

PLUS DE SÉCURITÉ EN PÉRIODE D'INCERTITUDE

Alors que le monde émerge peu à peu de la pandémie, l'importance de la sécurité d'emploi et de revenu n'a jamais été aussi grande. La pandémie a entraîné des changements considérables dans le secteur des messageries et de la livraison postale. Le nombre de colis a augmenté de façon spectaculaire, tandis que les volumes de la poste-lettres, du courrier publicitaire et des envois sans adresse ont diminué. Les nouvelles activités liées aux colis n'ont pas toutes été confiées à des entreprises de livraison traditionnelles comme Postes Canada, Purolator, UPS, FedEx, etc. De nouveaux réseaux de livraison, faisant appel à des entreprises comme Uber, se sont développés, tandis qu'Amazon a commencé à livrer ses propres colis dans certaines régions. Personne ne sait à quoi ressemblera le monde après la pandémie. Les volumes de colis diminueront-ils avec le retour des clients dans les magasins? Le courrier publicitaire reviendra-t-il en force? Nous l'ignorons. Ce que nous savons par contre, c'est que les projets de convention collective vont non seulement maintenir notre sécurité d'emploi et de revenu, mais ils vont l'améliorer.

Nombre accru de travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine visés par l'article 53

Dès la signature de la convention collective, tous les membres de l'unité urbaine ayant obtenu le statut d'employé régulier entre le 1^{er} juin 2020 et la date de signature seront visés par les dispositions en matière de sécurité d'emploi de l'article 53 de la convention collective de l'unité urbaine.

Aucun recouvrement des paiements des envois à remettre en mains propres pour les FFRS

En vigueur dès la signature de la convention collective, Postes Canada ne procédera plus au recouvrement des paiements qu'elle prétend avoir versés en trop lorsque le nombre d'envois à remettre en mains propres (ERMP) d'un itinéraire FFRS diminue d'une année à l'autre.

Possibilités d'emploi pour les employées et employés temporaires ou à temps partiel

Grâce aux nouveaux renseignements qu'il recevra désormais au sujet des heures régulières, additionnelles et supplémentaires travaillées par quart et par section par les travailleuses et travailleurs à plein temps, à temps partiel et temporaires du groupe 1, le Syndicat pourra utiliser les dispositions de la convention collective, qui ont été améliorées depuis la décision de l'arbitre MacPherson (39.06), pour créer davantage de postes réguliers et d'emplois à plein temps.

Ainsi, les employées et employés temporaires auront plus de possibilités d'obtenir des postes réguliers, et les travailleuses et travailleurs à temps partiel de devenir des employés à plein temps. Ces mesures permettront également aux sections locales de régler certains problèmes en matière d'effectifs propres à leur réalité locale.

.../2



Transition équitable pour les membres des groupes 3 et 4

L'expression « transition équitable » décrit un processus qui évite que les travailleuses et travailleurs soient défavorablement affectés par les mesures à prendre pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et diminuer notre empreinte carbone. À mesure que Postes Canada remplace ses véhicules par des modèles électriques et hybrides, il importe de former les employés et employés actuels pour s'occuper de la maintenance et de la réparation de ces nouveaux véhicules. Et c'est exactement ce que prévoit le projet de convention collective.

Réorganisations d'itinéraires de FFRS

Lorsque la réorganisation d'un itinéraire risque de donner lieu à une réduction importante de la rémunération versée à la ou au titulaire de l'itinéraire, un comité syndical-patronal sera formé pour examiner des solutions possibles.

Hausses salariales garanties et indemnité de vie chère (IVC)

Les salaires augmenteront de 2 % au début de chaque année de la prolongation de deux ans, et un montant forfaitaire ponctuel n'ouvrant pas droit à pension sera versé à tous les employés et employées qui travaillent pour la Société le premier jour de la prolongation. Un montant forfaitaire de 500 \$ sera versé à l'ensemble des employées et employés de l'unité urbaine à plein temps et aux FFRS dont l'itinéraire compte au moins six heures quotidiennes selon le SGI. Tous les autres employés et employées, y compris les effectifs temporaires, les ERP et les ERSA, recevront 250 \$. Les employées et employés en congé payé ou non payé recevront également le montant forfaitaire. La formule de l'indemnité de vie chère (IVC) est inchangée, sauf que les dates sont adaptées en fonction de la nouvelle période de deux ans. L'IVC sera versée si l'inflation dépasse 5,33 % pendant la période de deux ans.

À vous de choisir!

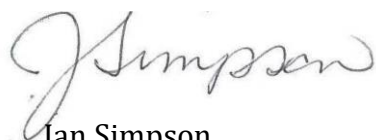
Toutes ces améliorations, ainsi que la perspective de revenus supplémentaires et de nouveaux services financiers offerts aux comptoirs de vente au détail, ont été prises en considération par le Conseil exécutif national lorsqu'il a décidé, à l'unanimité, de recommander aux membres de voter OUI aux projets de convention collective. C'est maintenant à votre tour d'exercer votre droit démocratique de décider.

N'oubliez pas de mettre vos coordonnées à jour pour être en mesure de voter!

Pour que vous puissiez vous prononcer par vote sur cette recommandation déterminante, nous devons être en mesure de vous joindre, d'où l'importance que votre dossier soit à jour.

Pour mettre à jour vos coordonnées, utilisez le lien suivant : www.cupw.ca/fr/formulaire-de-coordonnees-pour-les-membres-du-sttp. Ou faites-le par courriel à l'adresse suivante : membership@cupw-sttp.org.

Solidarité!



Jan Simpson
Présidente nationale du STTP

