



# PERSPECTIVE

Volume 39 Numéro 2

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

août 2011

## Négociations FFRS 2012 – Équité, respect et progrès : c'est le temps!

Les négociations de 2012 représentent une occasion historique de négocier une véritable parité entre les FFRS et les travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine. Depuis des décennies, les FFRS exécutent des tâches qui nécessitent des compétences, des responsabilités et des efforts équivalents à ceux exigés des membres de l'unité urbaine. Il est temps que les FFRS obtiennent un salaire égal et les mêmes avantages sociaux et conditions de travail que les autres travailleurs et travailleuses des postes. Le temps de l'équité, du respect et du progrès est venu.

Il y a 31 ans, les FFRS entreprenaient des démarches pour se syndiquer. Depuis, beaucoup de chemin a été parcouru. Aujourd'hui, les FFRS ont le statut d'employé, ils participent à un régime de retraite, ils sont admissibles aux indemnisations des accidents du travail, ils ont droit à des congés annuels et ils bénéficient d'autres avantages sociaux importants. Néanmoins, les FFRS sont encore loin d'être traités avec équité et respect. Il est temps de remédier à cette situation. Il est temps de réaliser des progrès véritables. La ronde de négociation qui débute, et qui comporte un droit de grève, est l'occasion de le faire.

### Équité

Tous les travailleurs et travailleuses ont le droit d'être traités de manière équitable au travail. Malheureusement, les FFRS sont encore aux prises avec l'héritage du temps où ils étaient des entrepreneurs indépendants montés les uns contre les autres par la direction. Tout comme il n'y a pas d'égalité entre les FFRS et les travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine, il n'y a pas non plus d'équité entre les FFRS en ce qui concerne le taux de salaire horaire ou la charge de travail. Il est temps de remplacer les inégalités par l'équité. Il est temps de négocier des salaires et des avantages sociaux égaux. Il est temps de mettre en place un système de mesure du travail qui permettra d'égaliser la charge de travail et qui assurera des méthodes de travail saines et sécuritaires.

### Respect

Les FFRS fournissent un service public d'une très grande importance aux populations de toutes les régions rurales et suburbaines du Canada. En effet, ils livrent le courrier jusque dans les endroits les plus reculés du pays, peu importe les conditions météorologiques. Leur travail est exigeant, et tous ceux et celles qui l'accomplissent méritent d'être traités avec respect, ce qui signifie des conditions de travail respectables et sécuritaires, des mesures de protection contre la discrimination et le harcèlement et des droits pour tous les FFRS, y compris les travailleurs et travailleuses de relève.

### Progrès

Postes Canada réalise des profits depuis 16 ans, et elle y parvient en pratiquant des tarifs qui se classent parmi les plus bas au monde. Le mérite de cette réussite revient aux travailleurs et travailleuses, y compris les FFRS. Il est temps que les FFRS reçoivent leur part de la rentabilité de Postes Canada. Il est aussi temps que les FFRS bénéficient de la sécurité que procurent les avantages sociaux tels que le régime de soins médicaux complémentaire, le régime d'assurance-invalidité et la sécurité d'emploi. Il est temps que l'employeur fournit des uniformes et des véhicules aux FFRS comme il le fait pour les autres employés et employées de Postes Canada. Il est temps que les gens à qui Postes Canada doit sa réussite touchent la part qui leur revient.

### Solidarité

Nous savons tous que les prochaines négociations seront difficiles. Traiter avec la direction de Postes Canada n'est jamais chose facile. Mais pour les FFRS, qui sont plus de 7 000, l'équité ne peut plus attendre. Ensemble, grâce au soutien de tous les membres du STTP et à la solidarité du mouvement syndical et de nos alliés dans la collectivité, nous allons conclure une convention collective qui assurera aux FFRS équité, respect et progrès.

