

MAGAZINE PERSPECTIVE

VOLUME 49 NUMÉRO 2

Automne 2023

NÉGOCIATIONS 2023-2024 – PROGRAMME NATIONAL DE REVENDICATIONS



**Votre
service
postal.
Notre
travail.**

sttp•cupw



sttp•cupw

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES

Message de la présidente

Votre service postal, notre travail

La prochaine ronde de négociation s'annonce cruciale pour l'avenir de tous les membres du STTP qui travaillent à Postes Canada. Notre programme de revendications porte sur les enjeux les plus pressants qui se posent dans le cadre de notre travail : la sécurité d'emploi, les salaires, les avantages sociaux, l'automatisation et l'expansion des services. Tout se jouera à la table de négociation, et c'est pourquoi nous devons être prêts à nous battre pour obtenir les gains que méritent les travailleuses et travailleurs et dont ils ont besoin.

Le contexte

Ces dernières années, des enjeux sans précédent se sont posés à la société et dans notre vie personnelle. Simultanément, notre travail est devenu de plus en plus difficile. Les réorganisations et les changements apportés aux méthodes de travail, comme la séparation du tri et de la livraison (STL), ont rendu les itinéraires plus longs et plus ardues, ce qui se traduit par des maux et des douleurs physiques accrus à la fin de la journée. Les superviseurs continuent à intimider et à harceler les membres. Et le manque de personnel donne lieu à des files d'attente interminables aux points de vente au détail. Résultat : nous sommes trop souvent la cible de la frustration des clients.

Votre participation est essentielle

Négocier avec l'employeur n'est jamais facile. Pour obtenir gain de cause, nous avons besoin de membres forts, unis, informés et organisés. Nous savons que Postes Canada ne nous *offrira* pas de meilleurs salaires ni de meilleurs avantages sociaux. Pour obtenir de telles améliorations, nous devons faire preuve de solidarité, nous mobiliser et exiger ce qui nous est dû. Les membres mobilisent déjà les lieux de travail partout au pays, soulignant l'importance de se serrer les coudes et de continuer à renforcer notre pouvoir collectif. Nous devons être prêts à faire valoir nos revendications.

Pour négocier une bonne convention collective, il nous faut redoubler d'efforts et obtenir la pleine participation des membres. Il importe que les membres assistent aux assemblées de leur section locale et se prononcent dans le cadre du vote sur le programme de revendications. Lors des réunions de ratification, les membres prendront part à deux votes. L'un pour approuver leur programme de revendications, et l'autre pour déterminer si les comités de négociation devraient adopter une revendication visant la fusion des deux grandes unités de négociation du STTP.

C'est votre chance de façonner pour le mieux l'avenir de votre emploi et du service postal public. Ne ratez pas cette occasion de changer la donne.

Nous devons également parler de nos enjeux à nos proches et à nos amis. Nous devons aussi nous tenir au courant du déroulement des négociations et mettre de l'argent de côté en cas de grève ou de lock-out. Personne ne peut prédire comment se dérouleront les négociations, mais une chose est certaine : en nous préparant à faire face à toute éventualité, notre force collective s'en trouvera décuplée à la table de négociation.

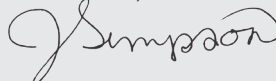
À nous de jouer

Partout au pays, dans les lieux de travail, à la table de négociation et sur les piquets de grève, les travailleuses et travailleurs se mobilisent, défendent leurs droits et réalisent des gains. La classe ouvrière a pris position : « assez, c'est assez! » En se serrant les coudes, les travailleuses et travailleurs ont exercé leur pouvoir collectif à la grandeur du pays. Ils ont poursuivi avec détermination l'amélioration de leur salaire et de leurs conditions de travail afin de pouvoir subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille et de la collectivité. Les membres du STTP ont été présents partout, exprimant leur solidarité sur les lignes de piquetage, lors des rassemblements et durant les manifestations.

