



NÉGOCIATIONS AFPC Postes Canada

Demande de
revendications



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada



PROGRAMME DE REVENDICATIONS, NÉGOCIATIONS 2008

Message du président national du Syndicat des employés des postes et des communications (SEPC)

Nous en sommes arrivés au moment de proposer nos revendications pour la prochaine ronde de négociations avec Postes Canada qui débutera avant l'expiration de notre convention collective un peu plus tard au cours de l'année.

Le SEPC a reçu la demande officielle de revendications de l'Alliance pour cette ronde. Notre Élément doit jouer un rôle crucial, soit d'organiser le travail des sections locales, de recueillir les propositions et d'établir les priorités en fonction de ces propositions. Nous avons travaillé de concert avec le syndicat national à l'élaboration du présent document afin de faciliter le travail de plus de 20 sections locales invitées à faire part de leurs revendications. Notre objectif est d'aider les exécutifs des sections locales à inciter leurs effectifs à tenir des discussions sur les revendications contractuelles.

Le présent document contient des exemples de solutions aux problèmes en milieu de travail que notre Syndicat et d'autres ont réussi à appliquer à la Société canadienne des postes et ailleurs. Ces exemples visent à aider les sections locales à susciter la discussion parmi leurs membres au sujet des revendications contractuelles. Certains exemples cités ont été choisis parmi les revendications qui n'ont pas été résolues au cours de la dernière ronde de négociations. D'autres portent sur des enjeux qui sont apparus depuis la dernière ronde ou des objectifs à long terme de notre Syndicat. **Votre participation à ce processus est essentielle, tout comme vos propositions visant à modifier la convention collective.**

Comme vous le constaterez, nous avons fixé une limite de 30 revendications non salariales. La même consigne sera signifiée à notre équipe de négociation. Nous avons fixé cette limite pour entamer la négociation de manière disciplinée et encadrer le processus d'établissement des priorités.

Cela dit, nous sommes conscients que les revendications ne sont pas toutes de même importance. C'est pourquoi nous avons inclus dans ce document des sujets qui devraient faciliter votre participation au processus : des instructions détaillées sur la présentation des revendications et des motifs sous-jacents, des formulaires pour y inscrire vos propositions et des suggestions visant à formuler des revendications contractuelles « pertinentes ».

Nous vous remercions de votre collaboration. Je suis confiant qu'en étant solidaires, nous pourrions réaliser des gains importants lors de cette prochaine ronde de négociations.

En toute solidarité,

Richard Deslauriers,



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Message du président national de l'Alliance

Chers consoeurs et confrères,

Pendant les derniers mois, les militantes et militants de notre syndicat se sont affairés à préparer la prochaine ronde de négociations avec Postes Canada. Au cours de l'automne dernier, les membres d'exécutif des sections locales, les délégué-e-s syndicaux, de concert avec le personnel du syndicat, se sont efforcés de recruter le plus grand nombre de membres au cours de la campagne d'adhésion des cotisants Rand, campagne qui a connu un franc succès. Nous recevons de tous les coins du pays des centaines de questionnaires qui ont été remplis par des membres de l'Alliance au service de la Société canadienne des postes. La campagne auprès des cotisants Rand et ces questionnaires sont les premiers éléments de base pour établir le climat de cette prochaine ronde de négociations.

Postes Canada est en très bonne posture financière. D'autres syndicats ont récemment pu négocier de meilleures conditions de travail avec la partie patronale. Notre syndicat a fait certains progrès avec d'autres employeurs depuis la conclusion de notre dernière entente avec Postes Canada. C'est maintenant à nous d'obtenir la meilleure convention collective pour nos membres. Une convention qui, à tout le moins, correspondra aux normes déjà établies à Postes Canada et remportées par les consoeurs et confrères qui sont avec d'autres employeurs du secteur public.

La prochaine étape qui servira à déterminer le type de convention collective que nous voulons est le processus de présentation des revendications. Alors que les données du questionnaire fournissent la matière première à notre équipe de négociation, les sections locales sont tenues en vertu de nos statuts et règlements de fournir des commentaires précis pour que notre équipe de négociation puisse déposer des revendications représentant fidèlement les besoins de nos membres. Le présent document a été précisément conçu dans ce but.

Les dirigeantes et dirigeants élus de notre syndicat ont chargé l'équipe de négociation de déterminer un maximum de 30 revendications non salariales. Cette initiative a permis de dégager des revendications plus précises et de rehausser l'appui et la solidarité parmi les unités de négociation dans l'ensemble du pays. Je n'ai aucun doute que cela aura le même effet auprès des travailleuses et travailleurs à la Société canadienne des postes.

