

# PERSPECTIVE

Volume 43 Numéro 2

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

septembre 2015

## Unis pour le progrès

Le résultat des prochaines négociations sera déterminant pour l'avenir de tous les membres visés par les conventions collectives des unités rurale et urbaine. Nos salaires, nos avantages sociaux, nos conditions de travail, nos protections en matière de santé et de sécurité et notre régime de retraite sont tous des enjeux des négociations.

Cette année, nous sommes déterminés à négocier des améliorations pour chacun de ces enjeux. Il faut mettre fin à cette habitude qu'a le gouvernement d'adopter une loi injuste pour nous imposer des reculs. Pour les membres de l'unité urbaine, nous comptons rétablir les droits et les avantages dont ils ont été privés en raison d'un processus injuste et inéquitable, et nous devons négocier d'importantes dispositions pour protéger leur avenir. Pour les membres de l'unité rurale, le temps est enfin venu d'obtenir une véritable égalité avec les travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine qui effectuent le même travail, souvent dans les mêmes installations postales. Pour tous les membres, il est essentiel que nous parvenions à convaincre Postes Canada d'étendre et d'améliorer les services postaux offerts à la population, y

compris le rétablissement du service de livraison du courrier à domicile et la fin des compressions et des fermetures touchant les comptoirs postaux.

### Plus forts ensemble

Pour maximiser notre force à la table de négociation, les comités de négociation de l'unité rurale et de l'unité urbaine travailleront ensemble. Ils assisteront aux mêmes réunions, feront des présentations conjointes et travailleront ensemble pour planifier notre stratégie de négociation et nos actions.

Il est temps de tourner la page et de mettre de côté les divisions et les inégalités. L'heure est à l'unité, à l'équité et à la solidarité.

### Revendications unifiées : votes distincts

Dans le présent tabloïd, vous trouverez le programme national de revendications pour la ronde de négociation 2015-2016. Le programme comprend des propositions pour les membres visés par l'une ou l'autre des conventions collectives actuelles, soit l'unité urbaine et l'unité rurale. Les membres de

chaque unité de négociation sont appelés à voter sur l'ensemble du programme. Toutefois, puisque du point de vue juridique, nous avons deux conventions collectives distinctes, nous devons tenir deux votes distincts sur le programme de revendications.

Si la majorité des membres de chacune des deux unités de négociation adoptent le programme, nous procéderons alors à l'unification des comités de négociation et commencerons à négocier comme une seule entité. Le temps est venu de voter pour l'unité.

### Des revendications dignes de votre appui

Le programme national de revendications est composé de propositions qui ont été soumises par les sections locales et adoptées dans le cadre des conférences régionales. Il répond aux besoins des travailleuses et travailleurs des postes que ces derniers ont eux-mêmes définis.

Pour les travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine, la prochaine ronde de négociation sera l'occasion de régler les questions qui n'ont pu l'être en 2011, puisque les négociations ont pris fin

lorsque le gouvernement de Stephen Harper a adopté une loi nous privant de notre droit constitutionnel de négocier collectivement. La loi nous a empêchés de négocier de nombreuses questions, y compris d'importantes protections en matière de santé et de sécurité liées à la transformation postale.

Pour les factrices et facteurs ruraux et suburbains, les prochaines négociations sont l'occasion de mettre fin à des décennies d'injustice. Il convient aussi de souligner que les revendications présentées dans notre programme visent le maintien d'un régime distinct entre l'unité des FFRS et l'unité urbaine en ce qui concerne l'application de l'ancienneté.

### Deux votes d'une même importance

En plus de voter sur le programme national de revendications, il est tout aussi important que les membres du STTP participent aux élections fédérales, en allant voter et, si possible, en travaillant à la campagne d'une candidate ou d'un candidat qui s'oppose aux compressions imposées au service postal. Il ne fait aucun doute que le résultat des élections

fédérales déterminera l'avenir du service postal public au Canada et des emplois qui s'y rattachent. Le gouvernement Harper n'a ménagé aucun effort pour s'attaquer aux droits des travailleuses et travailleurs des postes et miner les services postaux offerts à la population. Tous les partis d'opposition ont promis, s'ils sont portés au pouvoir, de mettre un terme à la conversion aux boîtes postales. De plus, le NPD s'est engagé à rétablir la livraison à domicile aux endroits où ce service a été supprimé. Le résultat des élections sera serré. Nous pouvons faire pencher la balance en notre faveur!