C'est maintenant à notre tour de nous unir et de maintenir cet élan pour nos propres négociations. Nous arrivons à la table de négociation préparés. Nous réaliserons des gains en étant actifs, en restant informés, en étant unis et en nous rappelant que le combat que nous devons mener ne doit pas se faire entre nous.

N'oubliez pas de participer à la réunion de ratification de votre section locale et de voter. Nous sommes 60 000 et, ensemble, rien ne nous arrêtera!

Solidarité,



Jan Simpson
Présidente nationale



Nos revendications

Le programme de revendications est le résultat d'un processus démocratique auquel participe chaque section locale du Syndicat. Il traite des enjeux les plus urgents qui se posent à l'heure actuelle dans les lieux de travail. Le Syndicat exige la pleine sécurité d'emploi pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs réguliers, une hausse salariale substantielle et une bonification de l'indemnité de vie chère (IVC). Il doit de plus obtenir une réduction de l'écart salarial entre les effectifs nouvellement embauchés et ceux qui ont de l'ancienneté. Postes Canada doit pourvoir les postes vacants et les absences de longue durée pour éviter les accidents et la surcharge de travail en raison d'une pénurie de main-d'œuvre. Il nous faut de meilleures protections contre l'automatisation et l'intelligence artificielle et de meilleures normes pour faire face aux conditions météorologiques extrêmes et à l'urgence climatique.

Revendications communes

Comme pour les négociations de 2017-2018, une grande partie du programme de revendications de 2023-2024 est composé de revendications communes visant à la fois l'unité urbaine et l'unité des FFRS. Les principales revendications visent les enjeux propres à l'ensemble des membres du STTP travaillant à Postes Canada, et elles seront soumises à leur vote.

Cependant, chaque unité de négociation présente des enjeux distincts. Voilà pourquoi les revendications comprennent des sections propres aux FFRS et à l'unité urbaine. Le programme de revendications de l'unité urbaine comprend les revendications communes C1 à C27 et les revendications U1 à U5. Le programme de revendications de l'unité des FFRS comprend les revendications communes C1 à C27 et les revendications R1 à R11.

Revendications propres à l'unité urbaine

Au sujet des membres de l'unité urbaine, il nous faut de véritables solutions de rechange à la séparation du tri et de la livraison (STL) pour que les factrices et facteurs puissent accomplir leur travail de manière sécuritaire et

sans surcharge. Les salaires des travailleurs et travailleuses des services techniques doivent être rajustés pour que leur rémunération corresponde à la juste valeur du marché. Il faut mettre fin aux périodes d'interdiction de congés annuels. Enfin, il faut bonifier les droits et les avantages des travailleurs et travailleuses temporaires.

Revendications propres à l'unité des FFRS

Les FFRS n'ont jamais été aussi près de la pleine égalité. Dans la décision qu'elle a rendue en 2018, l'arbitre Flynn a prouvé que le Syndicat avait raison depuis le début : les FFRS et leurs homologues de l'unité urbaine effectuent un travail de valeur égale, et tout écart salarial entre les deux groupes est injuste.

Cependant, la pleine égalité ne se résume pas uniquement à l'équité salariale. Elle vise aussi à ce que les FFRS bénéficient des mêmes droits et des mêmes avantages que les membres de l'unité urbaine.

Les revendications au nom des FFRS visent l'obtention de véhicules de la Société pour chacun de ces membres, un taux de salaire horaire et le paiement de toutes les heures travaillées. Mais avant tout, nous devons mettre la convention collective des FFRS au même niveau que celle de l'unité urbaine. Autrement dit, les FFRS, y compris les employées et employés de relève sur appel (ERSA), doivent bénéficier de droits accrus, de meilleures dispositions en matière de libération syndicale, d'un processus disciplinaire plus équitable, de meilleures dispositions en matière de congé et de véritables mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs et travailleuses ayant une incapacité.

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

ROLLAND
ENVIRO
PRINT



Fabriqué
au Canada



Perspective est imprimé sur du papier Rolland Enviro Print (70 lb). Ce papier contient 100 % de fibres postconsommation, est fabriqué avec un procédé sans chlore et à partir d'énergie biogaz. Il est certifié FSC® et Garant des forêts intactes^{MC}.