La participation des travailleuses et des travailleurs est l'ingrédient essentiel pour faire progresser nos dossiers. Il est donc temps pour les militantes et militants de notre syndicat au service de la Société canadienne des postes de choisir les éléments qui constitueront leur prochaine convention collective. Dans les pages suivantes, vous trouverez trucs et astuces pour vous aider à formuler une revendication collective pertinente ainsi qu'une description de réalisations obtenues auprès de la Société et d'autres employeurs.

Les revendications découlant de ce processus constitueront la base de nos prochaines négociations avec Postes Canada. En bout de ligne, les buts que nous nous fixons et les initiatives collectives qui en découleront nous mèneront à la réussite à la table de négociation. Ensemble, je sais que nous pourrons y arriver.

En toute solidarité,

John Gordon



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

CRITÈRES D'UNE REVENDICATION CONTRACTUELLE PERTINENTE?

Avant le début de la négociation collective avec Postes Canada en 2004, les membres avaient proposé plusieurs centaines de revendications contractuelles. L'équipe de négociation de l'AFPC se trouvait donc ainsi devant un dilemme : quelles revendications pouvait-elle présenter à l'employeur? Bien sûr, le choix est plus clair quand les revendications portent sur un même sujet ou visent un même objectif. Lorsque plusieurs propositions de revendications ont trait à divers aspects d'une même question, rien de plus simple que de les fusionner en une seule revendication. Il reste que l'équipe est tout de même obligée de choisir entre plusieurs idées divergentes.

Il y a donc lieu de se demander : quels sont les critères d'une revendication contractuelle pertinente? Que doivent faire les sections locales pour que leurs revendications passent le processus d'examen habituel? Que doivent-elles faire pour mettre toutes les chances de leur côté et faire présenter leurs revendications par l'équipe de négociation?

Voici les critères qui guideront les sections locales dans le choix de leurs revendications.

(1) Des revendications fondées sur les problèmes du lieu de travail et les besoins des membres: À chaque ronde, vous revendiquez des choses déjà prévues dans les conventions collectives ou que vous aimeriez y trouver. Les revendications les plus percutantes émanent des besoins manifestés dans le lieu de travail. On pense notamment aux situations suivantes :

- griefs qui ont échoué en raison du libellé actuel;
- demandes de nature courante rejetées par la direction sans motif raisonnable;
- changements à apporter aux conditions de travail, comme l'adoption d'un nouvel horaire de travail ou un changement dans les postes.

Chaque fois, il est essentiel d'ajouter un motif à la revendication contractuelle. Le motif peut comprendre des copies de griefs et la réponse de l'employeur, des copies des

directives émises par l'employeur, la correspondance de l'employeur destinée aux membres, etc. Toute pièce venant justifier le besoin de modifier la convention aidera votre équipe de négociation.

2) Des revendications déjà abordées : Il faut travailler fort pour convaincre la Postes Canada de régler les problèmes au moyen de la négociation collective. Par conséquent, il est parfois préférable de présenter des revendications qui ont déjà fait l'objet de campagnes ou d'études approfondies, ou de discussions avec les gestionnaires locaux ou encore qui portent sur des questions qui ont suscité des pressions intenses sur l'employeur dans le cadre de réunions syndicales-patronales, de campagnes de rédaction de lettres et d'activités de lobbying. Si vous avez copie de telles lettres, de procès-verbaux de ces réunions, etc., n'hésitez pas à les annexer à votre revendication à titre de motif. Plus vous pouvez justifier une revendication, plus il sera facile pour l'équipe de négociation de la faire valoir à la table de négociation.

3) Des revendications qui comportent des précédents : Dans le milieu de la négociation collective, il est plus facile de faire accepter des revendications qui sont déjà intégrées à d'autres conventions conclues entre syndicats et employeurs. Ça ne veut pas dire que nous ne cherchons pas à innover. Au contraire, nous avons été le premier syndicat au pays à faire d'importantes percées pour les employés et employées fédéraux dans un bon nombre de domaines essentiels. Cela étant dit, si votre revendication existe déjà dans une autre convention, indiquez-le dans le motif.

La section suivante vous présente quelques normes qui ont été établies à la Société canadienne des postes et ailleurs.

4) Rémunération :

Nos propositions salariales devraient être fondées sur les principes suivants :

- Faire constamment des gains quant au taux salarial réel pour tous les membres.
- Assurer la protection de tous les membres contre tout effet inflationniste futur.
- Indemnité supplémentaire en plus des augmentations salariales (primes, etc.) équitablement répartie aux membres de l'unité de négociation. La Société ne devrait pas avoir le loisir de choisir qui obtient une indemnité supplémentaire.

