

CRISE DU COÛT DE LA VIE

Au cours des dernières années, le coût de la vie a explosé et l'inflation a atteint son plus haut niveau en 40 ans. Par surcroît, c'est le prix des besoins de base (nourriture, logement, carburant) qui a connu la plus forte hausse. Alors que les travailleuses et travailleurs ont de la difficulté à joindre les deux bouts, les dirigeants, les banques et le reste des 1 % continuent de s'enrichir.

Puisque les travailleuses et travailleurs ne sont pas à l'origine de l'inflation galopante, ils ne devraient pas être contraints d'y remédier. Ils ne devraient pas avoir à sacrifier leur niveau de vie au nom de la compétitivité du marché ou du profit. Mais comme d'habitude, quand vient le temps de négocier, Postes Canada se plaint de sa situation financière. Elle n'est toutefois pas la seule à faire face à la hausse des coûts et à s'inquiéter de l'avenir. Nous avons peut-être bénéficié d'une certaine protection grâce à l'indemnité de vie chère, mais les taux horaires et nos meilleures années en ce qui concerne le régime de retraite ont pris beaucoup de retard, et cette situation doit être rectifiée.

Hausse salariales importantes

La semaine dernière, nous avons clairement signifié à Postes Canada notre intention de combler le retard accumulé depuis 2021 en matière de salaires et de pouvoir d'achat. Il faut que nos salaires suivent l'inflation. Les comités de négociation de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS ont demandé une augmentation de 12,65 % la première année et de 4,5 % la deuxième année. Nous n'avons fait des propositions que pour les deux premières années, car nous n'avons pas encore décidé de la durée de la nouvelle convention collective. Nous présenterons d'autres revendications salariales lorsque nous en saurons davantage sur la durée de la convention collective.

Comblent l'écart salarial

En 2011, après que le gouvernement conservateur nous a illégalement privés de notre droit de grève, un régime salarial à deux paliers a été mis en place dans l'unité urbaine. Le salaire de départ des nouveaux employés et du personnel temporaire est beaucoup trop bas. De plus, ces travailleuses et travailleurs ne peuvent pas compter sur un nombre d'heures de travail garanti qui soit suffisant. Résultat : les nouveaux employés et employées ne peuvent tout simplement pas subvenir à leurs besoins avec la faible rémunération qu'ils reçoivent de Postes Canada. La stratégie de bas salaires de l'employeur est inacceptable.

Nous ne pouvons pas le laisser utiliser ce groupe de travailleuses et travailleurs en tant qu'« avantage concurrentiel ». Notre revendication consiste à supprimer les deux échelons les plus bas de l'échelle salariale de l'unité urbaine et à augmenter le taux de départ de 75 % à 85 % du taux le plus élevé. Cette mesure permettrait d'aligner l'échelle salariale de l'unité urbaine avec celle des FFRS.

Pour l'unité des FFRS, nous demandons que les ERSA puissent augmenter d'échelon salarial, de la même manière que les travailleurs et travailleuses temporaires de l'unité urbaine peuvent le faire.

Taux horaire pour les FFRS

Depuis le début de la présente ronde de négociations, nous avons clairement indiqué à l'employeur qu'un taux horaire est nécessaire aux FFRS et que ceux-ci doivent être rémunérés à un taux approprié, comme les membres de l'unité urbaine.

Ajustement salarial pour les groupes 3 et 4

Pour les membres des groupes 3 et 4, nous revendiquons un ajustement de 1,50 \$ pour toutes les classes d'emplois, et nous exigeons que cet ajustement entre en vigueur avant que la hausse salariale de la première année de la convention collective ne soit appliquée au taux horaire.

À nous de jouer

Partout au pays, des syndicats obtiennent des gains salariaux plus importants qu'au cours des dernières décennies, mais il ne sera pas facile d'obtenir les augmentations que nous méritons. Nous devons nous mobiliser et faire preuve d'engagement. Nous devons continuer de renforcer notre pouvoir collectif. Nos négociatrices et négociateurs ont besoin de votre aide et de votre voix dans chaque lieu de travail pour dire à l'employeur que vous défendez ces revendications. Soyez actifs, tenez-vous au courant et restez unis!

Pour obtenir des mises à jour sur les négociations et d'autres nouvelles du Syndicat par courriel, abonnez-vous à Somm@ire : www.cupw.ca/fr/sommaire-sttp.

Solidarité,



Jan Simpson
Présidente nationale