PCF

PERSPECTIVE STTP

Perspective est publié en français et en anglais par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3. Tél. : 613-236-7238 Téléc. : 613-563-7861 www.cupw-sttp.org

Écrivez-nous. Envoyez vos commentaires par courriel à la rédaction, à : commentaires@cupw-sttp.org

Rédactrice en chef : J. Hutton

Production et traduction : C. Benoit, A. Boulet, M. Chenal, J.-R. Gaudreau, J. Gillies, G. Laflamme, M. Nakhuda et M. Prévost

Adjointes et adjoints à la rédaction : M. Champagne, B. Collins, R. Eckert, C. Girouard, C. Jones et J. Simpson

Collaborateurs et collaboratrices : M. Corbeil, C. Girouard, S. Griffiths, F. Senneville, J. Simpson, L. Smidt et E. Tobin

Photo (grille de la page couverture, en haut à droite) : M. Caron

Affiliations :

- Association canadienne de la presse syndicale
- Congrès du travail du Canada (CTC)
- Internationale des compétences et des services – UNI
- Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Revendications visant à la fois l'unité urbaine et l'unité des FFRS

C1. SÉCURITÉ D'EMPLOI

Étendre la pleine sécurité d'emploi à l'ensemble des employées et employés réguliers.

C2. SALAIRES

Obtenir des hausses salariales substantielles et une pleine rétroactivité pour contrer la hausse du coût de la vie. Diminuer le nombre d'échelons salariaux et augmenter le salaire de départ des employées et employés nouvellement embauchés.

C3. INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (IVC)

Bonifier l'IVC et l'intégrer aux taux de salaire de base. Veiller à ce que les employées et employés temporaires aient droit à l'IVC.

C4. PRIMES

Augmenter les primes de quarts de soir, de nuit et de fin de semaine. Négocier une bonification des primes, y compris la prime d'ancienneté. Obtenir une nouvelle prime pour les courriers des services postaux (CSP) qui conduisent des véhicules lourds d'aiguillage. Créer une fonction de relève pour les conductrices et conducteurs des services postaux (véhicules lourds), et que les membres affectés à cette fonction aient droit à la prime de relève.

C5. RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Améliorer les régimes d'avantages sociaux, y compris le régime de soins dentaires, le régime de soins médicaux complémentaire, le régime de soins de la vue et de l'ouïe et l'assurance-vie, et ce, pour les employées et employés actifs et les membres à la retraite. Que le Syndicat négocie une solution au problème actuel relatif à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) pour les membres résidant au Québec.

C6. RECOUVREMENT DE PAIEMENT EN TROP

Améliorer les protections en cas de recouvrement d'un paiement en trop, notamment en réduisant les montants à rembourser par période de paie et en négociant un délai après lequel la Société ne pourra pas recouvrer les paiements en trop.

C7. FICHES DE PAIE

Clarifier la liste d'éléments inscrits sur les fiches de paie. Faire en sorte que les FFRS reçoivent des fiches de paie aussi détaillées que celles des membres de l'unité urbaine.

C8. DOTATION DE POSTES ET D'AFFECTATIONS

Renforcer les dispositions relatives aux effectifs afin de créer le plus grand nombre possible de postes réguliers à plein temps. Voir à ce que Postes Canada

pourvoie les postes vacants et les absences de longue durée et qu'elle couvre les absences pour tout type de congé. Veiller à ce que Postes Canada donne la priorité aux employées et employés de relève lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes vacants de longue durée. Améliorer l'annexe « P » pour tenir compte des problèmes de dotation au palier local. Améliorer les clauses 39.04 et 39.05.

