



Rapport du Conseil exécutif national

RAPPORT

DU

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Table des matières

I) Bilan général du mandat..... 3

II) Conseil exécutif national : fonctionnement, décisions et direction quotidienne du travail 8

III) Priorité aux membres..... 15

IV) Domaines de travail..... 18

V) Notre vie syndicale : une vie démocratique intense 29

VI) La situation présente..... 33

VII) Notre responsabilité syndicale : mener la lutte 36

Rapport du Conseil exécutif national au congrès national de 2015

Voici le rapport du Conseil exécutif national au congrès national de 2015. Ce rapport contient les informations pertinentes qui permettront à chaque personne déléguée de se faire une opinion du travail qui a été accompli au cours des dernières années.

Les déléguées et délégués au présent congrès se voient ainsi confier la tâche de créer les structures, d'adopter les politiques et d'élire les dirigeantes et dirigeants qui guideront le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) tout au long du prochain mandat. Les décisions que nous prendrons durant les cinq jours du congrès se répercuteront sur les membres du STTP, et ce, pour de nombreuses années à venir. Il est de notre responsabilité de veiller à ce que les membres du STTP aient un avenir stable, assuré par de bons emplois et des conditions de travail saines.

Le congrès crée l'espace démocratique dont nous avons besoin pour faire le point sur l'ensemble des activités du dernier mandat, analyser où nous en sommes et prendre les décisions nécessaires pour planifier l'avenir.

Chaque congrès se déroule dans un contexte particulier dont il faut tenir compte. Celui-ci ne fait pas exception. Nous sommes en pleine action. Au moment d'écrire le présent rapport, février 2015, notre campagne « Sauvons Postes Canada » prend de l'ampleur, la lutte pour se débarrasser du gouvernement Harper se développe partout au pays et nous amorçons notre préparation en vue des négociations urbaine et rurale avec la Société canadienne des postes. Toutes ces luttes revêtent un caractère politique. Elles visent à maintenir une société juste et équitable, à grandeur humaine. Le mandat qui se termine, comme tous les autres qui l'ont précédé, en a été un d'action. C'est là sa caractéristique principale et nous devons en être fiers!

Les dernières années nous ont permis de consolider notre travail dans son ensemble et d'élaborer des stratégies syndicales en lien avec notre orientation. Il est bon ici de se rappeler cette orientation telle que nous la retrouvons dans le préambule de nos politiques nationales :

« Ainsi, le STTP réproouve toute forme de syndicalisme qui néglige de reconnaître la séparation fondamentale des intérêts du travailleur ou de la travailleuse et de ceux de l'employeur. Le STTP caractérise son orientation comme celle d'un syndicat qui n'admet aucun compromis dans la poursuite des intérêts collectifs de ses membres et qui résiste à toute tentative de la part des employeurs et des gouvernements d'affaiblir ou de détruire le mouvement des travailleurs et des travailleuses. »

Il est nécessaire dans le contexte politique, économique et social actuel de diffuser et de réaffirmer notre orientation. Au cours de ce mandat, les bases et les conditions pour la lutte des prochaines années se sont mises en place, tant pour notre syndicat que pour le mouvement ouvrier, tant sur la scène politique, économique que sociale, ici comme ailleurs dans le monde.

Nous avons une vision de l'avenir, nous connaissons la direction que nous devons prendre. Le congrès va nous permettre de prendre les décisions nécessaires pour continuer ce travail.

Ce congrès marque aussi le 50e anniversaire de notre syndicat. Le thème en est :

50 ans de solidarité... et la lutte continue!

Ce congrès est le moment de se rappeler les luttes que nous avons menées depuis 1965. C'est toujours bon de se remémorer les moments forts de notre vie syndicale, de souligner notre détermination à protéger le service postal public et universel et de revivre les moments importants des négociations passées, les grèves et les victoires qui ont jalonné ce demi-siècle. Il est bon aussi de revoir les visages des membres qui ont participé activement à ces luttes et qui se sont tenus debout face à l'employeur. C'est pourquoi notre thème parle de solidarité. Sans solidarité syndicale, rien n'est possible! Construire la solidarité dans l'action directe est à la base de notre orientation. Et nous devons en être fiers! Ce congrès est l'occasion de dire haut et fort notre fierté d'être membres du STTP.

Bon congrès,

Denis Lemelin

Au nom du Conseil exécutif national

L'objectif du rapport du Conseil exécutif national (CEN) est de donner un aperçu global de l'ensemble du travail accompli au cours des dernières années, de faire ressortir les mesures prises pour faire face aux situations et de partager les stratégies élaborées pour protéger le service postal public et universel.

Ce rapport se base sur les différents rapports préparés par le Conseil exécutif national tout au long du mandat. Il s'agit des documents de discussion préparés pour les réunions régionales des présidentes et des présidents, la réunion nationale des présidentes et des présidents, ainsi que le document de discussion préparatoire au congrès qui a été envoyé aux sections locales en juillet 2014. Ces documents ont permis, chaque fois, de faire le point sur notre travail syndical, de réorienter et de renforcer notre plan de travail et d'action.

I) Bilan général du mandat

Notre lutte pour protéger le service postal public et universel est une lutte essentielle que nous menons depuis des décennies. Elle fait partie de notre histoire et de notre vécu quotidien. Depuis octobre 2011, cette lutte est au cœur de toutes nos activités. Elle touche à toutes les facettes de notre travail syndical, de la négociation collective à la lutte politique en passant par la défense quotidienne des membres. Voici donc un aperçu du travail qui a été fait au cours du mandat.

- a) Première année du mandat : finaliser les négociations de l'unité urbaine et de l'unité rurale.
- b) Deuxième année du mandat : mise en application des conventions collectives et autres défis.
- c) Troisième année du mandat : notre plan d'action « Sauvons Postes Canada ».
- d) Les derniers mois.

a) Première année du mandat : finaliser les négociations de l'unité urbaine et de l'unité rurale

Si nous nous souvenons bien, le dernier congrès s'est déroulé en pleine saga juridique. Nous étions en préparation de l'arbitrage des offres finales et en contestation de la nomination de l'arbitre Osborne. Et nous annoncions, dans la même période, la contestation constitutionnelle du projet de loi C-6 (loi de retour au travail). Cette dernière se poursuit toujours.

À la suite de la démission de l'arbitre Osborne au début de novembre, nous avons tenté à quelques reprises de reprendre les négociations avec Postes Canada, mais sans succès. La nomination de l'arbitre Dufort par la ministre Raitt est survenue plusieurs semaines plus tard, soit en mars 2012. Il faut se rappeler que la négociation pour l'unité rurale avait aussi commencé en 2011. Nous étions donc en pleine lutte avec Postes Canada.

La nomination de l'arbitre Dufort a précipité la suite des événements. Encore une fois, nous avons contesté sa nomination et encore une fois nous avons eu gain de cause. L'arbitrage a été suspendu jusqu'à l'audience de la Cour fédérale le 25 juillet 2012.

Notre détermination à bloquer le processus d'arbitrage final a forcé l'employeur à nous faire une offre pour reprendre la négociation urbaine. Ce qu'il a fait le 19 juillet, quelques jours avant l'audience devant la Cour fédérale. Et le 8 août, la Cour fédérale a imposé la récusation de l'arbitre Dufort. Cette décision a renforcé la possibilité de reprise des négociations, qui a eu lieu le 24 août. Nous sommes alors entrés dans une phase de négociation intensive, tant pour l'unité rurale que pour l'unité urbaine.

Les deux comités de négociation ont fait un travail titanesque pour protéger et améliorer les conditions de travail et les droits des membres. Il ne faut pas oublier que, même si nous avons réussi à contester avec succès la nomination de deux arbitres, la menace d'arbitrage final pesait toujours sur l'unité urbaine. Le 5 octobre, après plusieurs jours de négociation intensive, le Conseil a pu annoncer des ententes de principe pour les deux conventions collectives.

