



## AFPC-SEPC BULLETIN DE GRÈVE



**L'offre de Postes Canada,  
ça me rend malade!**

Le 14 novembre 2008  
Consœurs, confrères,

Postes Canada se donne beaucoup de peine pour vous faire croire que son offre du 6 novembre est radicalement différente de sa proposition du 30 octobre. L'employeur affirme que sa troisième offre est bonne et équitable et qu'il ne peut faire mieux. C'est faux!

### **Les enjeux**

Après 30 jours de négociations, et malgré tous nos efforts, Postes Canada ne veut toujours pas retirer son régime de congés de maladies ni le modifier en profondeur. L'employeur refuse aussi de renouveler les dispositions sur la sécurité d'emploi comme par le passé. Il a toutefois bonifié légèrement son offre salariale : l'augmentation proposée pour les deux dernières années s'élève maintenant à 2,5 % au lieu de 2,25 %.

En ce qui concerne le régime de congés de maladie et la sécurité d'emploi, c'est toujours l'impasse. C'est d'ailleurs ce qui nous a incités à signifier un avis de grève à Postes Canada le 13 novembre.

### **Régime d'invalidité de courte durée**

Le régime que propose l'employeur n'est, en fait, qu'un programme de gestion des présences. Que penser d'autre lorsque l'employeur propose de fusionner congés de maladie et congés pour obligations familiales, des les faire passer de 20 jours à sept jours de « congé pour raisons personnelles » d'en confier l'administration à une tierce partie, Manuvie, par exemple, sans permettre aux employées de contester les décisions qu'elle prend?

### **Sécurité d'emploi**

Postes Canada refuse de maintenir la pratique déjà en vigueur, selon laquelle l'employeur accorde l'entière sécurité d'emploi à tous les membres dès leur embauche. Les employées et employés ayant moins de 5 ans de service n'ont aucune protection et sont donc plus susceptibles d'être mis à pied.

L'équipe de négociation est prête à retourner à la table dès que Postes Canada lui indiquera qu'elle est disposée à faire d'importantes modifications. Nous vous encourageons à vérifier régulièrement notre site Web et, au cours des prochains jours, à communiquer avec votre chef de grève afin de savoir ce qui se passe.

Vous trouverez ci-joint un exemplaire des bulletins parus au début novembre. Le premier fait le point sur l'état des négociations au 30 octobre; le deuxième compare un régime d'invalidité de courte durée bien conçu à celui que propose Postes Canada.

Bulletin du 5 novembre

Aux membres du SEPC,

En octobre dernier, un nombre record d'entre vous ont donné un mandat sans équivoque à leur équipe de négociation. Les reculs proposés par la SCP concernant la sécurité d'emploi, les avantages sociaux et les congés annuels étaient inacceptables. À cela s'ajoutaient une offre salariale insuffisante et la proposition d'un régime de congé de maladie lamentable.

Fort de tel mandat, votre équipe a immédiatement demandé le retour à la table de négociation. Nous espérons que la SCP reviendrait à la table avec l'intention de conclure une convention équitable.

À première vue, dans sa deuxième offre, la SCP semble avoir modifié considérablement sa position. Ce n'est pourtant pas le cas. Même si l'employeur a bougé quelque peu sur des questions clés, sa proposition sur les congés de maladie n'a été que légèrement modifiée.

Avec sa deuxième offre, la SCP tente de vous acheter. Dans votre prochaine convention collective et celles à venir, la SCP vous offre un montant forfaitaire dérisoire en échange de vos congés de maladie accumulés. L'employeur veut que Manuvie intervienne en tant que tiers pour approuver ou rejeter votre demande de congé de maladie. En somme, elle vous retire le droit de gérer votre propre santé en consultation avec votre médecin.

En vertu du régime proposé, l'approbation préalable de Manuvie et du programme d'assurance-emploi demeure nécessaire pour bénéficier d'un congé de maladie payé. Toutefois, les étapes à suivre pour demander un tel congé ont changé. Les taux de remboursement demeurent les mêmes. Les sept jours de congé « personnel » sont maintenus. Les banques de crédits de congé de maladie sont bloquées et les cinq jours de congé pour obligations familiales, éliminés.