C9. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Adopter toutes les mesures nécessaires pour réduire la surcharge des FFRS et des factrices et facteurs urbains, y compris la surcharge liée à la livraison du courrier de quartier. Augmenter l'indemnité de repas en cas d'heures supplémentaires et l'indexer selon l'inflation. Renforcer la clause 15.03 de la convention collective de l'unité urbaine afin que Postes Canada soit tenue de donner un préavis suffisant pour les heures supplémentaires. Accorder aux employées et employés une flexibilité accrue dans l'utilisation du congé compensatoire, et augmenter le nombre de crédits de congé compensatoire pouvant être reportés.

C10. HORAIRES ET PAUSES

Garantir au moins 20 heures par semaine à l'ensemble des employées et employés à temps partiel. Fixer à 8 heures la durée d'une journée de travail normale. Inclure les employées et employés du groupe 2 à la clause 14.01 (unité urbaine). Améliorer les dispositions relatives au roulement des tâches prévues à l'article 14 (unité urbaine). Obtenir des jours de repos consécutifs pour les employées et employés du groupe 1 et renforcer les protections existantes en la matière pour les employées et employés des groupes 3 et 4. Renforcer les droits des travailleuses et travailleurs temporaires aux pauses et aux pauses-repas rémunérées. Obtenir une pause de 5 minutes pour se laver les mains à la fin d'un quart de travail.

C11. COURRIER DE QUARTIER

Obtenir pour les FFRS et les factrices et facteurs de l'unité urbaine le temps nécessaire à la préparation et à la livraison du courrier de quartier. Augmenter le taux de rémunération du courrier de quartier. Veiller à ce que les FFRS obtiennent une prime pour le courrier de quartier surdimensionné.

C12. AMÉLIORATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Améliorer le congé de récupération de nuit pour tous les employés et employées. Faire reconnaître, dans les deux conventions collectives, les droits des déléguées et délégués sociaux. Réduire le poids maximal qu'une employée ou un employé est tenu de soulever ou de transporter seul. Veiller à ce que Postes Canada fournisse des pneus d'hiver pour ses véhicules. Installer des défibrillateurs externes automatisés (DEA) en milieu de travail. Accorder le droit au retrait préventif aux employées enceintes et à celles qui allaitent.

C13. CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES EXTRÊMES ET CLIMAT

Négocier et élaborer des normes pour le travail effectué dans des températures ou des conditions météorologiques extrêmes. Veiller à ce que Postes Canada fournisse l'air climatisé dans ses véhicules.

C14. SYSTÈMES DE MESURE DES ITINÉRAIRES

Organiser les itinéraires des FFRS en fonction des dispositions du Système de mesure des itinéraires de factrice et facteur (SMIFF), en y apportant les modifications qui conviennent. Modifier la formule du pourcentage de desserte et son application afin d'inclure tous les articles. Inclure au SMIFF des valeurs de temps pour toutes les tâches.

C15. EXPANSION DES SERVICES ET INNOVATION

Développer et améliorer les services de vente au détail et de livraison en offrant, entre autres, des services bancaires, un service de vigilance auprès des personnes âgées, la livraison de médicaments sur ordonnance, l'accès à Internet et des bornes de recharge pour véhicules électriques. Rétablir et étendre le service de livraison à domicile. Négocier un moratoire sur la fermeture des bureaux de poste.

C16. ÉCOLOGISATION DES OPÉRATIONS DE POSTES CANADA ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS AU MOYEN DE NOUVEAUX SERVICES

Exiger que Postes Canada prenne des mesures pour réduire son empreinte environnementale. Mettre sur pied de nouveaux services écologiques. Négocier la création de comités mixtes sur la viabilité environnementale. Veiller à ce que les employées et employés n'aient pas à assumer le coût des mesures visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

C17. PRÉSERVATION DES EMPLOIS

Récupérer à l'interne tout le travail qui peut être effectué par des membres du STTP; aucune sous-traitance.

C18. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTOMATISATION

Améliorer l'article 29 (unité urbaine) et l'article 35 (unité des FFRS) pour offrir une plus grande protection contre les changements technologiques. Reconnaître que la suppression de postes entraîne un effet défavorable sur les employées et employés et sur le Syndicat. Veiller à ce qu'il n'y ait aucune perte d'emploi à cause de l'automatisation, de la robotisation ou de l'intelligence artificielle.