Après discussion, le Conseil a statué que les votes de ratification se dérouleraient du 13 novembre au 19 décembre. Jusqu'au début du vote, soit du 5 octobre au 13 novembre, le Conseil a fourni les explications nécessaires pour permettre aux membres de documenter leur décision. Plusieurs communiqués ont ainsi été préparés et envoyés dans les sections locales pour discussion. Par la suite, les membres de chaque section locale se sont prononcés. Les deux conventions collectives ont été ratifiées par les membres et signées le 21 décembre 2012.

b) Deuxième année du mandat : mise en application des conventions collectives et autres défis

Le début de l'année 2013 a été consacré à la mise en application des deux conventions collectives. Les membres des deux comités de négociation se sont affairés à préparer la documentation pour la réunion nationale des présidentes et présidents (paragraphe 5.23 de nos statuts nationaux) qui s'est tenue du 20 au 22 avril 2013 à Toronto. Lors de la réunion, plusieurs présentations ont été faites, entre autres sur le Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD). Ce programme touche directement les membres des deux unités de négociation nationales. Comme nous le savons, sa mise en application a fait l'objet de multiples rencontres avec l'employeur au palier national. Les discussions ont porté principalement sur le processus de contestation et la liste des médecins indépendants. Nous commençons maintenant à en avoir une certaine expérience, ce qui nous permet de faire les constatations suivantes :

Le travailleur ou la travailleuse doit faire la preuve qu'il est malade. Son dossier médical doit donc être bien étoffé, et cela dès le début du processus. Le processus d'appel est plus rapide que le recours au grief, mais il exige une bonne préparation et les représentations se font par écrit.

Au moment d'écrire ces lignes, il y a toujours des discussions régulières avec l'employeur pour discuter des problèmes que cause toujours la mise en place du programme.

Le PAICD entraîne aussi une augmentation de la charge de travail pour les représentantes et représentants syndicaux, et, par le fait même, une augmentation des coûts pour le Syndicat. Afin de faire face à cette situation, le Syndicat a mis en place une nouvelle procédure pour comptabiliser les coûts et il a prévu un nouveau poste au budget national.

En plus des présentations sur les deux conventions collectives, nous avons discuté de notre plan d'action concernant le maintien du service postal public et l'examen du *Protocole du service postal canadien*, prévu pour septembre 2014. Ce plan d'action comprenait une analyse de la situation économique et politique du pays en lien avec les attaques du gouvernement Harper, ainsi qu'une stratégie pour développer un débat public autour du renouvellement du *Protocole*. Ce plan concrétisait la nécessité d'aller de l'avant et de renforcer notre vision du service postal en mettant de l'avant l'expansion des services financiers et la création d'une banque postale pour garantir nos emplois et notre avenir.

Nous avons aussi fait le point sur la poste moderne, aussi appelée transformation postale. Les présidentes et présidents sont repartis équipés pour faire face aux attaques de l'employeur et convaincus de la nécessité de mener une lutte politique pour protéger nos emplois.

Aussitôt la réunion nationale terminée, le Conference Board du Canada a publié son étude sur l'avenir du service postal. Rappelons que ce rapport rejetait l'expansion des services et la banque postale comme moyen de financer adéquatement le service postal, et qu'il préconisait des coupes dans les services traditionnels comme seule avenue possible pour éviter un déficit d'un milliard de dollars par année en 2020. Même si nous avons fait la preuve que l'étude se basait sur de fausses prémisses et que ses conclusions étaient erronées, Postes Canada a continué de s'en servir pour mener sa propagande dans les médias. Ces attaques touchaient directement les services à la population, mais aussi notre régime de retraite à prestations déterminées. Rappelons ici que Deepak Chopra est membre du conseil d'administration du Conference Board.

Le Syndicat a réagi vigoureusement à ces fausses informations en dénonçant la détérioration des services, en réclamant un débat public sur l'avenir du service postal et en donnant encore plus de visibilité à notre campagne publique sur les services financiers et bancaires. Nous avons, entre autres, commandé une étude indépendante auprès du Conseil canadien de politiques alternatives (CCPA), qui a clairement démontré qu'une banque postale était une nécessité au pays. Nous savons maintenant que Postes Canada a financé une étude exhaustive, entre 2009 et 2013, pour évaluer la mise en place d'une banque postale. Toutefois, elle refuse toujours d'en divulguer les résultats.

Depuis ce temps, notre position sur la banque postale a été diffusée largement par notre symposium tenu en avril 2014, et elle a été reprise par les syndicats américains représentant les travailleuses et travailleurs des postes. Nous avons aussi diffusé notre plan en sept points précisant notre vision de l'avenir du service postal (voir Annexe 1 : « Il est temps d'améliorer le service postal public pour tout le monde ».) Pour nous la Banque postale est plus qu'une banque ordinaire, c'est aussi une banque « sociale », une banque qui vise à répondre aux besoins de toutes les citoyennes et tous les citoyens, y compris les plus démunis.

Afin de mener la lutte pour le maintien du service postal public et universel, il est nécessaire de savoir ce que nous voulons comme service postal. C'est une des caractéristiques de notre syndicat d'avoir toujours su maintenir et adapter notre vision du service postal aux réalités politiques et économiques du moment.

c) Troisième année du mandat : notre plan d'action « Sauvons Postes Canada »

Depuis que le gouvernement Harper est majoritaire (mai 2011), nous avons assisté à une multiplication des attaques contre le mouvement syndical et le secteur public. Pensons aux différents projets de lois antisyndicaux (C-377, C-525, C-60, C-4, etc.) mis de l'avant par ce gouvernement. C'est dans ce contexte politique qui lui semblait favorable que, le 11 décembre 2013, Postes Canada a annoncé son plan d'action en cinq points. Elle a fait cette annonce tout juste après l'annonce, par le gouvernement, d'un congé de paiements spéciaux concernant notre régime de retraite et l'ajournement de la Chambre des communes. Cette annonce s'est faite sans aucune consultation de la population et encore moins des syndicats. Nous avons vu là un bel exemple de non-transparence et d'anti-démocratie, un exemple parfait de la collusion entre Postes Canada et le gouvernement Harper.

Dès l'annonce du plan de Postes Canada, les réactions sont venues de toutes les couches de la population, que ce soit les groupes de personnes âgées, les associations de personnes ayant une incapacité, les représentantes et représentants de petites et moyennes entreprises, de nombreuses municipalités et les partis d'opposition. Une sympathie évidente s'est manifestée à l'endroit des travailleurs et travailleuses des postes.

Les membres du Syndicat ont réagi vigoureusement au plan de Postes Canada, et des activités ont été organisées partout au pays. Nous avons riposté en nous opposant clairement aux mesures annoncées et en proposant notre propre vision du service postal, en opposant à l'approche de coupes de Postes Canada une approche basée sur l'expansion des services et l'innovation.

Immédiatement après l'annonce, le Conseil a adopté un plan d'action pour bloquer la mise en place du plan de Postes Canada, et il l'a révisé et renforcé à la suite de la divulgation des onze premières municipalités touchées. Ce plan a été présenté lors des réunions régionales des présidentes et présidents, tenues en avril et en mai derniers (voir Annexe 2).

d) Les derniers mois

Depuis ce temps, le plan a été révisé régulièrement en fonction des annonces de Postes Canada et des appuis que nous recevons partout au pays. Au début de janvier 2015, un communiqué a été envoyé aux membres. Il donne la direction de notre travail pour les prochains mois. Et le congrès en sera un moment fort, permettant de renforcer notre unité dans la lutte. Voici les grands titres du communiqué :

En 2015, nous obligerons Postes Canada à revoir son plan d'entreprise.

En 2015, nous allons nous défaire du gouvernement Harper.

En 2015, nous préparons des négociations.

En 2015, nous allons continuer de lutter.

La seule façon de mener la lutte et de vaincre, c'est dans l'unité et la solidarité. Nous l'avons toujours fait et nous continuerons à le faire en 2015, avec nos alliés de la société civile et du mouvement syndical.