Solidarité,



Mike Palacek  
Au nom du Conseil exécutif national

# Programme national de revendications 2015-2016

## Sécurité d'emploi

1. Accorder la pleine sécurité d'emploi à tous les employés et employées réguliers.

## Expansion des services et création d'emplois

2. Renforcer les protections quant à ce qui constitue un changement technologique. Augmenter l'indemnité de déplacement et l'indexer en fonction de l'indice des prix à la consommation.

3. Rétablir la livraison à domicile aux endroits où elle a été supprimée à la suite du plan en cinq points de Postes Canada. Soumettre tout changement au mode de livraison à une entente entre les parties. Étendre la livraison à domicile à tous les points de remise, et maintenir la livraison du courrier à cinq jours sur sept.

4. Offrir de nouveaux services à la population en prolongeant les heures d'ouverture; en augmentant la gamme de produits et de services offerts dans les comptoirs de vente au détail; en prolongeant les heures de livraison des courriers des services postaux (CSP) le soir et la fin de semaine; en offrant de nouveaux services, y compris des services bancaires et financiers tels que le paiement de factures et un service Internet, et en instaurant un service de livraison le jour même.

5. Maintenir ouverts tous les comptoirs de vente au détail de la Société et y affecter des employées et employés membres du STTP.

6. Affecter un nombre suffisant d'employées et employés dans tous les comptoirs de vente au détail afin d'assurer un service adéquat à la population.

7. Interdire la sous-traitance du travail.

8. Récupérer à l'interne tout le travail pouvant être accompli par les membres de l'unité de négociation.

9. Maintenir ou rétablir le tri manuel du courrier dans les installations postales locales.

## Salaires et avantages sociaux

10. Accorder une hausse de salaire marquée pour chaque année de la convention collective, assortie d'une pleine rétroactivité selon le taux de salaire au 1<sup>er</sup> février 2016. Inclure une indemnité de vie chère (IVC) qui est indexée en fonction de l'augmentation réelle du coût de la vie, dès qu'il y a augmentation. Intégrer tout paiement découlant de la clause d'indemnité de vie chère au taux horaire de base à l'expiration de la convention collective.

11. Appliquer à tous les employés et employées les échelles salariales des employés et employés embauchés avant le 1<sup>er</sup> février 2013. Réduire le nombre d'années de service nécessaire pour toucher le taux de salaire maximal. Supprimer du tableau les salaires s'appliquant aux travailleurs et travailleuses ayant commencé leur emploi le 1<sup>er</sup> février 2013 ou après cette date.

12. Accorder aux FFRS les mêmes conditions de travail que celles des employés et employés de l'unité urbaine et résoudre les problèmes soulevés dans les revendications n<sup>os</sup> 75 à 85.

13. Accorder un ajustement salarial aux employées et employés des services techniques.

14. Créer une nouvelle classe d'emplois pour les mécaniciennes et mécaniciens de véhicules lourds, assortie d'une description de poste spécialisé et d'un taux de salaire.

15. Augmenter les primes de quart et de fin de semaine et les payer sous forme d'un pourcentage du taux de salaire.

16. Obtenir, pour les employées et employés du groupe 1 qui effectuent des tâches de relève, une prime équivalente à celle que reçoivent les employées et employés de relève du groupe 2. Bonifier la prime de chef d'équipe au sein du groupe 1.

17. Ajouter Fort McMurray à la liste des postes isolés visés par l'annexe « H » en mettant en œuvre les recommandations relatives à l'échelle salariale pour Fort McMurray sur lesquelles le groupe de travail mixte s'est entendu.

18. Bonifier les régimes d'avantages sociaux, dont le régime de soins dentaires, le régime de soins de l'ouïe et de la vue et le régime de soins médicaux complémentaire tant pour les employées et employés actifs que retraités.

19. Rendre les employées et employés admissibles aux avantages postérieurs au départ à la retraite après dix années de service.

20. Rétablir les dispositions de l'article 20 en veillant à ce que les employées et employés n'aient pas à subir de difficultés financières.

21. Supprimer le deuxième paragraphe de la clause 21.03 (Congé pour autres motifs).

22. Accorder aux employées et employés le droit au supplément salarial pour tous les congés visés par l'assurance-emploi (ou le Régime québécois d'assurance parentale), dont le congé de maternité, le congé parental et le congé pour raisons familiales.

