



Le 2 septembre 2008

Consœur, confrère,

Comme vous le savez, nous sommes déterminés à négocier en toute bonne foi et à en arriver à la meilleure entente qui soit. Dans cette perspective, le syndicat a déposé une offre de règlement détaillée le 21 août dernier. L'employeur lui faisait part de sa réponse le 27 août.

Dans sa réponse, Postes Canada s'est montrée extrêmement intransigeante. En effet, selon la Société, aucune disposition ou aucun ensemble de dispositions ne pouvait être examiné séparément. En d'autres mots, son offre était globale : c'était à prendre ou à laisser.

Votre équipe lui a clairement fait comprendre que son offre était inacceptable. Malgré notre bonne volonté, il est évident que la Société n'a pas pris au sérieux nos propositions. Plus important encore, son attitude démontre qu'elle n'a aucun égard ni respect envers votre contribution au cours des années.

L'équipe en arrive à un point mort : c'est maintenant à vous de vous exprimer.

Vous trouverez ci-joint un tableau détaillé des dernières offres déposées par le syndicat et par l'employeur. Le tableau, disposé par thème, résume les positions des deux parties en date du 29 août 2008.

Nous vous encourageons à en prendre connaissance et à en tirer vos propres conclusions.

Demander un mandat de grève est une affaire grave. Conclure une convention collective convenable l'est tout autant. De toute évidence, nous voulons en arriver à une entente avec l'employeur, mais pas à n'importe quel prix.

L'employeur doit savoir ce que vous pensez de son offre. Nous avons besoin de montrer à Postes Canada que nous sommes prêts à défendre notre droit, un droit fondamental, à un milieu de travail marqué par des conditions justes et par le respect.

Au cours des prochaines semaines, des représentantes et représentants de votre équipe de négociation viendront répondre à vos questions à l'occasion des réunions de vote de grève.

En toute solidarité,

Votre équipe de négociation

Questions pécuniaires

Disposition	AFPC / SEPC	SCP
Hausses salariales (AA)	Augmentation de 3 % par année	Catégories administratives : augmentation entre 1 % et 1,25 % par année Catégories techniques : augmentation entre 1,75 % et 2 % par année, selon la classification
Indemnité de vie chère (31)	Verser une l'indemnité de vie chère si l'inflation dépasse 8 % cumulativement sur 3 ans	Pas de réponse précise
Rémunération (31)	Maintenir les avantages actuels	Les augmentations d'échelon ne seront plus automatiques, mais plutôt accordées selon l'évaluation du rendement comme suit : Cote de rendement 1 = aucune augmentation Cote de rendement 2 = un échelon Cote de rendement 3 = deux échelons
Prime au bilinguisme (C)	Faire passer la prime à 1 200 \$ par année	Refuse la modification proposée.
Garde d'enfants (H)	Augmenter le financement des programmes de garde d'enfants	Refuse la modification proposée.
Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires (26)	Faire passer à 10 \$ l'indemnité de repas	Refuse la modification proposée.
Indemnité journalière de déplacement (26)	Faire passer à 80 \$ l'indemnité journalière de déplacement et augmenter le taux de kilométrage	Refuse la modification proposée.
Prime de rendement individuel (K)	Maintenir les avantages actuels	Augmenter la prime de rendement individuel

Avantages sociaux et régimes de retraite

Disposition	AFPC / SEPC	SCP
Régime d'assurance-médicaments	Maintenir le principe selon lequel aucun membre ne perdra de droits.	Mettre en place un nouveau régime d'assurance-médicaments à un seul niveau assorti d'une liste de médicaments restreinte (comme celui du STTP). Pour les médicaments des niveaux 2 et 3, les employées devront demander à leur médecin de remplir un formulaire spécial.¹
Régime de soins de la vue et de l'ouïe (37)	Bonifier ce régime en ajoutant, notamment, la chirurgie oculaire au laser.	Subordonné à l'adoption du nouveau régime d'assurance-médicaments : Bonifier le régime de soins de la vue et de l'ouïe en ajoutant, notamment, la chirurgie oculaire au laser.

