

Le 5 juillet 2016

Par courriel et par la poste

Bruno Cadieux
Négociateur en chef – unité urbaine
Société canadienne des postes
2841, promenade Riverside, bureau N0060
Ottawa (Ontario) K1A 0B1

Objet : Négociations de l'unité urbaine

Monsieur,

Nous donnons suite à votre lettre du 4 juillet 2016.

Vous y livrez votre lecture de l'offre globale soumise par la Société le 25 juin 2016 en faisant ressortir ce que vous semblez considérer comme ses plus grands mérites.

Par ailleurs, vous y critiquez vertement l'offre globale déposée par le Syndicat le 1^{er} juillet 2016 et allez même jusqu'à dénoncer le moment où elle a été faite. Vous vous permettez également, de façon condescendante, de qualifier cette offre de décevante.

Or, vous taisez le fait que de nombreuses préoccupations exprimées par la Société quant à son développement futur, notamment en matière d'expansion de ses activités dans les domaines des colis et du courrier sans adresse, ont fait l'objet d'ententes prouvant hors de tout doute l'engagement du Syndicat envers la pérennité de l'entreprise.

July 5, 2016

By email and mail

Bruno Cadieux
Chief Negotiator – Urban Unit
Canada Post Corporation
2841 Riverside Drive, suite N0060
Ottawa, Ontario K1A 0B1

Mr. Cadieux:

Subject: Negotiations for the Urban Unit

This is in response to your letter of July 4, 2016.

In your letter, you conveyed your interpretation of the Corporation's June 25, 2016 global offer by highlighting what you believed to be the offer's greatest merits.

You also roundly criticized the union's global offer submitted on July 1st, 2016 and even went as far as condemning its timing. In a rather condescending manner, you also took the liberty of calling this offer disappointing.

However, you failed to mention the agreements reached in response to numerous concerns raised by the Corporation regarding its future development, particularly in terms of the expansion of its operations in the parcel and unaddressed admail markets. Yet, these agreements prove beyond any doubt the Union's commitment towards the Corporation's sustainability.

.../2

Ainsi, nous nous expliquons mal que vous puissiez ne pas tenir compte du fait que le Syndicat a fait droit à une demande importante de la Société, selon ses propres dires, relativement à l'utilisation d'appareils GPS. La Société faisait valoir que l'utilisation de cette technologie lui permettrait de mieux suivre les colis en temps réel et ainsi lui procurer un avantage concurrentiel sur ses concurrents. Le Syndicat a collaboré avec la Société et a accepté l'utilisation de cette technologie et a montré son ouverture et son intérêt à participer à l'expansion du service postal canadien.

Votre lettre occulte aussi l'importante entente intervenue entre les parties, conditionnellement à la conclusion d'un règlement global, quant aux normes de livraison des envois sans adresse. Le Syndicat y a accepté une remise en cause de méthodes de travail bien ancrées, notamment en misant sur le développement des affaires de la Société qui pourrait en résulter.

Également, malgré une structure déjà intégrée à la convention collective relativement à la livraison des colis, le Syndicat s'est montré prêt à accepter le principe d'une structure flexible par laquelle la Société pourrait livrer des colis les matins, les soirs et la fin de semaine.

Par contre, en distribuant allègrement vos reproches au Syndicat, vous omettez de mentionner que les négociations ont à ce jour principalement porté sur les préoccupations de la Société et que bien peu des préoccupations importantes du Syndicat et de ses membres ont sérieusement été abordées. Nous nous limiterons à quelques exemples.

Le Syndicat, tout en étant prêt à participer au succès continu de la Société, lui demande de reconnaître adéquatement l'apport de ses employées et employés dans ce succès. Ainsi, la protection des effectifs du groupe 1 et la création de postes permanents a été au cœur des préoccupations exprimées par le Syndicat. À ce jour, la Société ne

We have a hard time understanding how you can overlook the fact that the Union has agreed to one of the Corporation's major demands, by its own admission, regarding the use of GPS devices. The Corporation argued that this technology would allow for better real-time tracking of parcels and provide a competitive advantage. The Union worked with the Corporation and agreed to the use of this technology, demonstrating its openness and its willingness to take part in the expansion of the Canadian postal service.

Your letter also fails to mention the major agreement reached by the parties, conditional to a global settlement, regarding householder delivery standards. Focussing on the Corporation's business development that could occur as a result, the Union agreed to a reconsideration of well-established work methods.

Moreover, even as the collective agreement already contains a parcel delivery structure, the Union expressed its willingness to agree, in principle, to a flexible structure that would allow the Corporation to deliver parcels on mornings, evenings and weekends.

However, while you blithely dispense your criticism to the Union, you fail to mention that negotiations have, until now, focussed mainly on the Corporation's concerns and that very few issues of importance to the Union have been seriously discussed. We will limit ourselves to a few examples.

Although willing to play a role in the Corporation's continuous success the Union asks that the Corporation adequately recognizes the contribution of its employees to this very success. Therefore, the protection of Group 1 staffing and the creation of permanent positions have been central to the Union's concerns. So far, the Corporation doesn't

.../3

semble pas les avoir entendues. De la même manière, le Syndicat est soucieux de préserver la sécurité d'emploi de ses membres ainsi que leur qualité de vie. La Société n'a pas semblé vouloir s'en préoccuper.

