

Nº 54

Le 25 juillet 2016

DEUX POIDS, DEUX MESURES, C'EST NON!

Le STTP a toujours été contre les régimes à deux vitesses (aussi appelés « clauses orphelins »), que ce soit pour les salaires, les avantages sociaux et la retraite. Il a toujours défendu cette position avec force, et il continuera de le faire. Le régime salarial compris dans la convention collective de l'unité urbaine n'est peut-être pas une « clause orphelin » comme telle, puisque, en bout de ligne, tous les employés et employées atteignent le même taux maximal, mais il est tout de même injuste. Voici pourquoi : les nouveaux travailleurs et travailleuses gagnent un salaire horaire inférieur d'au moins cinq \$ (5 \$) à celui de leurs consœurs et confrères de travail, et doivent aussi attendre sept ans avant de parvenir à l'échelon salarial maximal, tandis qu'il n'en faut que cinq aux autres. Postes Canada et le gouvernement précédent nous ont imposé ce régime salarial injuste en 2011, et il est temps de corriger cette injustice.

L'heure de l'équité entre les FFRS et les membres de l'unité urbaine a sonné

À Postes Canada, l'iniquité la plus frappante est l'énorme écart qui sépare les FFRS des membres de l'unité urbaine sur le plan des salaires et des avantages sociaux. Voici venu le temps de corriger la situation. Les membres FFRS et les membres de l'unité urbaine travaillent côté-à-côte et accomplissent essentiellement le même travail. Pourtant, les FFRS touchent un salaire de beaucoup inférieur à leurs homologues urbains, et ils ont aussi droit à moins de congés annuels et à moins de services paramédicaux que ces derniers.

Postes Canada et les « clauses orphelins »

Dans le cadre des négociations en cours, Postes Canada propose de nombreuses « clauses orphelins ». Voici celles contenues dans ses offres globales du 25 juin dernier :

- Postes Canada propose que les nouveaux employés et employées de l'unité urbaine attendent plus longtemps pour obtenir une semaine de congé annuel de plus et qu'ils aient droit, en tout, à un maximum de six semaines.
- Postes Canada veut aussi enlever aux nouveaux employés et employées de l'unité urbaine le droit au congé de préretraite.
- Postes Canada propose que tous les nouveaux employés et employées des deux unités de négociation aient droit à un régime de retraite à cotisations déterminées et non au régime de retraite à prestations déterminées qui vise les travailleurs et travailleuses déjà en place. Un régime de retraite, c'est la sécurité de notre avenir, et il faut le protéger.

.../2

Pour vous, quelles sont les conséquences?

Si vous êtes une employée ou un employé de relève sur appel ou temporaire et obtenez un poste régulier, les conséquences seront évidentes, car vous participerez à un régime de retraite à cotisations déterminées, beaucoup moins avantageux qu'un régime à prestations déterminées. De plus, si vous êtes une employée ou un employé temporaire et obtenez un poste régulier, vous obtiendrez des congés annuels moindres, et vous n'aurez pas droit au congé de préretraite.

Si vous êtes actuellement une employée ou un employé régulier (temps partiel, plein temps, titulaire d'un itinéraire FFRS ou de relève permanent), les conséquences de ces « clauses orphelins » seront peut-être moins évidentes. Pour l'instant, il se peut que les changements n'aient aucune répercussion sur vous, mais qu'en sera-t-il à la prochaine ronde de négociation? Quels reculs exigera alors Postes Canada? Si nous acceptons de telles concessions en matière de régimes de retraite, et d'avantages sociaux, Postes Canada en demandera toujours plus. N'oubliez pas que, dans sa proposition initiale sur le régime de retraite, Postes Canada demandait qu'un régime à cotisations déterminées s'applique aux futurs employés et employées réguliers et à tout service futur des participantes et participants actuels au régime de retraite. Elle exigeait aussi l'élimination de la septième semaine de vacances et du congé de préretraite pour tous les employés et employées. Ces propositions pourraient refaire surface dans le cadre de l'actuelle ronde de négociation, sinon la prochaine.

Ces propositions discriminatoires ont des conséquences sur l'ensemble des travailleurs et travailleuses des postes. Voilà pourquoi nous devons nous opposer fermement à de telles demandes.

La situation actuelle

En fin de semaine, nous avons accompli des progrès en vue d'un règlement du litige de longue date touchant l'accès à l'information en matière d'itinéraires de facteurs et factrices. Il reste encore des points majeurs à régler et des dispositions contractuelles à revoir, mais nous avons fait un pas dans la bonne direction.

Aujourd'hui, nous avons continué à travailler sur l'accès à l'information. Nous avons aussi revu notre échéancier et établi le programme de la semaine.

Voici ce que vous pouvez faire :

Continuez de mener des actions et des activités en milieu de travail. Plus les sections locales sont actives, plus Postes Canada se rend compte de notre force et de notre détermination. Dites à la direction locale que nous méritons de bonnes conditions de travail, de bons avantages sociaux, de bons salaires et un même régime de retraite à prestations déterminées pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses des postes. Affichez haut et fort votre fierté d'être travailleurs et travailleuses des postes!

Dites NON aux « clauses orphelins »!



Sylvain Lapointe
Négociateur en chef – unité urbaine



George Floresco
Négociateur en chef – unité des FFRS

scfp 1979 /jl sepb 225
2015-2019/Bulletin n° 156

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes • La lutte continue