Dépenses paramédicales (O)	Hausser le plafond des dépenses paramédicales permises.	Subordonné à l'adoption du nouveau régime d'assurance-médicaments : Hausser le plafond des dépenses paramédicales permises.
Soins médicaux des personnes retraitées (37)	Conserver les droits acquis.	Pour bénéficier du RSMC, les personnes retraitées doivent compter au moins 15 ans de service continu*.
Congés		
Disposition	AFPC / SEPC	SCP
Congé de maladie (43)	Maintenir les avantages actuels	Remplacer les congés de maladie par un régime d'assurance-invalidité de courte durée² *
Congé payé pour obligations familiales (42.11)	Maintenir les avantages actuels et élargir la définition de famille	Remplacer les congés pour obligations familiales par un régime d'assurance-invalidité de courte durée² *
Congé annuel (40)	Maintenir les avantages actuels	Éliminer le droit à une 7^e semaine de congé après 28 ans de service *
Congé pour rendez-vous médicaux (Nouveau)	Ajouter le droit à un congé payé pour permettre aux membres de se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste	Serait couvert par un régime d'assurance-invalidité de courte durée²
Congé-éducation (44)	Préciser que les demandes de congé ne peuvent être refusées sans motif raisonnable	Refuse la modification proposée.
Congé de deuil (42.02)	5 jours de congé et élargissement de la définition de famille	4 jours de congé – une journée pouvant être prise séparément Aucun changement à la définition de famille
Congé de pré-retraite (42.17)	Accroître la flexibilité pour prendre un congé et possibilité de prendre le congé pré-retraite une journée à la fois	Possibilité de prendre le congé pré-retraite une journée à la fois, mais aucun accroissement de la flexibilité
Congé non payé pour les soins d'une personne âgée et pour les soins et l'éducation d'enfants (42.14)	Permettre aux membres de prendre un tel congé non payé sans égard aux nécessités du service	Refuse la modification proposée.
Congé non payé pour les soins d'une personne âgée et pour les soins et l'éducation d'enfants (42.14)	Les membres peuvent prendre des congés d'une durée de 2 semaines pour soigner une personne âgée ou un enfant.	Les membres peuvent prendre des congés d'une durée de 2 semaines pour soigner une personne âgée seulement.

Sécurité d'emploi et questions touchant l'unité de négociation

Disposition	AFPC / SEPC	SCP
Sécurité d'emploi (28)	Accorder la sécurité d'emploi à tous les membres à partir de la signature de la convention	Sécurité d'emploi réduite : s'applique seulement aux membres ayant 5 ans de service et qui faisaient partie de l'effectif en 2005.
Travail dans l'unité de négociation (7)	Disposition renforcée pour préciser que le travail d'un membre de l'AFPC / SEPC ne peut être ni confié à une personne à l'extérieur de l'unité de négociation ni offert en sous-traitance	Refuse la modification proposée.
Mesure du travail collectif et surveillance (Nouveau)	Limiter la capacité de l'employeur à mesurer le travail individuel d'une personne et à surveiller le personnel en milieu de travail	Refuse la modification proposée.
Programme coop (Nouveau)	Aucun changement	Mettre en place un programme coop pour engager des étudiantes et étudiants
Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (M)	Amélioration du financement et élargissement du mandat du Comité	Refuse la modification proposée.

Heures de travail, heures supplémentaires et dotation

Disposition	AFPC / SEPC	SCP
Période préparatoire au service et préalable à l'interruption du service au centre de contact (25)	Accorder aux membres qui travaillent au centre de contact une période payée de 10 minutes pour se préparer au service et une période payée de 10 minutes juste avant la fin de leur quart pendant lesquelles ils n'ont pas à répondre à un appel	Refuse la modification proposée.
Pause-repas payée (25)	Accorder à tous les membres une pause-repas payée d'une demi-heure	Refuse la modification proposée.
Établissement de l'horaire de travail au centre de contact (25)	Modifier l'établissement de l'horaire et adopter un processus équitable pour répartir le temps supplémentaire et les heures prolongées	Réduire la durée de l'horaire à 7 jours pour les personnes nommées à temps partiel pour une période déterminée et à 42 jours pour les personnes nommées à temps partiel pour une période indéterminée et l'étendre à 84 jours pour les personnes engagées à plein temps
Établissement de l'horaire de travail au centre de contact (25)	Maintenir les avantages actuels	Réduire à 7 jours la période d'affichage de l'horaire de travail
Avantages des personnes excédentaires (28)	Ne refuser à aucun membre la possibilité de postuler un emploi en raison des tâches qui lui sont déjà attribuées	Refuse la modification proposée.