C19. MESURAGE ET SURVEILLANCE

Renforcer l'article 41 (unité urbaine) et l'article 30 (unité des FFRS) pour y inclure des protections contre tout type de surveillance électronique, y compris la télématique, l'intelligence artificielle, les

caméras frontales de véhicules et les technologies de suivi des mains. Interdire à Postes Canada de collecter les données biométriques des employées et employés. Interdire le recours aux caméras de sécurité privées pour recueillir des preuves devant servir à justifier l'imposition de mesures disciplinaires.

C20. ARTICLE 20 (UNITÉ URBAINE) ET ARTICLE 36 (UNITÉ DES FFRS)

Améliorer l'article 20 (unité urbaine) et l'article 36 (unité des FFRS) pour qu'ils prévoient, entre autres, un congé de maladie payé sans réduction du nombre de journées de congé personnel.

C21. PARITÉ AVEC LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Améliorer les dispositions relatives aux congés spéciaux, y compris le congé de deuil. Obtenir un congé spécial rémunéré pour les victimes de violence familiale qui soit supérieur ou égal aux dispositions du *Code canadien du travail*. Améliorer les dispositions relatives à la protection contre le harcèlement.

C22. ANCIENNETÉ

Faire en sorte que les employées et employés qui acceptent un poste de gestion régulier ou intérimaire perdent immédiatement leur ancienneté.

C23. ACCÈS À L'INFORMATION

Inclure aux conventions collectives l'obligation de Postes Canada de fournir au Syndicat toute l'information dont il a besoin pour faire respecter la convention collective, notamment l'information relative aux effectifs, au programme Maximo, aux volumes de courrier, aux paiements et aux finances, aux systèmes de la mesure du travail, et à la santé et à la sécurité.

C24. FONDS DE GARDE D'ENFANTS

Accroître le financement du Fonds de garde d'enfants.

C25. UNIFORMES

Améliorer la dotation vestimentaire et la qualité des uniformes. Bonifier les indemnités de gants et de chaussures.

C26. CONGÉ ANNUEL

Améliorer les congés annuels et inclure le congé de mise en quarantaine aux dispositions concernant le déplacement de congés annuels pour les deux unités.

C27. MAINTIEN DES DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

Veiller à ce que toutes les dates de la convention collective soient mises à jour afin que toutes les dispositions continuent de s'appliquer jusqu'à l'échéance de la convention collective.

Revendications propres à l'unité urbaine

- U1. SÉPARATION DU TRI ET DE LA LIVRAISON (STL)**
Négocier l'élimination du projet de STL de Postes Canada. Veiller à ce que les tâches qui ont été retirées aux factrices et facteurs dans le cadre du projet de STL leur soient retournées, y compris l'obtention, le tri et la préparation du courrier. S'assurer que les factrices et facteurs effectuent les tâches d'obtention, de tri et de préparation du courrier de leurs propres itinéraires, sauf dans les cas entendus entre le Syndicat et Postes Canada.
- U2. AJUSTEMENTS SALARIAUX ET INDEMNITÉS**
Obtenir un ajustement salarial pour l'ensemble des employés et employées des services techniques afin que leur rémunération corresponde à la juste valeur du marché.
- U3. GROUPES 3 ET 4**
Obtenir de la formation portant sur toute nouvelle technologie pour l'ensemble des employés et employées des services techniques. Renforcer la clause 15.29 pour faciliter aux employés et employées des services techniques l'accès aux heures supplémentaires. Veiller à ce que toute modification du programme Maximo soit négociée avant d'être mise en œuvre par Postes Canada. Élaborer et mettre en œuvre un programme d'apprentissage pour la classe d'emplois VHE-09.
- U4. PÉRIODES BLOQUÉES**
Éliminer les périodes bloquées des calendriers de congé annuel.
- U5. EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES**
Améliorer les droits et les avantages sociaux des employées et employés temporaires aux termes de l'article 44.