II) Conseil exécutif national : fonctionnement, décisions et direction quotidienne du travail

Les activités répertoriées plus haut ont rythmé le travail du Syndicat dans son ensemble. Il incombe au Conseil de faire les analyses et les débats nécessaires et de prendre les décisions qui s'imposent. Dans les prochains paragraphes, nous discuterons du fonctionnement du Conseil, de ses décisions et de la direction quotidienne du travail.

Au congrès de 2011, deux des trois membres nouvellement élus au CEN étaient également membres du Comité de négociation de l'unité urbaine. Ils étaient donc au fait des réalités auxquelles le Syndicat était confronté. Ainsi, le Conseil a pu prendre sa vitesse de croisière très rapidement.

Avec l'adoption, par le congrès, de la résolution touchant la mise en place d'un système de vidéoconférence pour permettre des réunions à distance, les membres du Conseil ont dû s'habituer à cette nouvelle façon de faire. Cela n'a pas été facile puisque, trois ans plus tard, nous faisons encore des ajustements au système.

Au fil du temps, nous avons adapté notre façon de travailler aux contraintes inhérentes à cette nouvelle technologie. Nous en sommes venus à la conclusion qu'il fallait quand même avoir des réunions en « face à face ». Nous tenons, par conséquent, une réunion sur trois à Ottawa.

La vidéoconférence nous permet cependant d’avoir une certaine « flexibilité » dans le travail. Nous pouvons, entre autres, l’utiliser pour faire des rencontres d’une demi-journée ou encore pour les rencontres des coordonnatrices et coordonnateurs de la campagne « Sauvons Postes Canada ». Elle a aussi été utilisée pour organiser des rencontres avec les dirigeantes et dirigeants régionaux (éducation, organisation, grief, etc.). Avec le temps, nous lui découvrirons d’autres utilisations et nous ferons d’autres essais, par exemple, l’utiliser pour les réunions des comités nationaux.

Comme nous le savons, toute technologie crée des besoins, et la vidéoconférence n’y échappe pas. Elle doit cependant être utilisée en fonction des intérêts de l’ensemble des membres. Elle a permis au Conseil de régulariser ses réunions et d’en réduire la durée, qui est passée de quatre à trois jours. Le Conseil a demandé une évaluation des coûts du système de vidéoconférence. Le document figure à l’annexe 3.

Tout au long du mandat, le fonctionnement du Conseil a été harmonieux et les discussions se sont déroulées dans un climat de franchise et de solidarité. En général, le Conseil était au fait de ce qui se passait, et il a pu prendre des décisions pour faire face adéquatement aux défis rencontrés. Nous avons toujours tenté, dans la mesure du possible, de prendre nos décisions par consensus. Il est de la responsabilité du Conseil d’apporter une attention particulière à la vie quotidienne du Syndicat de sorte que les sujets suivants se sont presque toujours retrouvés à l’ordre du jour : plan de travail, négociations, régime de retraite, situation financière et campagne « Sauvons Postes Canada » (à partir de décembre 2013). Passons en revue chacun d’entre eux.

Plan de travail et négociations

Rien de plus important pour un Conseil que d’avoir un plan de travail. Cela permet de bien comprendre les enjeux et les situations auxquelles nous faisons face. Dans notre plan de travail, nous devons tenir compte à la fois de notre orientation syndicale et de notre vision de l’avenir, tout en prenant des décisions pouvant être mises en application. Le Conseil a aussi comme responsabilité de maintenir un niveau de ressources suffisantes pour répondre aux besoins des membres.

Dans un premier temps, notre plan devait tenir compte de la nécessité de terminer les négociations avec Postes Canada. Nous avons donc entrepris de contester, devant les tribunaux, la constitutionnalité de la loi de retour au travail, et nous avons aussi contesté le choix de tous les arbitres nommés en vertu de la loi de retour au travail. Il est sûr que le règlement des deux conventions collectives a donné lieu à des discussions difficiles au sein du Conseil, mais les débats se sont faits dans un esprit de camaraderie et avec comme objectif de trouver un règlement pour les membres.

Notre contestation de la loi de retour au travail a été déposée le 12 octobre 2011 à la Cour fédérale. Les interrogatoires sur affidavit se déroulent actuellement et la cause devrait être entendue dans les prochains mois. Nous sommes intervenus dans la cause de la Fédération du travail de la Saskatchewan sur le droit de faire la grève dont était saisie la Cour suprême. La décision a été rendue le 30 janvier dernier et représente une victoire importante pour le mouvement syndical. Dans sa décision, la Cour suprême reconnaît que « Dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective. Il n'est pas seulement dérivé du droit à la négociation collective, il en constitue une composante indispensable ». Nous nous appuierons sur cette décision pour plaider notre contestation constitutionnelle de la loi de retour au travail.

Les prochaines négociations se dérouleront aussi sous l'égide de la Loi 60, qui permet au Conseil du Trésor d'intervenir directement dans les négociations des sociétés d'État, comme Radio-Canada et Postes Canada. Rappelons que cette loi a été adoptée en juin 2013, et qu'elle confirme la relation directe entre Postes Canada et le gouvernement conservateur. Voilà donc une raison majeure de se défaire de ce gouvernement aux prochaines élections.

Régime de retraite

Lors des dernières négociations, nous avons discuté du régime de retraite, et nous avons réussi à le protéger. Toutefois, tout au long du mandat, il a été une préoccupation majeure du Conseil. Rappelons-nous deux décisions du gouvernement conservateur : en 2011 et en 2012, il se sert de loi omnibus pour modifier unilatéralement les critères relatifs à l'âge, les conditions d'admissibilité et le paiement des primes sur la base du 50/50. Dès qu'elle a pu le faire, la Société a mis ces décisions en application.

Pour nous, il était clair que l'employeur justifierait sa situation financière en faisant valoir le déficit de solvabilité du régime, déficit qui, en 2013, dépassait les 6 milliards \$. Ce qu'il n'a pas manqué de faire. Le Conseil a fait face à la situation en se donnant les outils nécessaires. Nous avons donc organisé une session de formation avec des actuaires et un avocat spécialisé dans le domaine. Puis, nous sommes passés à l'offensive, d'abord en organisant des rencontres avec les autres unités de négociation à Postes Canada qui participent au régime de retraite. Ensuite, en faisant front commun au Comité consultatif sur les pensions.

L'annonce du 10 décembre 2013, qui accordait à Postes Canada un congé de paiements spéciaux jusqu'en décembre 2017, s'est faite sans consultation avec les parties concernées. L'analyse que le Conseil en a fait est simple : un arrêt des paiements en échange du plan d'action en cinq points. Nous avons donc décidé, en collaboration avec les autres groupes concernés, de demander au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) d'intervenir et de relever Postes Canada de son rôle d'administrateur du Régime. Le BSIF n'a toutefois pas accédé à notre demande. Il a plutôt demandé aux parties de tenir des consultations et de former un Comité de « communication et de consultation ». La formation d'un comité de 12 personnes, dont deux du STTP et de quatre personnes à la retraite, se déroule actuellement. Une fois ce comité en place, Postes Canada sera tenue de fournir toutes les informations relatives au régime de retraite.

Durant la même période, en avril dernier, le gouvernement conservateur a lancé une vaste consultation autour d'un régime de retraite à prestations cibles. Nous y avons participé et nous avons présenté un mémoire qui reprend nos positions syndicales. Nous ne savons pas encore si le gouvernement déposera un projet de loi au printemps 2015. Nous savons cependant que nous devons continuer la lutte pour protéger notre régime de retraite à prestations déterminées, et que ce sera sûrement un des points majeurs des prochaines négociations.

Dans ce dossier, le Conseil a toujours tenu une position ferme, position que nous avons renouvelée régulièrement au cours des dernières années, et qu'il est bon de rappeler ici. Elle se retrouve dans le bulletin publié le 17 septembre dernier :

« ...je voudrais vous rappeler les principes qui guident le Syndicat dans toutes ses discussions sur le régime, que ce soit avec Postes Canada ou avec le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Ces principes sont les suivants :

Maintien du régime de retraite à prestations déterminées.

