

Chers membres du SEPC-AFPC,

Nous continuons d'étudier et d'analyser les recommandations du rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires dans le cadre du processus d'examen de la Société canadienne des postes, et de leur incidence potentielle sur la Société des postes, le groupe des entreprises et les membres du SEPC-AFPC. Nous sommes heureux de constater que les chercheurs, les universitaires et les experts sont d'accord avec certaines des préoccupations soulevées par les agents négociateurs relevant de la Société canadienne des postes en ce qui a trait au document du groupe de travail à savoir le même document de travail dont les cadres supérieurs de la Société canadienne des postes ont fait l'éloge lors de sa diffusion ;

- *« Il y avait un manque de créativité stratégique dans la recherche des opportunités pour la Société canadienne des postes par le groupe de travail.*
- *Le groupe de travail s'est concentré sur la réduction des coûts au lieu de l'expansion des services.*
- *Le service bancaire postal a été rejeté en fonction de la recherche menée par Yahoo Canada, un soi-disant sondage effectué auprès des lecteurs de Yahoo Finance. Ces lecteurs ne sont pas représentatifs de la population canadienne.*
- *Les arguments contre le service bancaire postal ne sont pas objectifs.*
- *La création d'un régulateur postal réduirait la gestion fédérale et la surveillance de la Société canadienne des postes et ce serait non démocratique. »*

De plus, la Société canadienne des postes a diffusé une lettre à tous et toutes ses employés le 13 décembre 2016, qui stipule que « Si nous voulons assurer notre viabilité, des changements importants devront être faits au sein de l'entreprise. » Nous espérons certainement que les changements importants consistent en un grand nombre d'innovations plutôt que des coupures supplémentaires dans le personnel ou dans les services. Nous croyons qu'une telle réduction, que ce soit au plan de la rémunération ou de l'effectif touchant les membres du SEPC-AFPC, pourrait entraîner des dépenses importantes à long terme. De telles mesures entraîneront également une surcharge de travail supplémentaire sur les autres membres et/ou pourrait nuire davantage à la conciliation travail-vie. Nous croyons fermement que des « changements importants » en termes de coupures

supplémentaires au sein de l'effectif du SEPC-AFPC seraient contre-productifs. Nous espérons également que les cadres supérieurs de la Société canadienne des postes réalisent que tous et toutes les employées ont des intérêts dans l'orientation de la société puisque notre existence en dépend. La société devrait à tout le moins considérer de façon **objective** le service bancaire postal. Ce serait également dans l'intérêt de la Société canadienne des postes d'avoir des discussions ouvertes et transparentes avec ses employées en ce qui a trait au service bancaire postal et autres innovations potentielles.

Nous continuons de croire que la Société canadienne des postes, à titre de société de la couronne, appartenant aux Canadiens et aux Canadiennes, devrait se concentrer sur les objectifs d'intérêt public plutôt que de se concentrer à faire des profits importants. Malheureusement, nous savons très peu de choses sur les sommes impliquées dans la rémunération des cadres supérieurs. Nous savons que la rémunération des cadres supérieurs continue d'être liée aux profits.

Selon le rapport annuel 2015 de la Société canadienne des postes, les principaux dirigeants définis comme le Conseil d'administration et les membres des équipes des cadres supérieurs étant responsables de la planification, de la surveillance et de la gestion des activités du groupe des entreprises ont reçu 10 millions en rémunération totale. Ces chiffres comprennent seulement les cadres supérieurs et non les autres cadres ou la direction. Nous continuons de croire que la hiérarchie actuelle à plusieurs niveaux de la direction est aussi coûteuse qu'inefficace. Un examen de la structure de la direction et des cadres supérieurs et du régime compensatoire pourrait signifier un réinvestissement important dans les services internes de première ligne et des services externes.