Revendications propres à l'unité des FFRS

- R1 VÉHICULES DE LA SOCIÉTÉ**
Exiger que la Société fournisse un véhicule approprié à tous les employés et employées en accordant la priorité à ceux et celles qui en font la demande. Tant que la Société n'aura pas fourni un véhicule à l'ensemble des employés et employées, elle mettra en place un processus, des assurances et des protections durant la période de transition, dont, entre autres, un service d'assistance routière auquel les employées et employés pourront faire appel en cas de problèmes avec leur véhicule dans le cadre de leur travail.

- R2. VEILLER À CE QUE LES FFRS SOIENT RÉMUNÉRÉS SELON UN TAUX HORAIRE POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLÉES**
Mettre en adéquation la rémunération horaire des employées et employés de relève permanents (ERP) et des employées et employés de relève sur appel (ERSA) avec celle des factrices et facteurs de relève de l'unité urbaine. Garantir qu'il n'y ait plus de recouvrement des paiements soi-disant versés en trop par rapport au total annualisé des envois à remettre en mains propres (ERMP) livrés.
- R3. EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RELÈVE SUR APPEL (ERSA)**
Améliorer les droits et les avantages sociaux des employées et employés de relève sur appel.
- R4. LIBÉRATION SYNDICALE**
Harmoniser les dispositions en matière de libération syndicale des FFRS avec celles de la convention collective de l'unité urbaine.
- R5. DISCIPLINE**
Modifier l'article 10 (Discipline, suspension et congédiement) de la convention collective de l'unité des FFRS pour qu'il concorde avec l'article 10 de la convention collective de l'unité urbaine.
- R6. OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION**
Négocier un programme de réinsertion professionnelle pour les employées et employés souffrant d'une incapacité qui corresponde à l'article 54 de la convention collective de l'unité urbaine.
- R7. CONGÉ COMPENSATOIRE**
Lorsque les FFRS auront obtenu un taux de rémunération horaire, obtenir des dispositions en matière de congé compensatoire correspondant à la clause 15.32 de la convention collective de l'unité urbaine.
- R8. CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**
Négocier des dispositions relatives à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle qui correspondent à celles de l'annexe «LL» de la convention collective de l'unité urbaine.
- R9. DROITS PARENTAUX**
Négocier un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire qui corresponde à la clause 23.09 de la convention collective de l'unité urbaine.
- R10. AUTRES CONGÉS**
Négocier d'autres congés qui correspondent à l'article 27 de la convention collective de l'unité urbaine.
- R11. CONGÉ ANNUEL**
Négocier des dispositions de congé annuel qui correspondent à celles des clauses 19.05 et 19.06 de la convention collective de l'unité urbaine.

Recommandation du Conseil exécutif national : Revendications de l'unité urbaine

Le Conseil exécutif national recommande à l'unanimité aux membres de l'unité de l'exploitation postale urbaine de voter EN FAVEUR du programme national de revendications :

- Parce que tous les travailleurs et travailleuses des postes ont besoin d'une hausse salariale pour faire face à l'augmentation du coût de la vie;
- Parce que tous les travailleurs et travailleuses méritent la pleine sécurité d'emploi;
- Parce que les travailleurs et travailleuses temporaires et à temps partiel doivent avoir la possibilité d'obtenir un poste à plein temps;
- Parce qu'il y a un grand besoin d'améliorer les conditions de travail et de réduire la surcharge, notamment en ce qui concerne la séparation du tri et de la livraison (STL) et d'autres changements aux méthodes de travail imposés par Postes Canada;
- Parce que la technologie doit servir à améliorer les conditions de travail et non à éliminer des emplois;
- Parce que Postes Canada doit donner l'exemple à titre de chef de file en matière d'environnement et d'énergie durable;
- Parce que Postes Canada doit offrir de nouveaux services lucratifs, tels que des services bancaires et un programme de vigilance auprès des personnes âgées;
- Parce que la santé et le mieux-être de nos membres sont importants et que leurs congés de maladie et congés spéciaux doivent être égaux ou supérieurs aux congés prévus dans le *Code canadien du travail*;
- Parce que Postes Canada doit fournir au Syndicat toute l'information dont il a besoin pour faire respecter la convention collective;
- Parce qu'il faut étendre la portée des services de livraison, maintenir les services postaux dans les collectivités et mettre fin à la sous-traitance.