23. Augmenter de façon marquée les indemnités de chaussures et de gants et l'indemnité de repas, et indexer ces montants en fonction de l'indice des prix à la consommation.

24. Rétablir les dispositions du précédent article 24 afin d'assurer le versement de la totalité (100 %) du salaire en cas d'accident du travail.

25. Améliorer les droits et les avantages sociaux des employées et employés temporaires de la façon suivante :

a) faire passer de 4 % à 6 % le supplément tenant lieu d'avantages sociaux;

b) leur donner droit aux augmentations régulières des échelons de salaire prévus à l'annexe « A »;

c) les rendre admissibles aux dispositions de la clause 26.06 (Les employées et employés continuent de figurer sur la liste de paie);

d) les rendre admissibles au congé de récupération des travailleuses et travailleurs de nuit;

e) les rendre admissibles aux dispositions de l'article 54 (Programme de réintégration à la main-d'œuvre active);

f) les rendre admissibles aux protections prévues aux clauses 11.07, 15.18, 23.09 et aux articles 10, 20 et 27, à l'exclusion des clauses 27.03, 27.04 et 27.09;

g) mettre fin à l'affectation d'une journée en appliquant l'ordre inverse d'ancienneté.

26. Ajouter à la définition de famille immédiate, aux fins du congé de décès, les membres suivants : oncle, tante, bru, gendre, beau-frère et belle-sœur. À la clause 21.02 (Congé de décès), remplacer « jours civils » par « jours ouvrables ».

27. Interdire à l'employeur de recouvrer des prestations versées à un membre à la suite d'un accident du travail, sauf si la réclamation a été faite de façon frauduleuse.

28. Augmenter le fonds d'éducation.

## Droits et protections

29. Accorder à tous les employés et employées le droit à la formation d'une journée sur les droits de la personne prévue à l'annexe « HH ».

30. Obliger Postes Canada à fournir un service d'interprétation aux employées et employés malentendants lorsque ces derniers suivent une formation, participent à une réunion en milieu de travail, à une discussion sur la santé et la sécurité et à toute autre réunion portant sur les opérations.

31. Offrir des mesures de protection et de soutien aux employées et employés qui vivent une situation de violence conjugale.

32. Reconnaître, dans la convention collective, les droits des déléguées et délégués sociaux, y compris la formation donnée par le Syndicat et payée par l'employeur et le droit d'accomplir leurs tâches sans perte de salaire et d'avantages sociaux.

33. Ajouter « l'identité sexuelle » aux clauses 5.01 et 56.01 et « l'expression sexuelle » à la clause 56.01 (Discrimination).

34. Accorder à tous les groupes des protections contre les abus de Postes Canada en matière de mesure du travail.

35. Améliorer le bordereau de paie et fournir aux employées et employés à temps partiel un relevé détaillé de la paie de vacances, conformément aux dispositions de la clause 19.10. Interdire à l'employeur d'effectuer tout recouvrement qui excède dix pour cent (10 %) des heures travaillées au cours d'une période de deux semaines. Imposer à l'employeur le fardeau de la preuve relativement à une demande de prestations. Interdire tout recouvrement après un délai de 60 jours.

36. Indiquer que l'employée ou l'employé qui effectue des tâches en dehors de l'unité de négociation au sein d'un poste de gestion ou de supervision ou de tout autre poste de direction perd son ancienneté.

37. Renouveler toutes les dispositions de la convention collective qui comportent une date d'expiration en veillant à ce que toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer tant et aussi longtemps qu'elle demeure en vigueur.

## PERSPECTIVE STTP

Perspective est publié en français et en anglais par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3.  
Tél. : (613) 236-7238 Téléc. : (613) 563-7861  
www.cupw-sttp.org

Écrivez-nous. Envoyez vos commentaires par courriel à la rédaction, à : commentaires@cupw-sttp.org

Rédacteur en chef : G. Floresco

Production et traduction :  
A. Boulet, C. Drouin, G. Laflamme,  
B. Luijkenaar, M. Parrot, M. Prévost

Adjointes et adjoints à la rédaction :  
G. Bickerton, D. Bleakney, M. Champagne,  
B. Collins, P. Denley, M. Palacek, J. Simpson

Collaborateurs et collaboratrices :  
G. Bickerton, G. Floresco, S. Lapointe, M. Palacek

Affiliations :  
• Association canadienne de la presse syndicale  
• Congrès du travail du Canada (CTC)  
• Internationale des compétences et des services - UNI  
• Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)



## Santé et sécurité

38. Réaliser des études ergonomiques ou autres sur les répercussions des nouvelles technologies, pièces d'équipement et méthodes de travail dans le but de cerner et d'enrayer tous les risques pour la santé et la sécurité. Faire effectuer ces études, payées par la Société, par une firme indépendante en collaboration avec les comités mixtes de santé et de sécurité aux paliers local et national.

