail véritable.
10. Limiter le recouvrement des paiements en trop par l'employeur à 10 % du salaire et faire en sorte que le recouvrement soit accompagné d'une explication de Postes Canada.
11. Changements aux itinéraires : Lorsqu'un ou plusieurs itinéraires sont modifiés au sein de la même installation postale, Postes Canada doit ajuster les autres itinéraires de l'installation qui comptent un nombre d'heures maximal supérieur à 8 heures par jour, en fonction d'une semaine de livraison de 5 jours.
12. Dispositions portant sur les calendriers des congés annuels.
13. Améliorer les dispositions sur la façon d'effectuer les vérifications annuelles.
14. Droits syndicaux : Renforcer les droits syndicaux au moyen des mesures suivantes :
 - a. renforcer le processus de consultation en indiquant qu'il s'agit de temps payé, en rendant obligatoire la remise des procès-verbaux et en incluant les ententes conclues durant les consultations dans la convention collective;
 - b. améliorer le processus d'obtention de dates d'arbitrage et d'inscription des griefs au calendrier d'arbitrage;
 - c. obliger l'employeur à fournir la version traduite des décisions arbitrales;
 - d. accorder aux employées et employés le droit à un congé pour fonctions judiciaires payé;
 - e. représentation en santé et sécurité ;;
 - f. temps rémunéré pour permettre aux déléguées et délégués syndicaux de faire enquête sur les griefs et les plaintes urgentes.