Recommandation du Conseil exécutif national : Revendications de l'unité des FFRS

Le Conseil exécutif national recommande à l'unanimité aux membres de l'unité des FFRS de voter EN FAVEUR du programme national de revendications :

- Parce que tous les travailleurs et travailleuses des postes méritent d'être traités sur un pied d'égalité;
- Parce que les FFRS méritent les mêmes salaires, les mêmes droits, les mêmes avantages sociaux, la même sécurité d'emploi et les mêmes protections en matière de santé et de sécurité que les membres de l'unité urbaine;
- Parce que les FFRS méritent d'avoir un nombre d'heures de travail garanti et d'être rémunérés pour toutes les heures qu'ils travaillent, y compris les heures supplémentaires;
- Parce que Postes Canada doit fournir un véhicule de la Société aux FFRS;
- Parce que les ERP et les ERSA ont besoin d'une hausse de salaire et d'améliorations à leurs conditions de travail;
- Parce que Postes Canada doit donner l'exemple à titre de chef de file en matière d'environnement et d'énergie durable;
- Parce que Postes Canada doit offrir de nouveaux services lucratifs, tels que des services bancaires et un programme de vigilance auprès des personnes âgées;
- Parce que la santé et le mieux-être de nos membres sont importants et que leurs congés de maladie et congés spéciaux doivent être égaux ou supérieurs aux congés prévus dans le *Code canadien du travail*;
- Parce que les itinéraires des FFRS doivent faire l'objet d'une évaluation adéquate et d'un système de réorganisation semblable au Système de mesure des itinéraires de factrice et facteur (SMIFF), auquel les modifications nécessaires auront été apportées;
- Parce que Postes Canada doit fournir au Syndicat toute l'information dont il a besoin pour faire respecter la convention collective.

Une seule unité de négociation

- En 2018, l'arbitre Flynn a statué que les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) effectuaient un travail de valeur égale à celui des factrices et facteurs de l'unité urbaine, et qu'il existait un écart salarial entre les deux groupes. Depuis, le STTP a travaillé sans relâche pour obtenir non seulement l'équité salariale, mais aussi une pleine égalité en ce qui concerne les avantages sociaux et les conditions de travail. Pendant des années, l'unité urbaine et l'unité des FFRS ont négocié ensemble le renouvellement de deux conventions collectives distinctes. Cette pratique permet encore à Postes Canada de semer la division entre les deux unités.
- Au fil des ans, nous nous sommes souvent demandé si les deux grandes unités de négociation devraient fusionner pour n'en former qu'une seule. L'union des deux unités nous permettra de contrer la stratégie de négociation de Postes Canada, qui consiste à diviser pour mieux régner.

Le Conseil exécutif national demande aux membres de se prononcer sur cette question :

Dans le cadre du programme de revendications, le comité de négociation devrait-il inclure la fusion de l'unité de l'exploitation postale urbaine et de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains?

Participez!

Assistez à la réunion de ratification
de votre section locale



sttp.ca

Somm@ire STTP



Restez branchés. Soyez informés.

Abonnez-vous @ sttp.ca/fr/Sommaire-STTP

sttp • cupw

CUPE-SCFP 1979

 cope225sepb.ca

CONVENTION DE POSTE-PUBLICATION N° 40064660
RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NON DISTRIBUABLE AU CANADA À :
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES
377, RUE BANK OTTAWA (ONTARIO) K2P 1Y3

CANADA		POSTES
POST		CANADA
Postage paid		Port payé
Publications Mail		Poste-publications
40064660		