Protection des droits acquis.

Tout changement au régime doit se faire par la négociation.

Ces principes sont très clairs et très faciles à comprendre. Premièrement, avec un régime de retraite à prestations déterminées, je sais combien je paye et je sais combien je recevrai à la retraite.

Deuxièmement, on ne touche pas au passé. Ce qui est acquis est acquis; ce qui est accumulé est garanti. Troisièmement, les changements, s'il y en a, touchent l'avenir, et seulement l'avenir, et ils se font par la négociation. Ainsi, chaque membre a son mot à dire. »

Il est important de se rappeler que tout changement au régime de retraite doit se faire dans le cadre des négociations collectives et que seuls les avantages futurs peuvent être touchés par les changements ainsi négociés, ce qui permet aux membres cotisants de se prononcer sur le régime de retraite qu'ils veulent.

Situation financière

La situation financière du Syndicat demeure une préoccupation constante du Conseil. Régulièrement, le Conseil a discuté du budget et des ajustements nécessaires. Ce qui nous a obligés, dès le début du mandat, à prendre la décision de recourir au paragraphe 7.09 des statuts nationaux et d'autoriser un prélèvement spécial de 40 \$ (4 fois 10 \$) pour le financement du congrès 2015. La décision n'a pas été facile à prendre, mais elle était nécessaire dans un contexte de diminution des revenus du syndicat. L'objectif demeure le même : maintenir les services aux membres.

Le Conseil a aussi adopté une gestion plus serrée de l'ensemble des finances. Des ajustements ont été apportés au fonctionnement du Syndicat (p. ex. : gestion par activité). De plus, nous avons mis en place un comité de gestion des ressources humaines qui prend les décisions nécessaires quant au personnel, ce qui a permis de rationaliser les effectifs du Syndicat, en particulier au bureau national. D'ailleurs nous avons signé avec le syndicat représentant le personnel de soutien (SEPB) une convention collective qui reflète nos contraintes budgétaires.

Nous avons fait des provisions budgétaires, c'est-à-dire que, tous les ans, nous avons mis des sommes de côté pour financer les activités futures. Nous allons payer le congrès sans avoir recours au fonds de réserve ni au fonds de défense. Nous devrions donc terminer le mandat sans déficit. Il faut cependant bien comprendre ce que cela veut dire : nous allons terminer le mandat sans déficit parce que nous avons toujours, dans nos statuts, le paragraphe 7.20, qui nous autorise à ne pas mettre les 10 % prévus au paragraphe 7.08 dans le fonds de défense.

Voilà pourquoi le Conseil, majoritairement, propose de faire des changements à la structure des cotisations syndicales et à la répartition des revenus entre les différents fonds. Au cours des dernières années, la compréhension de nos finances syndicales s'est beaucoup raffinée. Les membres du Conseil comprennent très bien les enjeux qui y sont liés. Pour les membres, une gestion claire et transparente de nos finances veut dire une augmentation du degré de confiance envers l'organisation.

Plan d'action : « Sauvons Postes Canada »

Plus tôt dans le document, il est question de la nécessité d'avoir un plan de travail qui touche l'ensemble des domaines de travail. Il faut aussi parler de la nécessité d'avoir un plan d'action qui vise à mobiliser les membres pour protéger le service postal public. C'est ce que nous faisons à chaque congrès. Et il incombe au Conseil de le mettre en application. Dès le début du mandat, et durant toute sa première moitié, nous avons continué de mobiliser les membres pour obtenir une convention collective et pour éliminer les effets négatifs de la transformation postale. Par la suite, nous avons commencé à nous préparer en vue de l'Examen du *Protocole du service postal canadien*. Cependant, l'annonce du plan d'action en cinq points de Postes Canada a complètement changé la donne.

Dès l'annonce de la nouvelle, le Conseil a compris qu'il s'agissait là de la lutte pour notre survie comme travailleuses et travailleurs des postes, qu'il n'y avait pas de lendemain, qu'il nous fallait prendre tous les moyens nécessaires pour bloquer le plan de Postes Canada et du gouvernement Harper. Tous les membres du Conseil partagent la même analyse et veulent s'assurer que tout est mis en œuvre pour éviter que le plan de Postes Canada se réalise. Pour le Conseil, l'enjeu est vital.

Le Conseil a donc agi rapidement et mis en place les conditions pour gagner cette lutte. La grande manifestation de janvier 2014 en est le symbole : plus de 3 000 personnes sont descendues dans les rues d'Ottawa pour dire non au plan et exiger du gouvernement Harper qu'il y mette un terme pour permettre un vaste débat sur l'avenir du service postal.

Le Conseil a adopté un plan d'action qu'il révisé et met à jour à chaque réunion. Afin de mettre ce plan en action, le Conseil a dû faire appel à des forces supplémentaires pour coordonner le travail dans l'ensemble du pays. En juin 2013, nous avons engagé des coordonnatrices et coordonnateurs régionaux (Québec, provinces de l'Est et de l'Ouest, bureau national) pour entrer en contact avec les comités exécutifs des sections locales, les informer du plan d'action et les aider à développer leur propre plan. À partir de février de 2014, nous avons ajouté une autre personne au palier national. Ce qui, au total, donne six coordonnatrices et coordonnateurs : trois dans les régions et trois au bureau national. Ils travaillent sous la direction du Conseil et sous la supervision de la 1^{re} vice-présidente nationale et du 3^e vice-président national.

La coordination du plan d'action est nationale, tandis que sa mise en application se fait dans chacune des sections locales. Le Conseil est conscient de la nécessité d'avoir une dynamique bidirectionnelle : le plan est élaboré au palier national, mais il s'enrichit des initiatives locales. Le Conseil a mis toute la « machine syndicale » au service de son plan d'action.

Les coordonnatrices et les coordonnateurs, le service des communications et les personnes responsables de sa mise en application discutent régulièrement du plan d'action par vidéoconférence et y apportent les modifications nécessaires. Nous avons ainsi corrigé la lacune relative au partage d'information sur les activités en publiant au moins un bulletin national par semaine. Nous utilisons aussi les médias sociaux pour lancer des messages et des mots d'ordre à toutes les personnes et groupes qui participent à la campagne.

Le financement de la campagne « Sauvons Postes Canada » provient à la fois du fonds général et du fonds de réserve. Le Conseil a aussi prévu un mécanisme pour aider les sections locales qui ont besoin de fonds supplémentaires pour mener à bien la campagne. Ce mécanisme permet de financer des projets locaux sur la base du 50/50. Par exemple, les sections locales du Toronto métropolitain ont fait une demande pour affecter deux personnes sur une base temporaire afin de donner plus de visibilité à la campagne. Nous pouvons ici rassurer les membres : le manque d'argent ne sera pas un obstacle à la bonne marche de la campagne. Nous sommes en contrôle de nos dépenses et tout nouveau projet doit faire partie du plan d'action.

Mais nous savons toutes et tous que la campagne « Sauvons Postes Canada » est une campagne politique, une lutte politique. Nous devons faire de cette campagne un enjeu politique pour les élections fédérales qui se dérouleront cette année. C'est pourquoi dès l'an dernier, nous avons interpellé les partis politiques fédéraux. Nous leur avons demandé leur position par rapport au plan de Postes Canada. Les membres du Conseil sont très conscients que nous devons défaire le gouvernement Harper lors des prochaines élections si nous voulons bloquer le plan.

Le Conseil est aussi conscient que nous ne réussirons pas seuls, que nous devons le faire avec nos alliés du mouvement syndical et de la société civile. Nous devons être présents partout, mais surtout dans toutes les localités du pays. C'est le travail qui se fera à la base, dans chacune des circonscriptions électorales, qui fera la différence. Ce rapport est donc un appel à l'ensemble des membres pour qu'ils s'impliquent directement dans la vie politique du pays. Nous devons occuper tous les lieux de lutte. Nous devons être partout.

