



Le 16 octobre 2014

Chers Collègues,

Il est maintenant évident que les événements récents concernant les "régimes de retraite parrainés par l'employeur" ont conduit à de nombreux débats animés entre la classe ouvrière et l'élite corporative. Postes Canada nous a dit : "Nous sommes tous dans le même bateau"...cependant, ce sentiment continue d'être difficile à vendre à nos membres. Il y a une différence significative entre modifier les règles de retraite pour une personne qui gagne environ \$60,000 par année et modifier les règles de retraite pour une personne qui gagne entre \$200,000 et \$500,000 (sans bonus) par année. Nous n'avons qu'à penser au nombre assez élevé de cadres à Postes Canada. Il est important de noter que certains de ces cadres peuvent avoir droit à un régime supplémentaire de retraite (RSR) en plus de leur allocation de retraite normale.

Les termes, cotisations déterminées (CD), prestations déterminées (PD) ou prestations cibles (PC) peuvent être étrangers à certains, puisque cette langue appartient à ceux du "monde de la pension". Cependant, le point essentiel à retenir lorsqu'on parle de n'importe quel type de régime de retraite, est que les désaccords ou les débats entre les organisations syndicales (syndicats) et les employeurs sont souvent basés sur le "risque" du régime et sur "qui" devrait être tenu responsable d'absorber la charge de ce risque. Sous les points saillants financiers du rapport T2, Postes Canada fait la déclaration suivante: "Ces résultats démontrent que des taux d'actualisation, des rendements des placements et d'autres hypothèses actuarielles peuvent occasionner une instabilité importante dans les états financiers de la Société". La Société fait cette déclaration au sujet de notre régime à prestations déterminées (PD) existant car elle est responsable de tous déficits au régime. Le volet du régime (PD) prévoit également un montant garanti (qui augmente avec l'indexation) tout au long de la retraite. Pour que le régime soit durable, Postes

Canada doit faire de bons investissements car elle a l'obligation de financer sa part des contributions (y compris tout manque à gagner tels que la solvabilité et les paiements spéciaux). En revanche, sous le volet à cotisations déterminées (CD), les employés absorbent la quasi-totalité du risque et sont soumis au même marché créant la volatilité chez l'individu en raison des rendements et des hypothèses d'investissement. Le régime à prestations cibles (PC) est censé être un régime à risques partagés mais l'expérience a démontré que la charge incombe habituellement à l'individu. Les grandes organisations (les Sociétés d'État en particulier!) sont souvent en meilleure position pour gérer les risques par rapport à un individu. En fait, selon la source d'information que vous lisez, il y a plus de 40% de Canadiens qui vivent actuellement de chèque de paye en chèque de paye. La "volatilité" de la pension aurait évidemment un impact beaucoup plus grand sur ces individus et sur leurs responsabilités familiales que sur une grande organisation rentable. Fait à noter, il peut être souligné que Postes Canada a déclaré un solide bénéfice pour le deuxième trimestre de 2014 comparativement à une perte pour la même période en 2013.

Le régime à prestations déterminées (PD) et le régime à cotisations déterminées (CD) sont essentiellement des pôles opposés. Ceci étant dit, Postes Canada a bien fait comprendre tout au long de nos récentes négociations (et par l'uniformité de leurs messages sur les retraites) qu'il cherche à transférer une partie (ou la totalité) du risque de l'entreprise sur l'individu. L'AFPC et votre exécutif du SEPC continuent à promouvoir que le risque devrait continuer à être absorbé par l'employeur et que les avantages cumulés appartiennent aux travailleurs. **Postes Canada doit s'abstenir de faire des modifications rétroactives aux prestations accumulées existantes.**

Bernard Dussault, l'architecte du Régime des pensions du Canada et ancien actuaire en chef pour le gouvernement du Canada a fait le commentaire suivant dans un article récent à Radio-Canada:



"Beaucoup blâment le crash de 2008 pour le déficit dans le rendement des placements des régimes de retraite. Dussault reconnaît qu'il y a eu échec mais il ajoute que c'est une mauvaise excuse car au moment où j'écris ceci, la Bourse de Toronto a atteint un niveau record historique. Oui, il est plus élevé que le pic avant le crash et toutes cotisations de retraite investies depuis le crash ont enregistré des gains extraordinaires."