39. Accorder le droit de retrait préventif à l'employée enceinte lorsque les conditions de travail présentent un danger pour sa santé ou celle de son enfant à naître.

40. Améliorer le congé de récupération des employées et employés qui travaillent de nuit de la façon suivante : supprimer l'obligation de compter trois ans de service continu pour y être admissible, augmenter les crédits à une journée par période de quatre semaines (160 heures pour les employés et employés temporaires) et supprimer l'alinéa 33.18 e) afin d'assurer l'égalité pour le groupe 2. Accorder aux employées et employés le droit de prévoir leur congé de récupération sans que l'employeur ne puisse exclure des journées.

41. Améliorer les protections des employées et employés qui exercent leur droit de refus prévu à la clause 33.13.

42. Rétablir la pause de cinq minutes prévue à la fin du quart de travail pour se laver les mains.

## Processus de travail du groupe 2

43. Utiliser une valeur de temps de tri réduite pour combiner en une seule liasse le courrier trié de manière séquentielle et le courrier du tri final. Ne pas obliger les factrices et facteurs à transporter plus d'une liasse de courrier dans le cadre de leurs tâches de livraison.

44. Prévoir des méthodes de travail appropriées et des valeurs de temps adéquates pour la livraison et le ramassage des colis.

45. Obtenir des valeurs de temps adéquates pour la médiaposte sans adresse.

46. Organiser les itinéraires en utilisant un pourcentage de points de remise desservis qui soit plus réaliste qu'il ne l'est à l'heure actuelle.

47. Supprimer la prise de la pause-repas en cours d'itinéraire et exiger le retour des facteurs et factrices à l'installation postale pour y prendre leur repas. Supprimer l'annexe « BB ».

48. Prendre des dispositions pour tenir compte des sacs de relais en retard. Intégrer des valeurs de temps aux itinéraires motorisés pour tenir compte des sacs de relais en retard. Interdire aux factrices et facteurs de transporter les sacs de relais par d'autres moyens qu'un véhicule de la Société. Interdire l'utilisation de véhicules personnels.

49. Modifier la clause 17.04 (Exécution des itinéraires de factrice ou de facteur dont la ou le titulaire est absent ou des itinéraires de courrier des services postaux dont la ou le titulaire est absent) afin de clarifier les dispositions et de réduire le recours par l'employeur aux dispositions « par tout autre moyen ».

50. Obliger Postes Canada à suppléer aux absences qui découlent de l'application de la clause 17.06.

51. Appliquer les dispositions de l'annexe « LL » au facteur ou à la factrice de relève qui remplace l'employé ou l'employée qui a demandé de l'aide.

52. Si un grief est déposé aux termes de la clause 47.11, interdire la mise en œuvre de la réorganisation avant que le grief ne soit réglé.

53. Inclure, à l'article 47, des dispositions indiquant que les observatrices et observateurs syndicaux sont payés par l'employeur et sont en nombre égal à celui des AMI, des autres représentants de l'employeur ou de toute autre personne n'ayant pas été désignée par le Syndicat. Assurer la participation de la section locale et des observatrices et observateurs

syndicaux à l'examen de quinze (15) jours prévu à la clause 47.08, et prévoir que la Société paie les frais de participation des observatrices et observateurs syndicaux.

54. Obliger l'employeur à remettre aux paliers national et local du Syndicat, dans un format cohérent, convivial et facile à interpréter, une copie de tous les logiciels, programmes et systèmes utilisés pour réorganiser les itinéraires de factrices et facteurs et de courriers des services postaux. Accorder au Syndicat le plein accès au programme GéoRoute et à tout autre programme servant à l'organisation des emplois.

55. Accorder à tous les employés et employées à temps partiel du groupe 2 au moins 20 heures de travail par semaine.

## Effectifs

56. Obliger l'employeur à offrir les postes vacants aux employées et employés temporaires qui travaillent à l'extérieur du bureau en question et qui ont soumis une demande de mutation avant d'embaucher des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation.