Un bulletin sur le Régime d'assurance-invalidité de courte durée a été diffusé plus tôt cette semaine. On y explique comment l'AFPC conçoit un tel régime pour venir en aide aux membres qui sont malades et comment l'employeur vient saboter vos droits actuels en offrant un régime lamentable. Si vous n'avez pas eu la chance de lire ce bulletin, vous pouvez le faire sur le site Web de l'AFPC.

Vous trouverez également sur le site Web de l'AFPC un outil interactif pour calculer la valeur réelle de votre réserve de congés de maladie – vous pourrez ensuite faire la comparaison avec le montant forfaitaire que la SCP vous offre.

Votre équipe retournera à la table de négociation le 6 novembre. Nous vous encourageons à consulter le site Web régulièrement et à garder le contact avec votre section locale au cours des prochains jours pour tout savoir sur l'évolution de la situation.

Vous trouverez ci-dessous un tableau résumant les dernières séances de négociations au 30 octobre 2008. Ce tableau est présenté par thème.

Disposition	AFPC/SEPC	SCP
<b>Congé</b>		
Congé de maladie (43)	Maintenir les avantages actuels	Remplacer les congés de maladie par un régime d'assurance-invalidité de courte durée <sup>i *</sup>
Congé payé pour obligations familiales (42.11)	Maintenir les avantages actuels	Remplacer les congés pour obligations familiales par un régime d'assurance-invalidité de courte durée – voir note i
Congé annuel (40)	Maintenir les avantages actuels	Éliminer le droit à une 7 <sup>e</sup> semaine de congé après 28 ans de service *
<b>Questions pécuniaires</b>		
Hausse salariales (AA)	Augmentation de 3 % par année	Augmentation de 2,25 % par année
Indemnité de vie chère (31)	Disposition identique à celle du STTP : Verser l'indemnité de vie chère si l'inflation dépasse 8 % cumulativement sur 3 ans	<b>Aucun changement</b>
Garde d'enfants (H)	Augmenter d'environ 200 000 \$ le financement des programmes de garde d'enfants	Augmenter de 25 000 \$ le financement des programmes de garde d'enfants
<b>Avantages sociaux et régimes de retraite</b>		
Régime d'assurance-médicaments	Maintenir le principe selon lequel aucun membre ne perdra de droits; adopter des protocoles d'entente afin de protéger les membres; adopter une approche commune en matière de formation et de communication	<b>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 employés devront demander à leur médecin de remplir un formulaire spécial<sup>ii</sup></b>
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 avantages actuels	<b>Pour bénéficier du RSMC, les personnes retraitées doivent compter au moins 15 ans de service continu*</b>
<b>Heures de travail, heures supplémentaires et dotation</b>		
Pause-repas payée (25)	Accorder à tous les membres une pause-repas payée d'une demi-heure	<b>Refuse la modification proposée</b>

Disposition		AFPC/SEPC	SCP
<b>Sécurité d'emploi et questions touchant l'unité de négociation</b>			
Sécurité d'emploi (28)	Accorder la sécurité d'emploi à tous les membres qui justifient de 5 ans de service		<b>Sécurité d'emploi réduite : s'applique seulement aux membres ayant 5 ans de service et qui faisaient partie de l'effectif en 2005</b>
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		<b>Refuse la modification proposée</b>
Mesure du travail collectif (Nouveau)	Limiter la capacité de l'employeur à mesurer le travail individuel d'une personne et à surveiller le personnel en milieu de travail		<b>Refuse la modification proposée</b>
Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement (M)	Amélioration du financement et élargissement du mandat du Comité		<b>L'employeur a offert 600 000 \$ pour la mise sur pied de ce comité, mais, en réalité, l'argent est simplement pris ailleurs</b>
<b>Divers</b>			
Procédure de règlement des griefs (19)	Simplifier le libellé		Simplifier le libellé

Questions sur lesquelles les parties se sont entendues <sup>iii</sup>	
Protection contre le harcèlement (14)	Bonification du libellé. Ajout du harcèlement personnel.
Heures de travail (25)	Les employées qui travaillent au centre de contact n'ont pas à répondre à un appel pendant les cinq (5) premières ni les cinq (5) dernières minutes de leur quart de travail.
Heures de travail (25)	Les employées à temps partiel dont l'horaire de travail est modifié en seront avisées au moins 72 heures à l'avance. Si cette consigne n'est pas respectée, les employées seront rémunérées au taux des heures supplémentaires pour le premier quart effectué à la suite d'un tel changement.
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.
Barème des tarifs de soins dentaires (37)	Mise à jour du barème vieux d'un an.
Jours fériés payés (39)	L'employée à temps partiel est payée pour le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire un jour férié, et pas moins que cela.

