

Négociations des FFRS

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3
Factrices et facteurs ruraux et suburbains : Tél. : (613) 236-7238 • Téléc. : (613) 563-7861 • www.cupw-sttp.org

Le 18 décembre 2007

Bulletin de négociation des FFRS n° 12

Offre insultante de l'employeur

Lors d'une réunion tenue le 17 décembre en après-midi, l'employeur a présenté au Syndicat une offre insultante et dégradante.

Malheureusement, en dépit des explications et des arguments présentés par le Comité de négociation du Syndicat lors des réunions des divers sous-comités, la dernière offre de l'employeur ne diffère pas vraiment de celle présentée le 5 décembre 2007.

Charge de travail excessive

L'employeur a commencé sa présentation en exprimant son rejet de la proposition syndicale du 15 décembre en ce qui concerne la conversion en valeurs de temps des paiements prévus aux termes de l'annexe « A ». Le porte-parole de l'employeur a indiqué que Postes Canada n'avait pas l'intention d'adopter un système de valeurs de temps pour ses employées et employés FFRS. Selon l'employeur, tous les problèmes liés aux journées de travail de plus de huit heures pourraient être résolus au moyen des dispositions de l'article 13 de la convention collective actuelle. Cette position patronale est catégoriquement inacceptable. Non seulement l'employeur néglige-t-il de traiter la question des membres qui ne sont pas rémunérés pour l'ensemble des heures travaillées, mais il semble de plus ignorer qu'il y a encore aujourd'hui 1 400 itinéraires comptant plus de huit heures par jour, bien que l'article 13 soit en vigueur depuis déjà quatre ans.

Salaires

Dans le cadre de ses propositions antérieures, l'employeur avait indiqué qu'il était disposé à adopter un système de paie aux deux semaines. Dans sa dernière proposition, il est revenu sur cette offre en indiquant qu'elle était liée à l'acceptation par le Syndicat du texte concernant l'admissibilité à l'indemnité de congé férié, qui comporte des exigences encore plus restrictives que celles en vigueur à l'heure actuelle. L'employeur n'a présenté aucun texte sur la question du recouvrement des paiements en

trop, bien que toutes les conventions collectives qu'il a négociées avec ses autres travailleuses et travailleurs syndiqués contiennent des protections relatives aux paiements en trop.

Avantages sociaux

L'employeur a rejeté l'offre syndicale sur l'accumulation des congés de maladie en mentionnant que selon Postes Canada la mise en œuvre d'un système de crédits (pour les FFRS) était vouée à l'échec et que la Société n'était pas intéressée à se diriger dans cette direction. L'employeur n'a offert aucune explication pour justifier sa position. Il a aussi rejeté la proposition du Syndicat visant la mise en place d'un régime d'assurance-médicaments en affirmant que le régime proposé n'était pas viable sur le plan financier. Une telle affirmation semble un peu prématurée, puisque le Syndicat n'a pas encore présenté à l'employeur de prévision pour les coûts liés à ses revendications pécuniaires.

Ancienneté

L'employeur maintient sa proposition au sujet du droit de mutation des titulaires d'itinéraires. Selon la proposition patronale, les titulaires d'itinéraires qui désirent être mutés à une autre installation devraient participer à une mise au choix à laquelle participeraient aussi des remplaçantes et remplaçants, des assistantes et assistants et des candidates et candidats qui n'ont pas travaillé une seule journée à Postes Canada. En déposant de nouveau cette offre, l'employeur rejette expressément l'idée que les mutations devraient être fondées sur l'ancienneté, même si le droit du travail considère l'ancienneté comme étant un des piliers des relations syndicales-patronales. L'employeur a aussi rejeté la proposition du Syndicat visant à ce que ce soit l'employée ou l'employé possédant le moins d'ancienneté qui soit congédié lorsque l'employeur juge nécessaire de procéder à des mises à pied dans une installation donnée.

Personnel de relève

Selon l'employeur, il aurait fait des compromis « importants » dans ce dossier en proposant d'être responsable du remplacement de toutes les absences des titulaires d'itinéraires dans les 106 installations associées à un « grand centre urbain ». Cette proposition ne viserait qu'environ 1 120 employées et employés. Les autres 5 000 membres FFRS devraient ainsi continuer de fournir leur propre remplaçant lors de tout type de congé. L'employeur n'a même pas été en mesure d'indiquer à quel moment sa proposition pourrait être mise en œuvre ou parachevée. Ce manque de précision n'est pas surprenant compte tenu de son incapacité à respecter son engagement d'embaucher 300 employées et employés de relève aux termes de la convention collective actuelle.

Protection syndicale et droits des membres

Malgré tous les efforts déployés par le Syndicat, aucune de ses propositions présentées dans le cadre de ses revendications n°s 13 à 19 n'ont été acceptées par l'employeur et il n'a pas fourni la moindre explication rationnelle pour justifier son refus. Le rejet total de ces revendications témoigne du mépris de l'employeur à l'égard des FFRS. Plus particulièrement, son rejet des revendications n°s 18 et 19 dément sa déclaration souvent répétée selon laquelle il désirerait veiller à ce que les employées et employés soient protégés contre le harcèlement et la discrimination.

Rajustements salariaux pour certains itinéraires en particulier

Comme le mentionnaient nos bulletins précédents, dans son offre du 5 décembre dernier, l'employeur proposait qu'environ 65 % des montants disponibles en 2008 (4 millions \$) servent à augmenter la portion salariale de certains itinéraires en Alberta, qui sont actuellement dotés par des entrepreneurs. Cette proposition patronale, qui a été présentée de nouveau dans l'offre du 17 décembre, vise à régler un problème qui a été entièrement

provoqué par l'incompétence de l'employeur en matière de gestion. Cette proposition vise à établir un salaire minimum annuel d'environ 40 000 \$ (selon une journée de travail de huit heures) pour les itinéraires indiqués par l'employeur. Une telle mesure ferait en sorte qu'il resterait moins d'argent pour améliorer les salaires et les conditions de travail des autres membres de l'unité de négociation. Le Syndicat a déjà rejeté une telle démarche dans le passé et proposé des mesures de rechange pour régler ce problème créé par l'employeur.

Réponse du Syndicat

L'employeur a mentionné que les parties ne pourraient conclure une nouvelle convention collective que dans la mesure où celle-ci respecterait les « paramètres » énumérés ci-dessus. Le Conseil exécutif national s'est réuni pour examiner l'offre patronale. Il a conclu que l'offre était très loin de fournir aux membres des droits et des avantages sociaux semblables à ceux des autres travailleurs et travailleuses de Postes Canada et qu'elle ne fournissait aucune solution aux préoccupations et aux problèmes des membres.

Le Conseil exécutif national a par conséquent décidé qu'il fallait maintenant se préparer en vue de l'arbitrage. Nous avons déjà avisé l'employeur que le Conseil sera à Ottawa jusqu'à la fin de la journée, le mercredi 19 décembre. Les membres du Conseil se réuniront mercredi pour se préparer en vue de l'arbitrage. Si l'employeur désire négocier, le Syndicat est toujours disposé à retourner à la table de négociation pour essayer de négocier une convention collective. Nous ne voulons toutefois pas négocier tout seuls. Nous ne sommes pas non plus disposés à laisser l'employeur continuer à traiter les membres FFRS comme des citoyennes et citoyens de deuxième classe en leur niant des droits fondamentaux ainsi que les conditions de travail dont bénéficient tous les autres travailleurs et travailleuses syndiqués de Postes Canada.

Solidarité,



Donald Lafleur

4^e vice-président national et négociateur en chef