

Le 22 octobre 2018

Bulletin n° 050

GROUPE 1 : IL EST GRAND TEMPS DE MAXIMISER LE NOMBRE D'EMPLOIS PERMANENTS À PLEIN TEMPS

Groupe 1

À l'heure actuelle, Postes Canada compte des milliers d'employées et employés temporaires, dont les conditions sont les suivantes :

- Demeurent au taux de salaire le plus bas mais accomplissent le même travail que les employées et employés réguliers;
- N'ont aucune sécurité d'emploi;
- Ne bénéficient d'aucun régime d'assurance en matière de soins médicaux, de soins dentaires, et de maladie ou d'invalidité;
- N'ont aucune garantie d'un nombre minimal d'heures de travail;
- Ne peuvent pas planifier en vue de l'avenir.

Un grand nombre d'entre eux continuent de travailler à Postes Canada dans l'espoir d'obtenir un emploi à plein temps. À certains endroits, les membres du groupe 1 doivent attendre des années avant d'obtenir un emploi régulier, et ce, malgré le fait que Postes Canada est en mesure de créer des emplois à plein temps.

Postes Canada préfère la précarité d'emploi

L'annexe « P » de l'actuelle convention collective de l'unité urbaine établit un ratio minimal du nombre d'heures travaillées par du personnel à plein temps au sein du groupe 1. Postes Canada pourrait avoir des effectifs en nombre suffisant pour maintenir ce ratio, mais elle enfreint l'annexe « P » de façon délibérée, empêchant ainsi la création d'emplois à plein temps. Nous savons par expérience qu'il est possible de maximiser le nombre d'employées et employés à plein temps pour accomplir le travail. Cependant, la haute direction ne fait rien pour exiger de la direction des installations postales et des bureaux de poste afin qu'elle procède adéquatement à la dotation en effectifs.

.../2

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes • La lutte continue

Un nombre accru d'emplois à plein temps profitera à tous

La création d'emplois réguliers à plein temps ne bénéficierait pas seulement aux employées et employés temporaires. La création d'emplois réguliers à temps plein permettrait aussi aux employées et employés à temps partiel d'obtenir un poste à plein temps.

Un nombre accru d'emplois à plein temps permettrait par ailleurs un meilleur roulement des tâches et de meilleures possibilités de mutation pour les employées et employés à plein temps.

C'est loin d'être impossible

Quand la direction veut procéder adéquatement à la dotation des effectifs, elle peut le faire sans pour autant perdre en efficacité. En voici la preuve :

- En 2004, 2005 et 2006, tout le travail des établissements de traitement du courrier de Saskatoon, Regina et Saint John (Nouveau-Brunswick) a été accompli par des employées et employés permanents à plein temps et à temps partiel.
- En 2005, à Halifax, tout le travail a été accompli par des employées et employés permanents à plein temps et à temps partiel.
- En 2004, à London, tout le travail a été accompli par des employées et employés permanents à plein temps et à temps partiel.
- En 2004, 2005 et 2006, à l'établissement de traitement du courrier de Winnipeg et à celui de South Central (Toronto), le nombre d'heures travaillées par des employées et employés temporaires a été inférieur à 1 %.

Toutefois, sous la direction de Moya Greene, puis de Deepak Chopra, Postes Canada a mis un terme à la politique de maximisation du nombre d'emplois réguliers à plein temps. Depuis, elle favorise la précarité d'emploi au lieu de la création de bons emplois sûrs à plein temps de la classe moyenne.

Il est crucial de maximiser le nombre d'emplois permanents à plein temps du groupe 1.

Solidarité,



Nancy Beauchamp
Négociatrice en chef, unité des FFRS



Sylvain Lapointe
Négociateur en chef, unité urbaine