### Programme de revendications des FFRS

**N° 1 :** La convention collective des FFRS comprend les dispositions de la convention collective de l'unité urbaine suivantes :

- a) Réunions syndicales-patronales : article 8
- b) Discipline : article 10
- c) Congé annuel et congé de préretraite : article 19
- d) Congé de maladie : article 20
- e) Congé spécial : article 21
- f) Commissions médicales : article 22
- g) Congé de décès : article 23
- h) Congé pour accident du travail : article 24
- i) Congé pour fonctions syndicales : article 26
- j) Autres congés : article 27
- k) Changements technologiques : article 29
- l) Tous les régimes d'assurance collective et d'avantages sociaux (soins médicaux complémentaires, soins dentaires, soins de la vue et de l'ouïe, assurance-invalidité et régime provincial d'assurance-maladie) : article 30
- m) Santé et sécurité : article 33
- n) Indemnités de chaussures et de gants (260 \$) : clause 34.05
- o) Recouvrement de paiements en trop : clause 35.06
- p) Indemnité de vie chère : clause 35.09.
- q) Principes régissant la mise au choix des itinéraires après une réorganisation : article 47
- r) Sécurité d'emploi : article 53
- s) Programme de réintégration à la main-d'œuvre active : article 54
- t) Envoi sans adresse : annexe « D »
- u) Indemnité de poste isolé : annexe « H », article 25 et bureaux visés par le règlement du Conseil du Trésor
- v) Mécanisme d'appel relatif au régime d'assurance-invalidité : annexe « N ».

**N° 2 :** L'unité de négociation des FFRS et l'unité de l'exploitation postale urbaine fusionnent en une seule unité de négociation.

### Salaires et avantages sociaux

**N° 3 :** Un taux horaire national applicable à tous les postes FFRS et comparable au taux prévu pour les factrices et facteurs visés par la convention collective de l'unité urbaine est établi et le salaire des titulaires d'itinéraires dont le taux horaire est supérieur au taux national est bloqué.

**N° 4 :** Les employées et employés sont payés pour toutes les heures travaillées, et lorsqu'ils travaillent des heures supplémentaires, ils sont payés aux taux suivants : taux normal majoré de moitié jusqu'à dix heures, taux double après dix heures et taux double les journées non inscrites à l'horaire de travail et les jours fériés. Une indemnité de repas égale à celle prévue aux termes de la convention collective de l'unité urbaine est versée aux employées et employés après dix heures de travail. Des listes sont affichées aux fins de l'égalité des chances pour les heures supplémentaires et celles-ci sont offertes selon ce principe.

**N° 5 :** La clause 13.04 de la convention collective est supprimée.

**N° 6 :** Les employées et employés ont droit à un supplément salarial pendant toute la durée d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption ou d'un congé de soignant.

**N° 7 :** L'employeur contribue au fonds de garde d'enfants et les FFRS ont le droit d'accéder aux programmes de garde d'enfants du STTP.

**N° 8 :** Le 2 janvier est un congé férié payé au Québec et une autre journée est accordée dans le reste du Canada.

### Sécurité d'emploi

**N° 9 :** Il est interdit aux personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation d'exécuter du travail relevant de l'unité de négociation.

**N° 10 :** Aucune tâche de l'unité de négociation n'est sous-traitée.

### Santé et sécurité

**N° 11 :** Aucun paiement d'une commission provinciale des accidents du travail n'est recouvré à moins qu'il ne s'agisse d'un cas de fraude.

**N° 12 :** Des limites minimales et maximales de température sont établies pour l'exécution des tâches internes.

**N° 13 :** Les travailleuses enceintes ont accès au retrait préventif.

**N° 14 :** Les employées et employés ont droit à une pleine dotation en matière d'uniforme comparable à celle accordée aux PO CSP-1 aux termes de la convention collective de l'unité urbaine.

**N° 15 :** L'employeur instaure un système de formation par les pairs, rémunérés par l'employeur, pour tous les nouveaux employés et nouvelles employées.

**N° 16 :** L'employeur fournit à tous les employés et employées un véhicule avec conduite à droite. Les employées et employés qui livrent du courrier à des boîtes aux lettres rurales obtiennent un véhicule dans

**Le vote de ratification aura lieu du 22 août au 25 septembre prochain.**

**Contactez votre section locale ou consultez le site Web du STTP au [www.cupw-sttp.org](http://www.cupw-sttp.org)**

les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective. Tous les autres employées et employés obtiennent un véhicule dans les six mois subseqents. L'employeur paie les frais d'entretien, l'essence et les assurances, y compris l'assurance-responsabilité.

L'employeur continue de verser l'indemnité d'utilisation d'un véhicule, fondée sur les montants établis par l'Agence de revenu du Canada (ARC), et les assurances commerciales jusqu'à ce que les employées et employés reçoivent un véhicule de la Société.