57. Obliger Postes Canada à accorder la priorité à l'embauche de travailleuses et travailleurs des Premières Nations, Métis et Inuits jusqu'à ce qu'elle atteigne ou dépasse les objectifs d'équité en matière d'emploi, et ce, tout en respectant l'ancienneté des employées et employés actuels.

58. Obliger l'employeur à offrir aux FFRS tout poste de l'unité urbaine qui demeure vacant après avoir été offert aux travailleuses et travailleurs temporaires.

59. Renforcer le ratio de l'annexe « P » en corrigeant le facteur d'ajustement, en tenant compte des heures supplémentaires dans le calcul, en réglant la question des postes faisant l'objet de suppression, en appliquant toute autre mesure nécessaire pour assurer une dotation adéquate au sein du groupe 1 et en précisant le délai accordé à la dotation des postes vacants.

60. Obliger l'employeur à créer un poste régulier à pourvoir selon l'ancienneté lorsqu'une employée ou un employé temporaire travaille 1 000 heures ou plus sur une période de douze (12) mois.

61. Obliger l'employeur à suppléer à toutes les absences de longue durée du groupe 1.

62. Clarifier l'obligation de pourvoir aux affectations vacantes et aux postes vacants à mesure qu'ils le deviennent.

63. Désigner des postes de relève du groupe 1 et établir leur description de tâches et la marche à suivre en matière de remplacement pour assurer un roulement de tâches adéquat.

64. Rétablir les listes et les systèmes qui étaient utilisés pour appeler les employées et employés temporaires avant l'arrivée du système d'appel automatisé « Eclipse 2 ». Interdire à l'employeur d'apporter tout changement sans l'accord des parties.

65. Clarifier les descriptions de tâches au sein des groupes 1 et 2, dans tous les lieux de travail.

66. Appliquer la mise au choix annuelle des affectations aux employées et employés qui travaillent à un guichet ou à un comptoir.

67. Obliger l'employeur à établir, à la demande du Syndicat, les listes d'égalité des chances des travailleurs et travailleuses du groupe 1.

68. Améliorer l'information relative aux effectifs et aux volumes que l'employeur doit fournir aux paliers local et national du Syndicat.

## Temps de travail

69. Dans le cadre de l'application de la clause 15.14 (Heures supplémentaires obligatoires), interdire qu'une employée ou un employé soit tenu de travailler plus de dix (10) heures par jour. Dans le cadre de l'application de la clause 15.08 (Affectation

des heures supplémentaires d'un itinéraire au sein du groupe 2), interdire qu'une employée ou un employé soit tenu de travailler plus de neuf heures et demie par jour dans son propre itinéraire.

70. Accorder à tous les employés et employées le droit à deux (2) journées consécutives de congé de roulement.

71. Uniformiser les congés annuels de tous les groupes en fonction des dispositions relatives au groupe 2. Accorder aux employés et employées à temps partiel les mêmes droits que ceux dont bénéficient les employées et employés à plein temps pour le choix des vacances, mais en fonction d'une liste distincte.

72. Uniformiser les dispositions visant le congé compensatoire. Interdire à l'employeur de refuser une demande de congé compensatoire à l'employée ou l'employé qui lui a remis un avis de dix jours.

73. Accorder aux employées et employés à temps partiel le droit à un jour supplémentaire de congé si un jour férié tombe durant leurs congés annuels.

## Divers

74. Afficher le logo du Syndicat sur l'équipement, les véhicules et dans les installations postales.

### Revendications d'importance pour les FFRS

**12. Accorder aux FFRS les mêmes conditions de travail que celles dont bénéficient les employés et employés de l'unité urbaine et résoudre les problèmes soulevés dans les revendications suivantes :**

75. Obliger la Société à fournir un véhicule approprié aux employées et employés sans que ces derniers ne subissent une perte de revenu.

76. Obliger la Société à fournir un service d'assistance routière aux FFRS qui éprouvent des problèmes avec leur véhicule dans le cadre de leur travail, et ce, tant qu'elle ne fournira pas un véhicule à tous les employés et employées.

77. Accorder au personnel de relève le droit d'utiliser les véhicules de la Société lorsque de tels véhicules sont fournis pour effectuer le travail des itinéraires.

78. Reconnaître que la date d'ancienneté correspond à la première date d'embauche en tant que travailleur ou travailleuse à Postes Canada, dans la mesure où il n'y a pas eu d'interruption de service de plus de neuf mois et demi. De plus, mettre en place un mécanisme pour corriger les dates d'ancienneté au besoin. (Remarque : Cette revendication doit faire l'objet d'un vote distinct.)