La Société ignore aussi le fait qu'en 2011 la Loi C-6 avait imposé à nos membres une augmentation de salaires moins généreuse que celle que la Société était prête à leur consentir. Cette loi a été invalidée et le Syndicat considère que les torts qu'elle a causés à ses membres doivent être réparés. Notre proposition salariale en tient compte. Elle tient aussi compte de l'augmentation du coût de la vie, ce que l'offre de la Société ne considère pas en offrant à ses employées et employés de s'appauvrir alors même qu'elle affiche des profits.

Nous profitons également de la présente pour aborder un sujet soulevé par la communication de M. Mark MacDonell au sujet de la modification des conditions d'emploi et que vous nous avez remise le 3 juillet 2016. Entre autres, cette communication stipule que la Société envisage, après qu'un avis de 72 heures aurait été envoyé en vertu du Code, de mettre fin aux prestations des employées dont les réclamations au PAICD ont été approuvées.

Or, les employées et employés touchant des prestations du PAICD en lien avec une invalidité survenue avant l'envoi du préavis doivent être considérés comme bénéficiant de droits acquis. Ainsi, outre le fait que la Société s'en prendrait aux plus vulnérables, le fait de mettre fin à leurs prestations constituerait une action illégale qui, outre le fait qu'elle nuirait à l'image de la Société, constituerait une action illégale qui serait vigoureusement contestée en justice par le Syndicat par tous les moyens utiles.

Nous prenons enfin acte du fait que la Société, dans sa communication du 3 juillet, exprimait qu'un arrêt de travail nuirait à la clientèle, aux employées et employés et à la Société.

appear to have heard these concerns. Similarly, the Union wants to preserve its members' job security and quality of life. But the Corporation doesn't seem to care.

The Corporation also ignores the fact that in 2011, Bill C-6 forced on our members wage increases inferior to the ones the Corporation was ready to grant them. This legislation has been invalidated and the Union believes the harm it has done to its members must be repaired. The Union's wage proposal takes this into account. It also takes into account the increase in the cost of living, contrary to the Corporation's offer, which proposes to impoverish employees while it makes profits.

We also use this opportunity to address an issue raised in Mr. Mark MacDonell's communication, which you handed to us on July 3rd, 2016 regarding changes to conditions of employment. Among other things, this communication states that the Corporation, after the filing of a 72-hour notice under the *Code*, intends to end the payment of benefits to employees whose STDP claims have been approved.

However, STDP benefits related to a disability that occurred before the filing of the notice must be considered as vested rights. Not only would such an action be seen as an illegal attack on the most vulnerable, which would undermine the Corporation's image, but stopping the payment of these employees' STDP benefits would be vigorously challenged in court, using all useful means, by the Union.

Finally, we note that in its July 3rd communication, the Corporation stated that a work stoppage would hurt customers, employees and the company.

.../4

Jusqu'à hier également, le discours de la Société était à l'effet que son offre du 25 juin 2016 jetait les bases d'un règlement.

Also, until yesterday, the Corporation was saying that its June 25 global offer was to serve as the basis of a settlement.

En cours de journée hier ce discours a changé. La Société a fait volte-face et a annoncé que son offre du 25 juin 2016 était dorénavant une offre finale. Elle a également transmis au Syndicat un préavis de lock-out qu'elle entend exercer le 8 juillet, malgré son propre aveu que cela lui serait nuisible.

But during the day yesterday, this message changed. The Corporation did an about-face and announced that its June 25 global offer was now a final offer. It also served a 72-hour lock-out notice to the Union, which it intends to act upon on July 8, even if, by its own admission, this would hurt the company.

Ce double discours n'a rien de rassurant et soulève des questions sérieuses quant à la volonté réelle de la Société d'obtenir une entente négociée. Le Syndicat n'a pas l'intention de modifier le sien. Il demeure engagé dans la résolution négociée du différend, comme il l'a été depuis le 20 novembre 2015.

This double-speak is not reassuring and raises many serious questions regarding the Corporation's real willingness to reach a negotiated settlement. The Union has no intention of changing its message. It remains committed to the negotiated resolution of the dispute, as it has been since November 20, 2015.

Le Syndicat est prêt, comme il l'a toujours été, à continuer de négocier. Notre but est d'en arriver à un règlement négocié acceptable pour les deux parties. Nous demandons à la Société d'en faire autant.

The Union is ready, as it has always been, to keep negotiating. Our goal is to reach a negotiated settlement acceptable to both parties. We ask the Corporation to do the same.



Sylvain Lapointe
Négociateur en chef / Chief Negotiator
Unité urbaine / Urban Unit

c.c. : Justin Trudeau, Premier ministre du Canada / Prime Minister of Canada
Judy Foote, ministre des Services publics et de l'Approvisionnement /
Minister of public services and Procurement
MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail /
Minister of Employment, Workforce Development and Labour
Karine Trudel, MP – Nouveau Parti démocratique / New Democratic Party
Steven Blaney, MP – Parti conservateur du Canada / Conservative Party of Canada
Simon Marcil, député – Bloc Québécois
Guy Baron, directeur général, Service fédéral de médiation et de conciliation /
Director General, Federal Mediation and Conciliation Service
Sheri L. King, médiatrice / Mediator
Audrey-Mélissa Therrien, médiatrice / Mediator
Conseil exécutif national / National Executive Board
Membres du Comité de négociation, STTP / Negotiation Committee Members, CUPW

/jl sepb 225 / gl cupe 1979