Quand nous avons commencé la campagne « Sauvons Postes Canada », il était clair pour nous que cette campagne serait une lutte à moyen et long terme, qu'il ne s'agirait pas d'un sprint, mais bien d'un marathon. Le temps est ici un facteur déterminant. Quand Postes Canada a fait l'annonce de son plan en cinq points, elle a supposé, qu'avec le temps, nous abandonnerions la lutte, et que la population oublierait et se résignerait aux changements proposés. Nous menons cette campagne depuis plus d'un an maintenant et, jour après jour, la résistance s'intensifie. Nous ne pouvons pas laisser tomber. À chaque jour, avec chaque activité, chaque rencontre, nous élargissons notre base de lutte. Il est donc essentiel que tous les membres y participent.

III) Priorité aux membres

L'article 1 de nos statuts nationaux, qui porte sur les objectifs du Syndicat, indique clairement que le pouvoir du Syndicat repose sur la force collective des membres. Il faut donc, dans les faits, que les membres soient la priorité du Syndicat. La responsabilité du Conseil est de fournir aux membres les outils dont ils ont besoin pour faire face à l'employeur d'égal à égal. Depuis que le STTP existe, les services aux membres sont de la plus haute importance. Les défendre, les informer, les éduquer et les mobiliser. C'est ce que nous avons continué de faire durant le mandat.

Défendre

Les consœurs et confrères de la section des griefs s'occupent des consultations avec l'employeur, de la santé et de la sécurité au travail, des griefs et des arbitrages nationaux, ainsi que des négociations collectives des unités nationales. Durant le mandat, bon nombre de dossiers nationaux d'envergure se sont poursuivis. Examinons de plus près quelques-uns de ces dossiers.

Arbitrage de différends

L'arbitrage Keller se poursuit toujours. Nous traitons actuellement les effets défavorables touchant nos confrères et consœurs du groupe 2 de l'unité urbaine. L'arbitre a rendu, en mai 2013, une décision visant le groupe 1. Cette décision couvrait les points suivants : une étude ergonomique indépendante sur le lecteur optique de caractères multilignes (LOCM), des études conjointes sur le chariot CDL, le lecteur portable et les semelles « ErgoMates ». Ce travail se poursuit toujours au moment d'écrire ces lignes.

Arbitrage Burkett

Dans ce dossier, le Syndicat a fait preuve de persévérance et a convaincu l'arbitre de mettre fin à la méthode à liasses multiples. Sa décision est entrée en vigueur le 27 mars 2014. Suite à cette décision, et après de multiples tergiversations de la part de l'employeur, les parties se sont entendues pour faire l'évaluation ergonomique de deux méthodes. La firme Golder, qui a été choisie conjointement par les parties, rendra son rapport en juin prochain. C'est un dossier que nous devons suivre de très près, car il en va de notre santé et de notre sécurité au travail.

Outil de préhension (OPF) et véhicules à conduite à droite (VDC)

Comme vous le savez, le Syndicat porte une attention particulière aux méthodes de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS). À la suite de la signature, en juin 2013, du protocole d'entente concernant l'outil de préhension et les véhicules à conduite à droite, nous suivons la situation de près. Actuellement, nous en sommes à la deuxième génération de l'outil de préhension. Bon nombre de nos consœurs et confrères FFRS ont accepté de devenir des formateurs et formatrices. Pour ce qui est des véhicules à conduite à droite, leur déploiement se déroule selon ce qui a été entendu entre les parties.

Ce sont là trois exemples de dossiers nationaux qui ont été traités par le Syndicat et qui se poursuivent. Il faut ajouter à cela les milliers de griefs qui ont été réglés. En ce qui concerne le traitement des griefs et de l'arbitrage, le dernier congrès a adopté une résolution favorisant la mise en place d'un réseau de plaideuses et de plaideurs pour l'arbitrage régulier, afin de permettre aux permanentes et permanents syndicaux de plaider des dossiers dans le cadre de la procédure formelle. Des pas ont été faits en ce sens, mais nous devons en faire plus. Certaines régions ont mis en place leur propre réseau, mais cette démarche n'est pas généralisée.

Le Conseil exécutif national a aussi relevé la nécessité d'améliorer le processus administratif entourant les griefs. Grâce à la nouvelle technologie, il serait probablement possible d'éliminer les documents papier et de revoir le cheminement du dossier. Un projet se tient actuellement entre la région du Montréal métropolitain et la section des griefs au bureau national pour mettre en place une procédure électronique de transfert des dossiers permettant d'éliminer les copies papier.

Informer

Le STTP est un syndicat qui communique beaucoup avec ses membres, et ce, sans arrêt. Nous produisons, entre autres, le journal *Perspective*, la publication des femmes *La Rose* et de multiples bulletins hebdomadaires qui portent sur notre travail syndical. De plus, nous entretenons et alimentons notre site Web pour qu'il fournisse une information pertinente à l'ensemble des membres des différentes unités de négociation.

Avec la campagne « Sauvons Postes Canada », ce travail a été multiplié. Notre service des communications a produit toutes sortes d'outils pour rejoindre la population et les groupes concernés par les coupes de l'employeur : pétitions, cartes postales, troussees d'information, tableaux publicitaires, etc. Le service a aussi produit des documents de recherche sur la banque postale et divers documents d'analyse pour les membres. Nous avons de plus commencé à utiliser les médias sociaux (Facebook et Twitter). Nous avons aussi utilisé la réunion virtuelle, les messages téléphoniques préenregistrés et les conférences téléphoniques pour rejoindre un plus grand nombre de membres.

Dans les derniers mois, nous avons rencontré plusieurs difficultés avec notre site Web : publication Somm@ire en panne, difficulté d'y lancer une recherche et d'y stocker des documents. Puisque la mise à jour de notre site Web était à l'ordre du jour depuis longtemps, le Conseil a adopté un plan pour remplacer le site actuel par un site plus performant, qui saura mieux répondre à nos besoins, qui sera plus convivial et plus facile à consulter. Le site sera pleinement fonctionnel à la fin février 2015.

Éduquer

Durant le dernier mandat, le service de l'éducation a lancé plusieurs initiatives, tant en ce qui concerne les méthodes d'animation que les nouveaux cours. En voici un aperçu :

Séminaire en ligne : Processus d'appel du PAICD

Le 6 décembre 2013 et le 19 février 2014, deux séances de formation sur le processus d'appel du Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) ont été offertes au moyen de la vidéoconférence aux dirigeantes et dirigeants et aux permanentes et permanents syndicaux nationaux et régionaux. Plus de 60 personnes ont participé à l'une ou l'autre de ces séances de formation.

Guide sur l'assurance-invalidité à l'intention des sections locales

Ce guide vise à aider les déléguées et délégués syndicaux et les sections locales à se familiariser avec le Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD), le Programme d'assurance-invalidité de longue durée (PAILD) et le Programme d'assurance-invalidité prolongée (PAIP). Le guide présente la marche à suivre pour conseiller et appuyer les membres au début de leur demande de prestations et souligne l'importance de suivre les différentes étapes du processus pour accroître les chances que la demande soit acceptée.

Formation sur les compétences en solidarité

Au dernier congrès national, qui a eu lieu à Toronto en octobre 2011, les statuts nationaux du Syndicat ont été modifiés de manière à permettre la mise sur pied de comités de résolution des conflits à tous les paliers du Syndicat et pour obliger les dirigeantes et dirigeants de tous les paliers du Syndicat à suivre une formation sur les compétences en solidarité. Actuellement, plus de 200 consœurs et confrères ont suivi le premier niveau du cours, 90 ont suivi le niveau 2, et 70 ont suivi le cours de cinq jours. Ce travail se poursuit de façon régulière.

Mobiliser

Personne ne peut dire que la vie du STTP n'est pas remplie. Il y a toujours une lutte à mener, une campagne à organiser, une activité à soutenir. Le présent mandat ne fait pas exception. Nous faisons face au défi le plus important des dernières années : empêcher Postes Canada de faire ses coupes et protéger l'avenir du service postal public. Un défi que nous allons relever. Dans ce contexte, la mobilisation des membres est de la plus haute importance.