Avantages des personnes nommées pour une période déterminée (27)	Convertir les personnes nommées pour une période déterminée en employées permanentes lorsqu'elles occupent le même poste pendant un an	Refuse la modification proposée.
Avantages des personnes nommées pour une période déterminée (4)	Ne pas imposer d'interruption arbitraire de service aux personnes nommées pour une période déterminée de façon à les empêcher de bénéficier de leurs avantages sociaux	Refuse la modification proposée.
Temps supplémentaire (26)	Payer tout le temps travaillé – comptabiliser le temps supplémentaire dès qu'il commence	Refuse la modification proposée.
Avantages des personnes employées à temps partiel (4)	Accorder aux membres qui travaillent à temps partiel les avantages proportionnellement à leurs heures travaillées ou prévues à l'horaire	Refuse la modification proposée.
Avantages des personnes employées à temps partiel (25)	Payer une personne employée à temps partiel au taux des heures supplémentaires lorsque son horaire de travail est modifié moins d'une semaine avant le début de l'horaire	Payer une personne employée à temps partiel au taux des heures supplémentaires lorsque son horaire de travail est modifié moins de 3 jours avant le début de l'horaire
Avantages des personnes employées à temps partiel (39)	Accorder aux membres qui travaillent à temps partiel les avantages proportionnellement à leurs heures travaillées ou prévues à l'horaire	Payer les personnes qui travaillent à temps partiel pour pas moins que les heures de travail prévues à l'horaire un jour férié
Divers		
Disposition		
	AFPC / SEPC	SCP
Procédure de règlement des griefs (19)	Simplifier le libellé.	Simplifier le libellé.
Questions sur lesquelles les parties se sont entendues⁴		
Dotation (27)	Aviser les employées dont la candidature n'a pas été retenue à un concours.	
Dotation (27)	Le nom des employées demeurera sur la liste de mutation pendant deux (2) ans.	
Primes de quart (32)	Prime de soirée : hausse de 20 cents; primes de nuit et de fin de semaine : hausse de 25 cents.	
Régime de retraite	Lettre d'entente donnant au syndicat un droit de regard concernant l'excédent de la caisse de retraite.	
Barème des tarifs de soins dentaires (37)	Mise à jour du barème vieux d'un an.	
Protection contre le harcèlement (14)	Bonification du libellé. Ajout du harcèlement personnel.	

NOTA : Toute proposition de l'employeur marquée d'un astérisque (*) comprend des dispositions maintenant les droits acquis des employées actuelles. Ainsi, les employées ayant présentement droit à 7 semaines de vacances conserveraient leurs

7 semaines. Les employées qui n'ont pas encore droit à 7 semaines de vacances n'y auraient jamais droit.

¹ Régime d'assurance-médicaments : L'employeur propose un nouveau régime d'assurance-médicaments. Un régime de remboursement à un seul niveau remplacerait le régime de remboursement actuel à trois niveaux **et serait fondé sur une liste de médicaments beaucoup plus restreinte**. Les réclamations pour des médicaments qui se trouvent actuellement dans les groupes 2 et 3 (remboursés à 69 % et à 50 %) devraient être accompagnées d'un formulaire supplémentaire rempli par le médecin de l'employée, et les médicaments pourraient ne plus être couverts par l'assurance. Les médicaments, notamment ceux du groupe 1 du régime actuel seraient remboursés à 80 %. Seuls les médicaments prescrits en 2008 aux employées seraient toujours remboursés en vertu d'une clause de droits acquis.

² Régime d'assurance-invalidité de courte durée : L'employeur propose de remplacer les dispositions de la convention collective actuelle relatives aux congés de maladie et aux congés payés pour obligations familiales par des dispositions prévoyant un régime d'assurance-invalidité de courte durée. **Le régime ramènerait à 7 jours de « congé pour raisons personnelles » le nombre actuel de congés de maladie et de congés pour obligations familiales (20) auxquels les employées ont droit annuellement.** Les congés non utilisés ne pourraient être reportés d'une année à l'autre, mais ils seraient payés.

³ Modifications concernant l'administration des horaires de travail : L'employeur propose d'établir à 7 jours la période de préavis pour l'affichage de l'horaire général des quarts dans les Centres de contact avec la clientèle. L'employeur propose également de réduire considérablement l'horaire de travail des employées à temps partiel nommés pour une période déterminée (7 jours) et des employées permanentes à temps partiel (42 jours), ainsi que de prolonger l'horaire de travail des employées à plein temps (84 jours).

⁴ Même si ces dispositions ont été acceptées en principe à la table, Postes Canada se réserve le droit de retirer n'importe laquelle de ces propositions si nous n'arrivons pas à conclure une entente de principe.