NORMES ÉTABLIES À LA POSTES CANADA ET AILLEURS

Comme nous l'avons indiqué à la section précédente, il est utile pour les membres du syndicat de prendre en considération ce que d'autres travailleuses et travailleurs syndiqués ont obtenu avec l'employeur en question et avec d'autres employeurs. Notre syndicat a réalisé des percées par le passé et a ouvert la voie dans divers aspects de l'amélioration des avantages sociaux et des conditions de travail. S'il est évident que nous allons continuer de lutter pour faire des percées dans la présente ronde de négociations, il peut être possible dans certains cas d'utiliser du libellé convenu dans d'autres conventions pour d'autres travailleuses et travailleurs pour régler des problèmes du milieu de travail. Voici une liste d'enjeux que vous pouvez inclure dans votre réponse aux demandes de revendications. Postes Canada ou d'autres employeurs de la sphère fédérale ont convenu d'améliorations concernant les aspects clés qui suivent.

Protection de notre travail et de nos emplois

La protection du travail de l'unité de négociation et des emplois syndiqués est un principe fondamental du syndicalisme. Cette protection nous permet d'avoir notre mot à dire concernant le travail que nous faisons, elle nous assure que notre travail peut continuer d'être gratifiant et que nos membres peuvent se construire des carrières intéressantes à la Société canadienne des postes en continuant d'avoir accès aux droits et aux avantages que nous avons acquis à titre de membres du syndicat. Si certaines protections sont offertes en vertu de notre convention collective courante, la Société canadienne des postes a convenu de protections plus fortes pour d'autres travailleuses et travailleurs qu'elle emploie. Il existe également des protections plus fortes dans des conventions avec d'autres employeurs de la sphère fédérale. Les membres de l'AFPC à Postes Canada ne méritent rien de moins.

Dotation

Notre convention collective courante accorde une certaine discrétion à la direction pour pourvoir les postes vacants et répartir les affectations sur la base du « principe du mérite ». Pourtant, la Société canadienne des postes a convenu, pour d'autres employées et employés, de processus transparents et objectifs concernant l'organisation de la dotation et la répartition des affectations selon l'ancienneté. D'autres employeurs dont l'effectif est syndiqué offrent des dispositions semblables. Le fait d'avoir ces processus en place assure l'équité pour l'ensemble des membres et les protège contre le favoritisme et le copinage. Si l'équité et le respect envers les années de service des employées et employés sont possible pour d'autres travailleuses et travailleurs

Postes Canada, nous méritons la même chose. C'est également vrai en ce qui a trait au respect de l'équité envers les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, puisque la Société canadienne des postes a convenu d'un mécanisme équitable permettant aux travailleuses et travailleurs à temps partiel de devenir des employées et employés à temps plein dans d'autres unités de négociation.

Charge de travail

Postes Canada a convenu de processus clairs de gestion de la main d'oeuvre pour certains groupes de travailleuses et travailleurs syndiqués. Les charges de travail impossibles à gérer sont devenues de plus en plus la norme pour une partie des membres de l'AFPC à Postes Canada, incluant les travailleuses et travailleurs dans les centres d'appel. Encore une fois, si Postes Canada en est arrivée à la conclusion que les charges de travail qu'il est possible de gérer sont dans l'intérêt d'autres travailleuses et travailleurs, la même chose peut s'appliquer aux membres de l'AFPC.

Congé avec étalement du revenu, congé de préretraite

Des dizaines de milliers de nos membres du secteur public fédéral peuvent obtenir un congé avec étalement du revenu en cas de congés prolongés, et bénéficier aussi dans certains cas de congés de transition qui permettent aux employées et employés à deux ans de la retraite de réduire leur semaine de travail jusqu'à concurrence de 40 %, tout en conservant leurs avantages existants et en continuant d'accumuler leur pension à part entière. Ces programmes tiennent compte des intérêts des nombreux milliers de travailleuses et travailleurs qui vont bientôt prendre leur retraite et qui cherchent une façon de continuer à travailler, mais avec une charge réduite. Ils reconnaissent aussi la nécessité de réduire au minimum les incidences financières négatives sur les employées et employés qui ont besoin de prendre un congé non payé pendant un certain temps. En dernier lieu, dans le cas du congé de préretraite, ils reconnaissent la nécessité que les employeurs offrent des stimulants pour conserver les employées et employés expérimentés en période de transition importante.

