



AFPC-SEPC

## Le point sur les négociations



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

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.

Forte d'un 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-joint un tableau résumant les dernières séances de négociations au 30 octobre 2008. Ce tableau est présenté par thème.

| 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 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>                                 |  |   |
| Hausses 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  | Aucun changement  |
| Garde d'enfants (H)  | Augmenter d'environ 200 000 \$ le financement des programmes de garde d'enfants  | Augmenter de 15 000 \$ le financement des programmes de garde d'enfants   |
| 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 employées 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> |
|------------------------|--|--|

| <b>Disposition</b>   | <b>AFPC/SEPC</b>  | <b>SCP</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>       |
|  |   |  |
| Procédure de règlement des griefs (19)                                   | Simplifier le libellé   | Simplifier le libellé  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   |  |
| 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.                           |

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 sept semaines de vacances les conserveraient ou finiraient par y avoir droit. Par contre, les employées embauchées après la signature d'une nouvelle entente n'y auraient jamais droit.

<sup>i</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>ii</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>iii</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.