

Bulletin n° 164

Le 29 juin 2020

SÉCURITÉ D'EMPLOI DES FFRS

À une époque où les travailleuses et travailleurs sont nombreux à perdre des protections en matière de sécurité d'emploi, le Syndicat a réussi à en obtenir pour les FFRS! Dès le départ, le Syndicat a clairement dit à l'arbitre et à l'employeur que la sécurité d'emploi était l'une des revendications majeures des FFRS.

En raison de la décision rendue sur l'équité salariale, les FFRS ne représentaient plus un « avantage concurrentiel » pour l'employeur. Par conséquent, les risques de sous-traitance et de mise à pied nous préoccupaient. Nous avions aussi des préoccupations au sujet d'autres projets de Postes Canada, dont le tri séquentiel du courrier, qui risquait d'entraîner des mises à pied.

À l'article 23 de la convention collective des FFRS échue depuis le 31 décembre 2017, le droit de rappel au travail était de seulement 12 mois. De plus, l'article prévoyait deux semaines de préavis de mise à pied, et l'employée ou l'employé mis à pied pouvait faire valoir son ancienneté pour obtenir un poste vacant uniquement dans son installation postale. S'agissait-il vraiment d'une protection?

Sécurité d'emploi : nouvelles protections de l'article 23

À l'heure actuelle, environ 6 000 titulaires d'itinéraire et employées et employés de relève permanents (ERP) sont protégés contre les mises à pied.

Les autres membres de l'unité des FFRS vont obtenir cette protection à mesure qu'ils cumulent cinq années d'emploi continu à Postes Canada.

Si une installation compte plus d'employées et employés que d'itinéraires ou de postes d'ERP, l'employée ou l'employé comptant le moins d'ancienneté est déclaré excédentaire. Il se peut qu'elle ou il doive ensuite accepter un itinéraire ou un poste comparable devenu vacant dans une installation située dans un rayon de 75 km de son ancienne installation. Entre-temps, elle ou il est susceptible de recevoir une affectation de relève quotidienne visant des itinéraires situés dans un rayon de 50 km de son installation d'origine.

Chaque scénario prévoit des mesures de protection visant l'ancienneté, le véhicule (si l'affectation exige un véhicule de taille ou de type autre) et le droit de retourner à l'installation d'origine si un itinéraire y devient vacant et que l'employée ou l'employé déclaré excédentaire a dû accepter un itinéraire dans un rayon de 75 km de son installation d'origine.

S'il n'y a aucun itinéraire ni poste d'ERP vacant dans un rayon de 75 km, l'employée ou l'employé déclaré excédentaire continue de recevoir sa paie durant toute l'année de protection, ou jusqu'à ce qu'un itinéraire ou un poste d'ERP devienne vacant.

.../2

Par ailleurs, les nouvelles dispositions de l'article 23 comprennent les concepts suivants : itinéraires de plus de 30 heures par semaine et itinéraire de moins de 30 heures par semaine, et interdiction d'obliger les FFPS à accepter de manière permanente un itinéraire ou un poste qui n'est pas comparable à leur ancienne affectation. Toutefois, si tel est le cas, ils reçoivent alors soit la valeur la plus élevée de la nouvelle affectation (itinéraire ou poste), soit la valeur de l'affectation occupée avant d'être déclarés excédentaires.

Dans le cas des affectations de relève quotidiennes, l'employée ou l'employé reçoit la valeur la plus élevée de l'affectation qui lui est assignée (itinéraire ou poste) ou la valeur de l'affectation occupée (itinéraire ou poste) avant d'être déclaré excédentaire.

Affectation dans un rayon de plus de 50 km ou de 75 km

Si l'employée ou l'employé déclaré excédentaire choisit de postuler un itinéraire ou un poste d'ERP situé à l'extérieur du rayon maximal de 75 km de son installation postale, elle ou il obtient l'itinéraire en question, et la politique de l'employeur en matière de déménagement s'applique pour palier une partie des frais occasionnés.

De plus, après consultation avec le Syndicat, Postes Canada peut proposer une prime de départ, en fonction de l'ancienneté, aux employées et employés de l'installation où l'employée ou l'employé a été déclaré excédentaire.

L'employée ou l'employé qui refuse l'itinéraire ou le poste ERP qui lui est proposé est alors mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

Droit de rappel

L'article 23 comprend toujours des dispositions en matière de droit de rappel. Après la période de 12 mois de salaire garantie (sauf si l'employée ou l'employé refuse une affectation quotidienne ou un itinéraire ou un poste permanent), l'employée ou l'employé déclaré excédentaire est mis à pied, et son nom est inscrit sur la liste de rappel en cas d'itinéraire vacant dans son ancienne installation postale. L'inscription sur la liste de rappel demeure en vigueur durant 12 mois.

Cette protection n'est pas aussi forte que celle de l'article 53 de la convention collective de l'unité urbaine, mais elle constitue néanmoins une amélioration pour les FFPS!

Encore beaucoup à faire

Nous savons qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction pour les FFPS, mais nous avons encore une longue route à parcourir avant l'obtention de la véritable égalité!

Solidarité,

Carl Girouard
Dirigeant national des griefs

2019/2023 Bulletin n° 164

/bt sepb 225
/scfp 1979

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes • La lutte continue