Ce qui précède ne constitue que quelques exemples d'aspects à l'égard desquels des solutions ont été trouvées à des problèmes sérieux de milieu de travail, des solutions convenues par Postes Canada, ou d'autres employeurs du secteur public fédéral, ou les deux. Encore une fois, ces exemples peuvent guider les membres dans notre processus de demandes de revendications et à mesure que les revendications sont présentées. Il s'agit de solutions qui ont été réalisées par l'entremise de l'action collective de travailleuses et travailleurs engagés à les transformer en réalité. En travaillant ensemble avec solidarité, nous pouvons réaliser la même chose.

INSTRUCTIONS SUR LA PRÉSENTATION DE REVENDICATIONS

- Les personnes qui souhaitent proposer des revendications contractuelles doivent le faire par l'entremise de leur section locale.
- Les sections locales doivent remettre au SEPC les commentaires et les revendications qu'elles ont reçus.
- **Ne pas** envoyer les revendications à l'AFPC.
- L'Alliance a établi le 29 février 2008 comme date limite de réception des revendications du SEPC.
- **Le SEPC doit fixer une date d'échéance pour l'obtention des revendications des sections locales.**

Notez qu'il y a DEUX formulaires à remplir pour ce faire :

- Dans le premier formulaire, les sections locales doivent indiquer quelle importance elles accordent aux revendications proposées dans le Programme de revendications. Le formulaire permet aux sections locales de démontrer l'appui qu'accordent leurs membres aux diverses revendications. **Un seul formulaire par section locale.**
- Le deuxième formulaire sert à fournir des commentaires sur d'autres sujets de négociation. **Ne présenter qu'une seule proposition par formulaire.**
- Une dirigeante ou un dirigeant de la section locale (habituellement la présidente ou le président) doit signer l'original de chaque formulaire. Les formulaires soumis électroniquement doivent comporter le nom et le numéro de téléphone de la dirigeante ou du dirigeant.
- Les sections locales doivent, dans la mesure du possible, soumettre électroniquement les formulaires. Autrement, il faut envoyer vos formulaires à l'adresse postale suivante : SEPC, 233, rue Gilmour, 7e étage, Ottawa K2P 0P1
- Les formulaires sont annexés et il est possible de s'en procurer auprès du SEPC et de l'Alliance. Il y a deux façons d'obtenir les versions française et anglaise des formulaires électroniques en envoyant un message par courriel à l'adresse suivante : bargaining@psac.com
- Si l'on utilise la copie papier, prière de dactylographier ou écrire en lettres majuscules.
- **IL FAUT inscrire tous les renseignements suivants sur les formulaires : nom, n° de téléphone, adresse électronique, le cas échéant, n° de section locale et lieu de travail du membre de l'exécutif chargé de remplir les formulaires.** Cette information est nécessaire aux fins d'identification et permettra à l'Élément et à l'équipe de négociation de communiquer avec cette personne, le cas échéant.

AFPC : Proposition de revendication

Utiliser un formulaire pour chaque proposition de revendication. Les sections locales doivent approuver les propositions et les soumettre au SEPC, **non pas** à l'AFPC directement.

<p>1. UNITÉ DE NÉGOCIATION / CONVENTION COLLECTIVE Inclure le sous-groupe, s'il y a lieu.</p>	
<p>2. OBJET (par ex. titre de l'article)</p>	
<p>3. RÉFÉRENCE DANS LA CONVENTION S'il y a lieu, fournir le numéro d'article et la page.</p>	
<p>4. PROPOSITION DE REVENDICATION Présenter une brève explication de la revendication, mais ne pas fournir le libellé</p>	
<p>5. MOTIF</p> <p>a) Si la revendication a simplement pour objet de clarifier le libellé, fournir des exemples de problèmes soulevés lorsque le libellé est mal interprété.</p> <p>b) S'il s'agit d'une NOUVELLE revendication, ou d'un CHANGEMENT, brièvement décrire le problème qui a engendré la revendication et fournir des arguments à invoquer à la table de négociation. Nommer d'autres employeurs qui ont adopté de telles dispositions. Mentionner ou annexer des conventions qui renferment des dispositions semblables.</p> <p>c) Le motif doit être concis. Les longues descriptions ou documents volumineux doivent être annexés à la proposition.</p>	

AUTORISATION DE LA SECTION LOCALE

Nom, numéro de téléphone et courriel de la personne responsable des revendications au sein de la section locale :

Numéro et lieu de la section locale: _____

Signature: _____ Date: _____

Approuvé par la personne responsable des revendications au sein du SEPC:

Signature: _____ Date: _____