Congé de deuil (42.02)	Les employées pourront prendre séparément l'une des 4 journées accordées pour assister à un enterrement ou à des funérailles.
Congé de maternité et parental (42.04)	Modifications apportées pour tenir compte du nouveau RQAP.
<b>Questions sur lesquelles les parties se sont entendues – voir note 3</b>	
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 un tel congé pour des périodes de 2 semaines ou plus.
Congé de pré-retraite (42.17)	Les membres peuvent prendre le congé pré-retraite une journée à la fois.
Appendice S (Droits de la personne et conflit en milieu de travail)	Légèrement bonifié.
Régime de retraite	Lettre d'entente donnant au syndicat un droit de regard concernant l'excédent de la caisse de retraite.

<sup>1</sup> 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 sept 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. Aux termes du nouveau régime, les employées en congé de maladie prolongé ne toucheraient que 70 % de leur salaire. Les crédits accumulés seraient partiellement maintenus et pourraient être convertis en supplément de rémunération, mais cela ne s'appliquerait qu'aux congés de maladie de courte durée. L'employeur offre également de modestes paiements forfaitaires aux employées qui ont accumulé plus de 150 crédits de congé de maladie.

<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> 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 à minuit, le 4 novembre 2008.

**Voyez la différence entre un bon régime d'assurance-invalidité de courte durée et le régime de Postes Canada**

Les régimes d'assurance-invalidité de courte durée et les régimes de congé de maladie ont un objectif semblable : offrir au personnel de l'assurance contre la perte de revenu que provoqueraient la maladie ou une blessure.

Nous avons en place un régime de congé de maladie auquel souscrivent généralement les employeurs de la fonction publique au Canada. Des centaines d'employeurs fédéraux et la plupart des sociétés d'État ont le même genre de régime que celui en vigueur à Postes Canada. Ce régime de congé de maladie possède des caractéristiques très avantageuses :

- Vous avez droit à un soutien de revenu équivalent à 100 % de votre revenu en cas de maladie.
- Il n'y a pas de seuil minimal – si vous êtes malade une journée, vous puisez dans votre banque de congé de maladie et vous touchez la rémunération d'une journée.
- Il n'est pas nécessaire de convaincre une compagnie d'assurance de l'extérieur comme Manuvie que vous êtes malade. À part vous, votre médecin est la personne qui connaît le mieux votre santé et sa note suffit à autoriser votre congé de maladie.

Les régimes d'assurance-invalidité de courte durée ne sont pas nécessairement mauvais. De fait, certains offrent un excellent soutien de revenu en cas de maladie ou de blessure. Par contre, d'autres régimes d'assurance-invalidité de courte durée n'assurent qu'un piètre soutien de revenu. Ce sont les détails qui posent problème.

Postes Canada veut remplacer votre régime actuel de congé de maladie par un régime d'assurance-invalidité de courte durée. Le régime que préconise Postes Canada est dérisoire. Il comporte des éléments les moins généreux de régimes offerts par d'autres employeurs. L'employeur prétend qu'il veut mettre ce régime en place pour protéger le personnel, mais en réalité, l'employeur offre le strict minimum et cherche à épargner de l'argent à vos dépens. Examinez le tableau ci-dessous pour comparer ce qu'offre votre régime actuel de congé de maladie, les éléments communs d'un bon régime d'assurance-invalidité de courte durée et le régime minable que propose Postes Canada.