- a. Les parties examinent une fois par année toute modification apportée par l'ARC aux montants de l'indemnité.
- b. Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les nouveaux montants de cette indemnité sont intégrés à la convention collective.
- c. Un mécanisme est mis en place pour régler les situations particulières où un véhicule de la Société est fourni et où l'indemnité d'utilisation d'un véhicule faisait partie du salaire d'un FFRS.
- d. L'indemnité de carburant (non imposable) est haussée au taux maximal établi par l'ARC.

## Charge de travail

**N° 17 :** Le Syndicat a le droit de nommer des observatrices et observateurs qui assistent aux mesures de volume, aux réorganisations d'itinéraires, aux modifications d'itinéraires, aux inspections annuelles et à tout autre ajustement aux itinéraires de FFRS. L'employeur rémunère les observatrices et observateurs syndicaux. L'employeur fournit à la directrice nationale ou au directeur national du Syndicat un calendrier de mise en œuvre sur 12 mois des mesures de volumes ou des réorganisations d'itinéraires.

**N° 18 :** À la demande du palier local, régional ou national du Syndicat, l'employeur met à la disposition du Syndicat tout formulaire, document, matériel d'évaluation ou appareil électronique servant à établir les itinéraires de FFRS, et ce, dans un format accessible et lisible sur lequel les deux parties se sont entendues.

**N° 19 :** Un système de mesure d'itinéraires qui attribue des valeurs de temps à chaque tâche est instauré. Immédiatement après la signature de la convention collective, une procédure est établie pour régler la question des volumes en mettant en place des catégories de points de remise qui feront l'objet d'une évaluation annuelle. Des valeurs de temps du Système de mesure des itinéraires de

facteurs et factrices (SMIFF) sont incluses pour le travail non reconnu. Les types de véhicules sont étudiés et des normes s'appliquant aux FFRS sont élaborées afin de déterminer le type de véhicule à utiliser.

**N° 20 :** L'employeur ne peut pas remplacer de boîtes aux lettres rurales par des boîtes postales multiples ou communautaires ni par la livraison centralisée sans d'abord obtenir l'accord du Syndicat.

**N° 21 :** Si Postes Canada met en place le tri séquentiel, il faut que tout le courrier soit trié dans un casier de tri.

**N° 22 :** Dans la mesure du possible, tous les itinéraires sont établis en fonction de huit heures de travail par jour, cinq jours par semaine, y compris les périodes de repos et les pauses-repas payées.

**N° 23 :** De nouveaux services, tel le ramassage du courrier aux points de remise commerciaux, sont offerts à la clientèle.

**N° 24 :** Un paiement de surévaluation s'applique à tout itinéraire qui excède 485 minutes.

## Personnel de relève

**N° 25 :** Tous les itinéraires sont desservis chaque jour prévu à l'horaire de travail.

**N° 26 :** L'employeur embauche du personnel de relève en nombre suffisant pour suppléer à toutes les absences. L'employeur est responsable de l'embauche de tous les remplaçants et remplaçantes. Tous les travailleurs et travailleuses de remplacement reçoivent une formation rémunérée de deux semaines.

**N° 27 :** Les employées et employés de relève bénéficient des mêmes droits que les autres employées et employés. Ils ont aussi la possibilité de suppléer à toutes les absences et d'assurer un service de relève dans toutes les installations. Les petits bureaux de postes se trouvant à une distance raisonnable peuvent se regrouper pour partager les mêmes employées et employés de relève. Ces derniers sont indemnisés lorsqu'ils sont tenus de se déplacer entre plusieurs installations et sont rémunérés pour aider à l'occasion les titulaires d'itinéraire qui sont débordés. Les paiements ainsi effectués ne proviennent pas du salaire du titulaire de l'itinéraire.

**N° 28 :** L'employeur est responsable de l'embauche, de la formation, de l'appel et de la rémunération des travailleuses

et travailleurs de remplacement pour tous les itinéraires ruraux et suburbains.

**N° 29 :** Les employées et employés de relève sont visés par l'article 8.

**N° 30 :** Les employées et employés de relève reçoivent un taux de salaire supérieur.

## Protection syndicale et droits des membres

**N° 31 :** L'employeur accorde aux représentantes et représentants syndicaux l'accès à toutes les installations où travaillent des FFRS, y compris les aires interdites au public.

