

APRÈS LES FLEURS, VOICI LE POT!

Dans les lieux de travail, l'employeur affiche des messages destinés aux employées et employés les félicitant d'avoir traité et livré un nombre record de colis. Toutefois, à la table de négociation, il nous présente une longue liste de reculs qu'il veut imposer aux travailleurs et travailleuses des deux unités, urbaine et rurale.

AVANTAGES SOCIAUX

Les reculs les plus marqués touchent le Régime de soins médicaux complémentaire (RSMC) et les prestations d'assurance-invalidité. Ces reculs ont pour effet de supprimer la protection des membres de la famille de la personne assurée et de hausser les primes de l'ensemble des employées et employés, actifs ou retraités.

AVANTAGE SOCIAL	UNITÉ RURALE	UNITÉ UBAINE
Régime de soins médicaux complémentaire – Pourcentage de la prime d'assurance actuellement payé par l'employée ou l'employé : 5 %	Maintien du pourcentage du montant de la prime d'assurance payé par l'employée ou l'employé : 5 %	Le pourcentage de la prime d'assurance payé par l'employée ou l'employé augmente à 25 %. Résultat : hausse de 400 \$ du coût annuel
Régime de soins de santé des employées et employés retraités – Pourcentage de la prime d'assurance actuellement payé par l'employée ou l'employé retraité : 35 %	Ne s'applique pas – À l'heure actuelle, les FFRS ne sont pas admissibles au régime de soins de santé des employées et employés retraités	Les employées et employés retraités comptant 20 années de service paient 80 % de la prime d'assurance – Le coût annuel passe à : 1 080,46 \$ (famille) 598,47 \$ (célibataire)
		Les employées et employés retraités comptant 25 années de service paient 65 % de la prime d'assurance – Le coût annuel passe à : 720,03 \$ (famille) 398,98 \$ (célibataire)
		Les employées et employés retraités comptant 30 années de service paient 50 % de la prime d'assurance – Le coût annuel passe à : 360,16 \$ (famille) 199,49 \$ (célibataire)

.../2

AVANTAGE SOCIAL	UNITÉ RURALE	UNITÉ UBAINE
Physiothérapie (aucun montant maximal) – Protection familiale comprise	Montant maximal de 400 \$ par année – Aucune protection familiale	Montant maximal de 800 \$ par année – Aucune protection familiale
Assurance-invalidité – Prestations indexées en fonction de l’inflation	Aucun changement apporté à l’actuel régime d’assurance-invalidité prolongé	Suppression de l’indexation annuelle – Aucune protection contre l’inflation

SALAIRES – UNITÉ URBAINE

L’employeur veut imposer la paie en arrérages aux employées et employés à plein temps de l’unité urbaine. Si la paie en arrérages est appliquée, ce qui est déjà le cas pour d’autres travailleurs et travailleuses de l’unité urbaine et de l’unité rurale, les membres à plein temps devront tous sauter une période de paie, ce qui les obligera à attendre quatre semaines avant d’être payés.

L’employeur veut aussi abaisser l’échelon salarial le plus bas imposé dans la dernière convention collective et retirer aux employées et employés temporaires le droit à toute augmentation salariale, et ce, pour toute la durée de la prochaine convention collective.

SALAIRES – UNITÉ RURALE

Dans le cas des FFRS, l’employeur veut maintenir le modèle de rémunération actuel. Il refuse toujours de rémunérer les FFRS pour toutes les heures travaillées.

Voici les changements proposés :

- Ajuster la valeur de tri;
- Modifier le temps de conduite;
- Appliquer une méthode de paiement pour la livraison de colis;
- Ajuster les valeurs allouées à la livraison à des commerces;
- Prévoir des mesures incitatives pour le travail additionnel exécuté sur un itinéraire autre que le sien.

AUTRES RECULS À VENIR

L’employeur a déjà indiqué son intention de présenter de nombreux autres reculs visant les droits, les avantages sociaux et le régime de retraite. Voilà la récompense à laquelle nous avons droit pour avoir livré un nombre record de colis et avoir permis à Postes Canada de dégager, grâce à notre travail, des profits de 200 millions \$.

NOUS AVONS DE BIEN MEILLEURES IDÉES

Nous avons informé Postes Canada que ses propositions de reculs, de compressions et de fortes inégalités ne nous intéressaient pas du tout. Notre programme de revendications porte sur l’égalité pleine et entière ainsi que l’amélioration des salaires, des avantages sociaux, des droits et des conditions de travail de l’ensemble des membres. Voilà notre mandat, et nous entendons le mener à bien. Et pour y parvenir, votre appui nous sera indispensable.



Sylvain Lapointe
Négociateur en chef – Unité urbaine



George Floresco
Négociateur en chef – Unité rurale