Durant le dernier mandat, nous avons organisé plusieurs journées nationales d'activités. Ces journées ont permis de mettre l'accent sur une journée précise, d'y accoler un thème particulier, et d'avoir un impact partout au pays. Rappelons-nous la journée du 10 mai 2014 « Je marche avec mon facteur ». Rappelons-nous les journées de distribution porte-à-porte dans les municipalités touchées par la mise en place des boîtes communautaires. Ou encore nos multiples présentations devant les conseils municipaux.

IV) Domaines de travail

L'orientation du STTP fait en sorte que nous devons occuper tous les terrains de lutte, tous les domaines de travail. L'intention ici n'est pas de remplacer les rapports des dirigeantes et des dirigeants, mais de mettre l'accent sur les aspects particuliers du travail qui ont changé pendant la durée du mandat. L'objectif est de souligner que des discussions concernant ces différents points ont eu lieu au Conseil et que des décisions ont été prises. Cela permet de voir le rôle et la responsabilité du Conseil en ce qui concerne la direction du travail quotidien et régulier du Syndicat.

Griefs et santé et sécurité au travail

Actuellement, nous comptons plus de 40 000 griefs actifs dans le système. Ce qui exige beaucoup de travail pour toutes les personnes qui effectuent le travail de représentation et de défense des membres. Cette situation est principalement attribuable à l'approche de confrontation privilégiée par l'employeur et à la lenteur des procédures qui s'ensuit. Prenons, par exemple, le grief sur la « rétroactivité » qui a été déposé suite au retour au travail après la grève/ lockout de juin 2011. Le grief a été entendu par l'arbitre Bergeron qui s'est d'abord prononcé sur la validité du grief. Puis, les parties ont passé plusieurs jours en audition devant l'arbitre, qui a rendu sa décision à l'automne 2014. Cette décision, qui représente une grande victoire pour les membres et le Syndicat, va nécessiter des paiements importants de la part de la Société. Or, cette dernière, pour éviter d'avoir à se conformer à la décision, a tout simplement décidé de demander une révision judiciaire. Après plus de trois ans d'attente pour des sommes qui sont dues aux membres, il faut se résigner à attendre encore plusieurs mois.

Soulignons ici deux décisions importantes prises par le Conseil. Elles concernent la contestation constitutionnelle de la *Loi de retour au travail* C-6 et la contestation de la fin de la livraison à domicile. Même si nous savons que ces contestations entraînent des déboursés importants, elles touchent à la protection de droits fondamentaux liés à la *Charte canadienne des droits et libertés*, soit le droit de grève et le respect des motifs de discrimination. Ces contestations ont une portée globale et touchent directement l'ensemble du mouvement syndical et la population du pays.

Au STTP, nous disons toujours que la défense des membres repose sur deux piliers : la convention collective et la santé et sécurité au travail. Le syndicat a mené de front plusieurs dossiers touchant la santé et sécurité au travail. Pensons à l'outil de préhension pour les factrices et les facteurs suburbains et ruraux et aux études ergonomiques menées à ce sujet. Pensons aussi aux véhicules à « conduite à droite » et l'étude sur les nouveaux lecteurs optiques de caractères multilignes. Nous pouvons aussi faire mention du travail syndical accompli au cours des dernières années dans le dossier de la formation prévue à la convention collective (annexe « DD »). Plus de 2 000 consœurs et confrères ont suivi la formation. Il faut aussi faire mention des discussions que nous menons depuis longtemps avec l'employeur concernant la violence au travail. D'après les chiffres de Postes Canada, 274 incidents de violence impliquant des membres du STTP se sont produits en 2014.

Effectifs

Le Conseil est très préoccupé par la baisse des effectifs à la Société canadienne des Postes. Avec la transformation postale qui a éliminé 3500 emplois et le plan en cinq points de Postes Canada, il est évident que la lutte pour protéger les emplois occupe une place importante dans nos discussions. Le respect de la convention collective, dans ce contexte, est de première importance. En plus du travail lié aux multiples griefs, la section des effectifs soutient activement le projet qui touche la livraison des colis le jour même et celui concernant les circulaires. Le Conseil est aussi préoccupé par le maintien des emplois à plein temps du groupe 1 dans l'unité urbaine.

Avec la transformation postale vient aussi la modification des valeurs de temps rattachées aux itinéraires des membres du groupe 2. Le processus de validation lié aux différents systèmes de mesure du travail est en cours actuellement et prendra probablement beaucoup de temps. Afin de représenter adéquatement les membres dans ce processus, le Conseil a dû faire appel à des ressources supplémentaires.

Syndicalisation

Le plan de travail du Syndicat pour le présent mandat précisait ainsi le travail qui devait être accompli dans le domaine de la syndicalisation : « *D'ici la fin du présent mandat, nous espérons pouvoir miser sur nos succès précédents en matière de syndicalisation afin de renforcer le rôle que le STTP joue dans les secteurs des postes, du transport, de la logistique et des communications* ».

Afin de maximiser ce travail, le Conseil a adopté, dès novembre 2011, une résolution créant une équipe nationale d'organisatrices et d'organiseurs (un organisateur ou une organisatrice par région). Après avoir participé à quelques campagnes de syndicalisation, les organisateurs et organisatrices ont reçu une formation spécialisée à l'été 2013. Ils ont, par la suite, participé directement aux campagnes de syndicalisation (par exemple, Pharmaprix-Shoppers Drug Mart). Nous mettons donc en place un nouveau modèle de syndicalisation.

De plus, le Syndicat a accordé une attention particulière aux entreprises d'envergure nationale. Nous représentons actuellement plusieurs unités de l'entreprise Dynamex, ce qui permet une meilleure coordination des négociations collectives. Nous avons aussi entrepris des campagnes similaires dans l'Atlantique (Pro-Ex) et à la grandeur du pays (All Canadian Courier). Il s'agit de campagnes difficiles qui exigent beaucoup de coordination.

Nous nous rendons compte aussi que les négociations collectives prennent de plus en plus de temps et d'énergie. Durant le dernier mandat, les négociations avec Adecco, une entreprise qui fournit de la main-d'œuvre à Postes Canada, s'est déroulée à l'échelle nationale. Ce travail exige la participation de permanentes et de permanents nationaux de la section des griefs et de l'arbitrage.

Nous avons aussi reçu la décision de la Cour d'appel concernant la syndicalisation des comptoirs postaux privés dans les pharmacies. La décision confirme celle du premier tribunal qui disait que la syndicalisation était de compétence provinciale, et non fédérale, et que la tentative de syndicalisation devait toucher l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'établissement. Cette décision aura un impact certain sur notre travail d'organisation externe. Il nous faudra maintenant syndiquer chacun des établissements. Nous devons donc développer une approche qui va nous permettre de syndiquer les 8 000 travailleuses et travailleurs des comptoirs privés (pharmacies, dépanneurs, etc.).

Nous devons ici souligner le travail des différentes régions qui possèdent des unités du secteur privé. Elles ont pris en main le travail de les représenter et de mener les négociations collectives. Durant le dernier mandat, plusieurs conventions collectives des unités du secteur privé sont venues à échéance et nous les avons renouvelées avec succès. Même si le nombre d'unités de négociation du secteur privé reste stable, nous assistons à une prise en charge du travail quotidien par les régions et les sections locales.

Éducation

L'éducation est toujours au cœur de notre travail. Notre programme de formation est le même depuis quelques années. Il consiste en un séminaire de formation de trois jours et un séminaire de cinq jours dans chacune des régions, et cela par semestre. Par conséquent, il s'agit de plus de 1 500 places par année disponibles pour les cours dispensés partout au pays.

Le programme de formation syndicale (PFS), lui, se donne maintenant à deux reprises par mandat et le nombre de participantes et de participants a été augmenté à 50 par session. Nous avons regroupé la fin de semaine préparatoire avec la 1^{re} semaine du cours afin de réduire les coûts. L'augmentation du nombre de participantes et de participants ajoute à la dynamique des débats, entre autres parce qu'elle permet de former un plus grand groupe francophone.