**N° 32 :** La convention collective comprend des dispositions en matière de protection des droits de la personne qui sont conformes aux principes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle comprend aussi la liste des motifs interdits de harcèlement et la définition d'une procédure d'enquête efficace et sans délai à laquelle des représentantes et représentants syndicaux participent à toutes les phases de son déroulement. L'employeur offre à tous les employés et employées une formation sur les droits de la personne.

**N° 33 :** L'employeur remet un avis de 48 heures avant de modifier un horaire de travail.

**N° 34 :** Tous les protocoles d'entente nouvellement conclus sont intégrés à la convention collective.

**N° 35 :** Le deuxième paragraphe de la clause 9.04 est supprimé. (Ce paragraphe interdit tout paiement d'heures supplémentaires aux déléguées

et délégués syndicaux qui doivent prolonger leur journée de travail en raison de leurs tâches syndicales.)

**N° 36 :** L'employeur rémunère les déléguées et délégués syndicaux pour tout le temps qu'ils consacrent aux griefs et fournit un travailleur ou une travailleuse de relève pour effectuer leur travail. L'employeur accorde aux déléguées et délégués syndicaux le temps nécessaire pour accomplir leurs tâches syndicales durant leur quart de travail.

**N° 37 :** Le délai pour déposer un grief collectif est fixé à 60 jours ouvrables.

**N° 38 :** La liste des arbitres est mise à jour et compte un arbitre de plus pour l'Ontario.

**N° 39 :** L'employeur ne peut pas déclarer un grief invalide à cause d'une irrégularité de forme.

**N° 40 :** L'employeur indique le numéro du grief sur le bordereau de paie des employées et employés qui reçoivent une indemnité relative à un grief.

**N° 41 :** Il est interdit à l'employeur d'intimider les représentantes et représentants syndicaux.

**N° 42 :** L'employeur offre des heures supplémentaires aux employées et employés réguliers qui sont titulaires d'un itinéraire avant d'offrir des heures supplémentaires à d'autres employées ou employés.

## Ancienneté

**N° 43 :** L'employeur est tenu d'afficher la description de tout itinéraire vacant, y compris le salaire et les exigences en matière de véhicule.

**N° 44 :** Les employées et employés bénéficient de droits de mutation à l'échelle nationale, en fonction de leur ancienneté. Après avoir été avisé d'une possibilité de mutation, l'employée ou employé dispose de cinq jours ouvrables pour décider si elle ou il accepte la mutation en tenant compte du salaire et de l'endroit ou de l'itinéraire. L'obligation de demeurer deux ans dans une nouvelle installation est abolie.

**N° 45 :** Les itinéraires vacants sont dotés dans les meilleurs délais et en priorité. Ils sont confiés à des employés et employées et non pas à des entrepreneurs.

**N° 46 :** Avant d'embaucher à l'externe, l'employeur offre les postes à pourvoir au sein de l'unité urbaine aux FFRS en fonction de l'ancienneté.

**N° 47 :** L'employeur crée une liste d'égalité des chances pour doter les itinéraires sans titulaire. Ces itinéraires sont divisés en parties égales de deux heures, qui comprennent les kilomètres de l'itinéraire.

## Général

**N° 48 :** Le protocole d'entente qui forme le préambule de la convention collective est supprimé.

**N° 49 :** L'employeur paie les coûts liés à la vérification des casiers judiciaires et à l'obtention des dossiers de conduite automobile.

**N° 50 :** Toute mention relative au « plafond financier » et à l'« arbitrage de différend » est complètement supprimée de la convention collective.

## Recommandation du Conseil exécutif national

Parce que les FFRS méritent d'être traités avec équité et respect;

Parce que les FFRS ont droit à leur part des avantages découlant de la rentabilité que Postes Canada enregistre depuis 16 années consécutives;

Parce que le travail des FFRS exige les mêmes compétences, les mêmes efforts et les mêmes responsabilités que le travail des membres de l'unité urbaine;

Parce que le temps est venu, pour les FFRS, d'obtenir le même salaire, les mêmes avantages sociaux et les mêmes conditions de travail que les autres travailleurs et travailleuses des postes;

Parce que la sécurité que procurent les régimes de soins médicaux, le régime d'assurance-invalidité et les protections en matière d'emploi et de santé et sécurité est nécessaire aux FFRS;

Parce que les 7 000 FFRS n'acceptent plus d'être traités injustement;

**Le Conseil exécutif national recommande à l'unanimité à tous les membres FFRS de voter en faveur du programme national de revendications 2011-2012.**