Nous restons préoccupés par la recommandation du rapport de moderniser le régime de pension à prestations déterminées. Le régime continue d'être viable fondé sur la base de la continuité. Nous continuons de croire que notre position est raisonnable à savoir que le régime devrait avoir une exemption permanente sur le versement des paiements de solvabilité tel que nous l'avons exprimé à la ministre Judy Foote le 22 janvier 2016. Le régime n'a pas besoin d'être « modernisé », mais les lois régissant les régimes de pension, particulièrement pour les sociétés de la couronne, ont besoin d'être modernisés, puisque nous avons fait des progrès depuis les années '80. Parlons maintenant du projet de loi C-27 (<http://syndicatafpc.ca/projet-loi-liberal-qui-sattaque-pensions? ga=1.74798422.553416191.1479395662>), un projet de loi qui a été déposé récemment par le gouvernement libéral qui permettrait des régimes d'employeur unique à prestation cible et aux individus ou à des groupes d'individus



qui « abandonneraient volontairement » leurs prestations acquises, ce qui n'est certainement pas la réponse.

Le rapport du comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires repose sur le document de travail du groupe de travail, des commentaires de la Société canadienne des postes, des agents négociateurs (le SEPC-AFPC, le STTP, l'ACMPA et l'AOPC), des dirigeantes et dirigeants de la SCP, des chercheurs, des universitaires et des experts, et des consultations effectuées auprès des Canadiennes et des Canadiens. Vous pouvez accéder au rapport complet à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca/content/hoc/Committee/421/OGGO/Reports/RP8673298/oggorp04/oggorp04-f.pdf>.

À noter que Deepak Chopra, Président-directeur général de la Société canadienne des postes, et Wayne Cheeseman, Chef des finances de la Société canadienne des postes, ont témoigné devant le comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires à savoir qu'ils voulaient explorer la question de régimes de pension conjoints pour la Société canadienne des postes. Ils ont déclaré à maintes reprises comprendre que la pension était importante pour leurs employés. Tout cela étant dit, et en même temps, ils tentent de changer le régime de pension à prestations déterminées à Purolator pour un régime de pension à cotisations déterminées. La Société canadienne des postes est propriétaire à plus de 90 % de Purolator, et comme tel, exerce un contrôle important sur les décisions prises par cet organisme. C'est sûr que nous avons été consternés d'apprendre que la Société canadienne des postes tenterait de faire des changements importants au régime de pension de Purolator, particulièrement pendant le processus d'examen de la Société canadienne des postes. Vous trouverez les renseignements sur les Teamsters à l'adresse suivante : <http://teamsters.ca/fr/blog/2016/12/14/strike-vote-at-purolator/>.

Conséquemment, est-ce qu'il y a du positif ? Nous devons encore procéder à une analyse complète des recommandations mais nous avons une certaine tendance à nous concentrer sur les aspects négatifs à ce moment-ci. Pour ce qui est du bon côté des choses, (et donc au minimum), le processus d'examen de la Société canadienne des postes a permis à tout le moins de lancer une discussion qui était bien nécessaire. De nombreuses parties intéressées ont été en mesure d'exprimer leurs réflexions sur l'orientation de la Société canadienne des postes. Nous avons mis en œuvre quelques processus avec succès en vue d'améliorer les relations syndicale-patronale. Toutefois, le processus de consultation de la société (ou son inaction) sur les questions importantes demeure une préoccupation. Les membres du comité



semblent également reconnaître qu'il existe des problèmes dans le cadre des relations syndicale-patronale, plus particulièrement ayant trait à l'absence d'un forum pour tous et toutes les employées souhaitant soumettre des idées créatives. Comme beaucoup de choses dans la vie, reconnaître un problème constitue un pas important dans la voie de l'amélioration.

L'année 2016 a certainement été une année riche en événements pour la plupart des travailleuses et des travailleurs. Tel que confirmé par le Congrès du travail du Canada, les travailleuses et les travailleurs canadiens ont réussi à mettre en place un bannissement de l'amiante, ce, grâce à une action collective, et ont obtenu une plus grande équité pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et un régime public de pensions très solide. Toutefois, l'attaque sur les pensions privées (comme le régime de pension de la Société canadienne des postes et le régime de pension de Purolator) par des classes dirigeantes continue d'être une menace réelle. Il est primordial pour les travailleuses et les travailleurs de conserver leur sécurité en matière de retraite, particulièrement leurs prestations acquises.

Nous fondons de grands espoirs pour 2017 !

En toute solidarité,

L'Exécutif national du SEPC