En plus des cours qui sont préparés par le service de l'éducation, certains ont aussi été préparés dans les régions pour répondre à des besoins spécifiques. Par exemple, la région de Centre a offert un cours intitulé « Le service postal, la politique et vous ». Ce cours a permis de renforcer la prise de conscience concernant la situation politico-économique au pays, la formule Rand et les différentes lois antisyndicales adoptées par le gouvernement Harper. Des cours similaires ont été offerts dans les régions du Pacifique et de l'Atlantique. La région du Montréal métropolitain a aussi monté et offert un cours sur l'histoire du service postal en mettant l'accent sur la mobilisation.

Soulignons aussi le fait que certaines régions organisent des sessions de formation conjointement. Cela va dans le sens de la position du Conseil, qui souhaite éliminer les barrières entre les régions pour favoriser le partage des compétences.

Soulignons aussi que la 2^e vice-présidente nationale et les deux permanents syndicaux à l'éducation se sont déplacés régulièrement dans les régions et les sections locales pour aider ces dernières à adapter les cours à leurs réalités particulières et pour animer des cours.

Droits de la personne

Avec les changements qui se vivent actuellement à la fois au niveau politique et dans les milieux de travail, la question des droits de la personne et celle de l'équité revêtent une importance grandissante. Comme nous le savons, le portrait démographique des membres du STTP a énormément changé ces dernières années et il continuera à changer dans les années à venir. Nous le constatons dans les lieux de travail, et ce, aussi bien dans les unités de négociation postales que dans celles du secteur privé. Nous devons donc en tenir compte.

Durant les dernières années, le Syndicat a continué de participer activement aux activités et luttes touchant les droits de la personne. Le syndicat a donné suite à bon nombre des suggestions faites par le Comité national des droits de la personne (CNDP). Rappelons que des membres du Comité rencontrent le Conseil après chacune de leur réunion. Voici des exemples d'activités, de publications, d'affiches produites et d'actions de soutien auxquelles nous avons participé ou avons organisé :

Célébrations diverses : Mois de l’histoire des Noirs, Mois du patrimoine asiatique, Journée nationale des peuples autochtones (21 juin), Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre), Journée internationale contre l’homophobie (17 mai), etc.

Affiches : Albert Jackson, Rosemarie Brown, Carrie Best, Journée internationale des peuples autochtones, les personnes ayant des limitations fonctionnelles, etc.

Activités de soutien : certificats de sécurité et Mohammed Harkat, Justice pour Deepan, libération de Leonard Peltier, subvention au groupe JersVision (Initiative des jeunes pour la diversité), etc. Le cours sur « l’Île de la Tortue », qui permet de former des animatrices et des animateurs, a été offert aux membres du CNDP en août 2014. Le cours pourra maintenant être utilisé dans toutes les régions du pays.

Ces activités témoignent de l’implication du Syndicat dans la communauté et avec les organisations du milieu. Nous devons continuer et intensifier ce travail et cela partout au pays.

Comme vous le voyez, le Syndicat joue un rôle actif dans toutes sortes d’activités touchant les droits de la personne. Le Syndicat a aussi tenu, en juin 2014, une conférence sur les droits de la personne, qui a réuni plus de 140 de nos confrères et consœurs de partout au pays. La conférence avait pour thème « Consolider nos forces, susciter le changement ». Elle touchait, entre autres, la représentation des groupes qui revendiquent l’équité à l’intérieur de notre structure syndicale.

De plus, les deux conventions collectives nationales (urbaine et rurale) prévoient de la formation sur les droits de la personne. Même si cette formation se poursuit actuellement, cela n’a pas toujours été facile. La formation requise pour les nouvelles employées et nouveaux employés a été mise à jour par l’ajout d’une section sur les personnes transgenres. Pour ce qui est de l’embauche des personnes autochtones, plusieurs initiatives et façons de faire ont été suggérées par le Syndicat, mais sans donner de résultat concret jusqu’à maintenant. Nous en avons même discuté directement avec le PDG de Postes Canada lors d’une des rencontres que nous avons eues avec lui.

Femmes

Le Comité national des femmes a piloté plusieurs initiatives au cours du mandat. La première concerne la participation du Syndicat à la Commission sur le statut de la femme aux Nations Unies. La rencontre se tient chaque année, et des dizaines de consœurs de partout dans le monde y participent. La dernière session touchait directement les objectifs du Millénaire pour le développement, qui seront revus en 2015. L’année 2015 marquera aussi le 20^e anniversaire de l’adoption de la plate-forme de Pékin pour les femmes.

La deuxième initiative concerne la violence faite aux femmes autochtones. Au dernier congrès, nous avons adopté la politique D-26, qui exige, entre autres, la tenue d'une « enquête publique sur le problème systémique des femmes autochtones portées disparues ou assassinées au Canada ». Le Comité national des femmes a organisé différentes activités pour soutenir cette enquête. Soulignons, entre autres, la vigile annuelle du 4 octobre et les activités du 8 mars.

La troisième initiative concerne les études auxquelles le Syndicat participe activement. D'abord, l'étude menée en collaboration avec le Congrès du travail du Canada (CTC) sur la violence conjugale, dont le lancement a eu lieu en novembre 2013. Cette étude vise à évaluer l'impact de la violence conjugale sur les milieux de travail, à mettre en place des politiques publiques et à développer des outils de sensibilisation. Les résultats du sondage ont été publiés le 27 novembre dernier et confirment qu'un grand nombre de personnes sont victimes de violence conjugale, que cette violence continue au travail et qu'elle a des effets négatifs non seulement sur les collègues, mais sur tout le milieu de travail. Il y a aussi l'étude menée en collaboration avec d'autres syndicats et l'Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF), qui vise à évaluer l'impact des changements dans le secteur public sur les femmes. Elle vise, entre autres, à explorer les conséquences de ces changements sur tous les groupes qui revendiquent l'équité. Cette collaboration entre syndicats, groupes de femmes et groupes de recherche doit continuer.

Le Comité, qui fêtera son 25^e anniversaire au congrès, s'est aussi penché sur la représentation des femmes à l'intérieur du Syndicat. Actuellement, les femmes constituent près de 43 % des membres. Pour connaître la proportion de femmes qui siègent aux comités exécutifs locaux, reportez-vous à l'annexe 4.

Fonds de garde d'enfants

Durant le mandat, tous les projets du Syndicat concernant la garde d'enfants se sont poursuivis. Pensons principalement à notre projet sur les besoins spéciaux, qui touchent des centaines d'enfants dans toutes les régions du pays. Le Fonds de garde d'enfants est financé directement par la convention collective urbaine (annexe « L ») et la convention collective rurale (annexe « J »).

En plus du maintien de nos programmes, deux initiatives d'importance nationale ont été lancées par le Syndicat. La première est une étude qui examine les conséquences de la transformation postale sur le travail et la vie familiale. Cette étude, qui comprend un sondage envoyé à tous les membres de cinq sections locales (Edmonton, Winnipeg, Scarborough, Montréal et St-John's) et la tenue de groupes de discussion, a permis de constater l'impact majeur de la transformation postale sur la vie familiale et le travail. Cette constatation n'était pas une surprise pour nous, mais l'étude documente le dossier avec des faits et des données irréfutables. Les résultats de l'étude nous permettront de préparer les prochaines négociations en exigeant des conditions de travail qui respectent notre santé et sécurité au travail et un plus grand équilibre travail-famille.

L'autre initiative vise ce qu'on appelle les « conversations de cuisine ». Ces conversations se déroulent lors des différentes activités régionales, principalement les sessions de formation. Elles permettent aux participantes et participants de partager leur propre expérience en matière de garde d'enfants. Pour les membres, les conversations de cuisine sont une occasion de faire le point sur la manière dont la garde d'enfant affecte leur vie personnelle, leur famille, leur travail et leur collectivité.