79. Maintenir un régime distinct entre l'unité des FFRS et l'unité urbaine aux fins de l'application de l'ancienneté.

80. Appliquer aux FFRS la directive du Conseil du Trésor sur les postes isolés.

81. Durant les réorganisations, veiller à ce que les itinéraires des FFRS demeurent distincts des itinéraires de l'unité urbaine. Interdire qu'un itinéraire rural, en tout ou en partie, puisse être désigné itinéraire urbain. De même, interdire qu'un itinéraire urbain, en tout ou en partie, puisse être désigné itinéraire rural. Appliquer l'annexe « E » de la convention collective de l'unité urbaine pour déterminer à quels itinéraires les nouveaux points de remise doivent être assignés.

82. Adapter le SMIFF en fonction des réalités propres aux itinéraires des FFRS.

83. Maintenir les protocoles d'entente pertinents.

84. Regrouper les listes d'arbitres.

85. Accorder aux ERS les mêmes droits que ceux dont bénéficient tous les autres FFRS, à l'exception du nombre minimum d'heures de travail garanti.

# Recommandation du Conseil exécutif national : ancienneté des FFRS

Le Conseil exécutif national recommande à l'unanimité aux membres de l'unité des FFRS de voter EN FAVEUR de la proposition suivante : « Aux fins de l'ancienneté des membres de l'unité des FFRS, reconnaître leur première date d'embauche à titre de travailleuse ou travailleur à Postes Canada, pourvu qu'il n'y ait pas d'interruption de service de plus de neuf mois et demi (9,5), et prévoir un mécanisme pour modifier, au besoin, la date d'ancienneté d'une employée ou d'un employé. »

- Parce que les statuts nationaux du STTP exigent la tenue d'un référendum auprès des membres pour apporter un changement touchant l'ancienneté;
- Parce que cette façon de calculer l'ancienneté est conforme au principe d'égalité entre tous les membres quant à l'uniformité des règles de l'ancienneté;
- Parce que les comités de négociation ont eu comme directive de maintenir un régime distinct entre l'unité des FFRS et l'unité urbaine aux fins de l'application de l'ancienneté;
- Parce que cette définition s'est révélée appropriée pour l'unité urbaine et pourrait facilement s'appliquer à l'unité des FFRS.

## Recommandation du Conseil exécutif national : unité urbaine

Le Conseil exécutif national recommande à l'unanimité aux membres de l'unité de l'exploitation postale urbaine de voter EN FAVEUR du programme national de revendications.

- Parce que tous les travailleurs et travailleuses des postes méritent d'être traités sur un même pied d'égalité;
- Parce que la loi de retour au travail de 2011 a empêché le STTP de régler de nombreux points importants;
- Parce que nous devons maintenir et étendre la livraison à domicile du courrier;
- Parce que Postes Canada doit cesser d'imposer des réductions de services et adopter des mesures significatives de création d'emplois par l'expansion des services;
- Parce qu'il est nécessaire de protéger et d'étendre les services à la population qui sont offerts dans les comptoirs de vente au détail;
- Parce qu'il est urgent d'améliorer les conditions de travail et de réduire le nombre d'accidents du travail;
- Parce qu'il faut recouvrer les droits et les avantages qui nous ont été retirés;
- Parce que le temps est venu d'utiliser les profits de Postes Canada pour améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail.

## Recommandation du Conseil exécutif national : unité des FFRS

Le Conseil exécutif national recommande à l'unanimité aux membres de l'unité des FFRS de voter EN FAVEUR du programme national de revendications.

- Parce que tous les travailleurs et travailleuses des postes méritent d'être traités sur un même pied d'égalité;
- Parce que les FFRS méritent les mêmes protections en matière de santé et de sécurité, les mêmes droits et les mêmes avantages sociaux que les membres de l'unité urbaine;
- Parce qu'il est juste et équitable d'éliminer les différents secteurs de rémunération et de verser un salaire égal à tous les travailleurs et travailleuses des postes;
- Parce que les FFRS méritent d'être rémunérés pour toutes les heures qu'ils travaillent;
- Parce qu'il est temps que les profits de Postes Canada servent à améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail de tous les travailleurs et travailleuses des postes;
- Parce que Postes Canada doit cesser d'imposer des réductions de services et adopter des mesures significatives de création d'emplois par l'expansion des services.