<b>Vos droits actuels</b>	<b>Un bon régime d'assurance-invalidité de courte durée</b>	<b>Régime préconisé par Postes Canada</b>	<b>Exemples</b>
100 % de votre salaire lorsque vous avez des crédits de congé de maladie	Vous touchez votre plein salaire lorsque vous êtes en congé de maladie. Bien des régimes accordent le plein salaire. Certains régimes le font dès le début alors que d'autres offrent le plein salaire après quelques années de service. Le nouveau personnel ne touche que 70 % du salaire; ce pourcentage augmente progressivement en même temps que l'ancienneté.	Aux termes du nouveau régime, vous ne toucherez que 70 % de votre salaire lorsque vous prendrez un congé de maladie. La seule façon de toucher davantage serait de vous servir de crédits accumulés. Toutefois, aux termes de la proposition, personne ne pourra accumuler de crédits de congé de maladie. À la longue, tout le personnel en congé de maladie ne touchera que 70 % du salaire.	SCHL Radio-Canada Conseil des Arts du Canada NAV Canada Bell Canada
Vous pouvez vous servir de vos congés de maladie dès que vous tombez	Vous touchez des indemnités d'invalidité de courte durée après un congé de 3 jours. Après cette période, les indemnités versées sont rétroactives à la première journée de la maladie. Cela signifie que si	Vous touchez des indemnités du Régime d'assurance-invalidité après une semaine. Il n'y a pas de rétroactivité.	SCHL Radio-Canada Conseil des Arts du Canada Nav Canada

<b>Vos droits actuels</b>	<b>Un bon régime d'assurance-invalidité de courte durée</b>	<b>Régime préconisé par Postes Canada</b>	<b>Exemples</b>
malade.	vous êtes en congé de maladie pendant 4 jours, vous touchez votre plein salaire.	Si vous êtes malade pendant 4 jours et que vous n'avez pas de crédits pour obligations personnelles, vous serez en congé de maladie et ne toucherez aucune rémunération.	
Protégés par la convention collective.	Est intégré à la convention collective de sorte que vous pouvez déposer un grief et votre syndicat peut défendre vos intérêts s'il y a des problèmes.	N'est pas intégré à la convection collective; l'employeur peut administrer le régime à sa guise.	Voir les quatre organismes ci-dessus
Le congé de maladie est distinct du congé pour obligations familiales	Bien des régimes prévoient des congés distincts pour obligations familiales. Bien des conventions comportent des dispositions concernant l'invalidité de courte durée et prévoient des congés pour que vous puissiez vous occuper de vos enfants ou de vos parents âgés.	Élimination du congé pour obligations familiales.	Voir les quatre organismes ci-dessus
	La plupart des régimes constituent des droits acquis au moment de la conversion au Régime d'assurance-invalidité de courte durée. Cela signifie que les gens ont le choix de continuer à bénéficier des anciens crédits de congé de maladie ou d'adhérer au nouveau Régime d'assurance-invalidité de courte durée.	Postes Canada veut obliger tout son personnel à adhérer au nouveau régime. Postes Canada espère y arriver en vous soudoyant avec de petites sommes forfaitaires en échange des crédits de congé de maladie que vous avez accumulés.	SCHL Radio-Canada NAV Canada
Il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'AE à moins de ne plus avoir de crédits de congé de maladie.	De bons régimes vous épargneront toutes les tracasseries administratives pour obtenir des prestations d'assurance-emploi (AE). C'est pénible et cela ajoute un stress inutile lorsque vous êtes malade ou blessé.	Vous ne pouvez soumettre votre demande de prestations d'AE qu'après 15 semaines de congé de maladie.	L'administration et/ou l'ajout de l'AE varie d'un régime à un autre
Une note du médecin suffit à prouver que vous êtes malade.	De bons régimes n'imposent pas de fardeau aux personnes malades ou blessées. Bon nombre de ces régimes ont ajouté les protections qui s'imposent de sorte que votre médecin est en grande partie responsable de la gestion de votre santé. Les compagnies d'assurances n'interviennent que plus tard au cours du processus. Le fait de devoir traiter avec des mégas sociétés d'assurances n'aide pas à guérir. Cela ajoute plutôt beaucoup de stress.	Postes Canada veut que Manuvie administre ce régime. Si Manuvie ne croit pas que vous êtes malade, vous ne toucherez pas d'indemnités du régime d'assurance-invalidité de courte durée.	Banque du Canada

---