L'exécutif du SEPC continue de maintenir sa position...que la haute direction à Postes Canada est du moins, en partie responsable de ce qu'elle appelle une "crise du régime de retraite". Cette crise est due en grande partie aux décisions prises par cette même haute direction, en particulier, dans le refus d'effectuer des paiements spéciaux ou de solvabilité durant les dernières années (et pas seulement l'année dernière!). Cet argent n'a jamais été transféré dans la caisse, ce qui a entraîné une occasion ratée d'investir avec de meilleurs taux de rendement. Ces paiements de solvabilité auraient été réinvestis et auraient abouti à un Fonds en meilleure santé. Nous sommes vraiment préoccupés par le fait que la haute direction à Postes Canada prend des décisions douteuses qui pourraient affecter négativement tous les employés de Postes Canada. Se dire "pauvre à l'extrême" après que ces décisions ont été prises est dans les faits, une pratique de mauvaise gestion.

Dans une situation similaire qu'est la plainte d'équité salariale déposée en 1983, Postes Canada a refusé de reconnaître et d'admettre cette discrimination même après que d'autres ministères aient admis avoir tort. Le résultat...dire à nouveau "pauvre à l'extrême" après avoir perdu une bataille juridique de 30 ans. Il aurait été moins coûteux (à la fois financièrement et en terme d'embauche d'employés) pour toute l'organisation, si la Société avait plutôt choisi de traiter ses employés avec dignité et respect et avait agi de façon professionnelle en faisant face à ses obligations.



Postes Canada annonce maintenant qu'elle veut "consulter" en ce qui concerne la question des pensions. Le SEPC continue d'être préoccupé par ce que cela signifie. Pourquoi vous vous demandez? Parce que plusieurs documents de Postes Canada affirment maintenant et ce, à maintes reprises, que les rentes indexées sont la cause du déficit de solvabilité, sans aucune reconnaissance du fait qu'elle profite de tous les moyens disponibles pour éviter de contribuer à la caisse. Dans le passé, il a été reconnu que Postes Canada a tenté de "fabriquer le consentement" par des messages répétitifs. Nous continuons de travailler avec nos représentants au Conseil Consultatif sur la Pension, au Comité Cadre de Consultation et Communication et au Comité Opérationnel à suivre tous les développements récents. Nous restons optimistes mais prudents car nous avons historiquement été dictés par l'inquiétude et la suspicion.

Le "Cadre" Mise à jour #2

À la rencontre du 22 août, le Comité cadre de Consultation et Communication a préparé le terrain pour le Comité Opérationnel.

Composition proposée du Comité Opérationnel

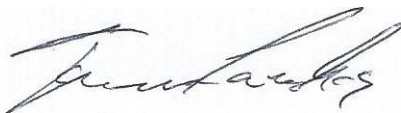
- Membres syndiqués actifs à être nommés: 1 par l'AOPC, 1 par l'ACMPA, 2 par le STTP, 1 par l'AFPC/SEPC (5 au total).
- Membres actifs non syndiqués: 1, élu par les membres actifs non syndiqués.
- Retraités: 4 retraités (de l'ensemble des retraités) seront élus par tous les retraités.
- Postes Canada en tant que promoteur du régime et administrateur du régime: 2 à être désignés par Postes Canada.



Rôles et responsabilités du Comité

- Les représentants désignés et élus exploiteront le cadre.
- L'information sera partagée et discutée en temps opportun avec les représentants désignés énumérés à la section C du cadre.
- Les représentants fourniront des données sur comment, quoi et quand communiquer avec tous les participants du régime, sur les questions. Les représentants doivent comprendre ces informations et doivent disposer de suffisamment d'information afin d'apporter une contribution significative.
- Les représentants ne négocient pas, ni ne prennent des décisions au nom des membres du régime. Ils ne prennent pas de décisions concernant les solutions ou les changements au régime. Ils peuvent fournir des recommandations pour examen.
- Toutes décisions seront soumises soit dans le cadre du processus de négociation collective ou lors du processus de notification ou de consentement pour les membres non syndiqués et retraités.
- Comment ils partagent, communiquent et/ou utilisent les informations reçues dans le cadre de leur rôle, serait soumis tant au protocole de communication qu'au code de conduite.

En toute solidarité,



Président national