Mouvement syndical

Depuis bon nombre d'années, nous participons activement au mouvement syndical du Canada. Notre présence au Congrès du travail du Canada se fait sentir de différentes façons : participation au sein du Conseil canadien, des comités nationaux, des fédérations du travail et des conseils du travail. Nous avons trois personnes qui siègent au Conseil canadien : le président national, la consœur Vikki Quocksister, présidente de la Fédération du travail du Yukon et le confrère Ron Rousseau, vice-président du CTC pour les travailleuses et travailleurs autochtones. Il nous faut continuer à marquer notre présence, car elle est d'une importance capitale pour le succès de notre campagne « Sauvons Postes Canada » et pour nous débarrasser du gouvernement conservateur aux prochaines élections fédérales.

Des changements importants se sont produits au Congrès du travail du Canada en mai 2014. Nous avons maintenant un nouveau président, et le confrère Donald Lafleur a été élu à la vice-présidence. La voix du CTC, à notre point de vue, sera beaucoup plus forte et articulée, ce qui est bon pour nous. Un des effets de ce changement sera le rôle de plus en plus important que joueront les conseils du travail dans chacune des régions. Durant le prochain mandat, le Conseil devra accorder une attention particulière à notre participation dans les conseils du travail. Nous savons que cette participation est irrégulière, que les membres des sections locales sont débordés de travail. Mais nous devons identifier les consœurs et les confrères de travail qui ont le goût de s'impliquer dans la communauté. Nous comprenons toutes et tous que pour recevoir des marques de solidarité, nous devons en donner, et les conseils du travail jouent un rôle clé en la matière.

Mouvement syndical international

Depuis plusieurs années, nous reconnaissons l'importance de participer aux forums internationaux concernant le mouvement syndical. Nous sommes membres d'UNI (Internationale des compétences et des services) et de la FIT (Fédération internationale du transport). Le mouvement syndical international a appuyé publiquement notre plan d'action et notre lutte pour protéger le service postal public.

Au cours du dernier mandat, nos liens avec UNI se sont beaucoup renforcés par le travail régulier que nous menons. Nous avons été plus réguliers dans notre participation aux rencontres de coordination à Genève. Nous avons aussi suscité et soutenu des initiatives comme celle du MENA – MED (voir plus loin). Le Comité des femmes a été à l'origine des initiatives concernant la participation des femmes aux activités internationales. Le Comité national des droits de la personne se préoccupe du rôle des peuples autochtones dans les Amériques.

UNI nous a aussi aidé dans la préparation et la tenue de notre symposium sur les services financiers et bancaires. Par exemple, deux consœurs ont participé à la conférence des femmes tenue au Pérou à la fin de mai 2014. Notre délégation au Congrès mondial d'UNI en Afrique du Sud a été bien reçue et est intervenue dans les débats (situation du racisme dans les Amériques et environnement). Il ressort cependant que nous devons encore plus porter attention à ce travail, surtout en tenant compte des changements qui affectent les services postaux publics internationaux.

Durant le mandat, un projet important avec UNI a pris forme et a pris de l'ampleur au cours des mois. C'est le projet MENA-MED, qui consiste à nous réunir avec les syndicats des postes du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Une première rencontre a eu lieu à Casablanca, suivie d'une visite de confrères et consœurs du Maroc et de la Palestine. Une délégation de consœurs du Maroc est venue nous visiter en avril 2014. Il faut souligner l'engagement des consœurs du Comité national des femmes dans ce dossier, entre autres par la prise en charge de l'organisation de la dernière tournée. Une autre rencontre du réseau MENA-MED a été tenue à Amman, en Jordanie, en septembre 2014.

Notre approche internationale vise toujours la mise en place de projets de solidarité avec les syndicats qui sont en lutte. Durant le mandat, nous avons terminé notre projet avec le Syndicat PALTEL de la Palestine et celui avec la Colombie. Le Conseil vient d'adopter un nouveau projet avec le Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes de la Colombie (STPC). Le projet a deux volets : un de formation sur la santé et sécurité au travail et l'autre touchant la syndicalisation des entreprises postales. Nous discutons, au moment d'écrire ce rapport, avec les syndicats de Palestine et de Trinidad Tobago pour développer des projets avec eux. Rappelons que ces projets sont financés par l'Annexe « R » de la convention collective urbaine.

La FIT, elle, est très active en ce qui concerne le soutien au travail de syndicalisation. Nous avons donc profité de son expertise dans ce domaine pour renforcer notre travail de syndicalisation dans le secteur des messageries et du transport du courrier. Nous participons activement aux réunions qui se tiennent de façon régulière. À titre d'exemple, nous avons envoyé une délégation au Japon dans le cadre de la réunion du secteur du transport, et une autre en Inde dans le cadre de la réunion des femmes.

Il faut aussi souligner nos relations avec nos consœurs et confrères des États-Unis, qui font face à des compressions drastiques et qui font aussi la promotion de la banque postale comme une des solutions à la baisse des volumes de courrier. D'ailleurs en novembre dernier, le Conseil a accueilli le confrère Mark Dimondstein, président du syndicat des travailleurs et travailleuses des postes des États-Unis (APWU) et nous avons discuté de la similitude des luttes que nous menons et de la nécessité de renforcer nos liens. Nous avons aussi participé à des réunions et à des colloques internationaux, ce qui confirme le caractère mondial de la lutte pour le maintien du service postal public.

Solidarité internationale

Le STTP est reconnu internationalement comme un syndicat qui prend une part active dans le travail de solidarité internationale. Tout au long du mandat, nous avons posé des gestes de soutien concrets à des luttes et à des campagnes: lettres pour demander la libération de prisonniers politiques, soutien à des grèves sociales et politiques, participation à des activités de solidarité, soutien financier à des tournées d'information, etc.

Notre engagement est concret et, durant le mandat, il s'est manifesté, entre autres, par notre participation au Forum social mondial et au Forum social des peuples. Le Syndicat a envoyé des délégations au Forum social mondial qui s'est tenu à Tunis en 2013 et en mars 2015. Nous y avons fait des contacts et avons organisé des activités touchant le service postal. Nous avons aussi soutenu financièrement et logistiquement la préparation et la tenue du Forum social des peuples à Ottawa en août 2014. Pour le STTP, ce travail est essentiel et nous devons le continuer dans le prochain mandat.

La libération des cinq Cubains

Le 17 décembre 2014, une nouvelle a surpris le monde entier et réjouit tous les militantes et militants qui luttent depuis de nombreuses années pour la libération des cinq Cubains : ils étaient enfin tous libres! Ils pouvaient rentrer au pays, retourner à Cuba. Notre politique D-22 dit ce qui suit :

« Le Syndicat reconnaît que les activités des cinq Cubains ne constituaient pas une action violente dirigée contre les États-Unis... et il exige du gouvernement des États-Unis qu'il libère les cinq prisonniers politiques cubains détenus dans ses prisons. »

Le Conseil félicite toutes les consœurs et tous les confrères qui ont participé activement à la campagne pour leur libération. C'est une victoire que nous devons célébrer. C'est une preuve de plus qu'il ne fait jamais lâcher. La détermination et la persévérance dans le travail ont donné des résultats.

V) Notre vie syndicale : une vie démocratique intense

Quand on regarde la somme colossale de travail qui a été accomplie au cours du dernier mandat, il convient de reconnaître la contribution et le militantisme de centaines et de centaines de membres du Syndicat. Le travail syndical exige un dévouement de tous les instants et demande une implication permanente et constante. Une organisation syndicale ne peut fonctionner sans la multitude d'heures que les militantes et militants y consacrent. Se familiariser avec les différentes conventions collectives, préparer des griefs, rencontrer les membres, rencontrer l'employeur, organiser différentes activités, participer à des formations, assister aux réunions des conseils du travail, participer aux coalitions ne sont que quelques-unes des tâches requises des militantes et militants. Tout ce travail est essentiel et nécessaire à la vie syndicale. Sans ce travail, aucun syndicat ne peut exister.

La responsabilité du Conseil est de diriger le Syndicat en respectant et en appliquant les statuts nationaux. Comme vous le savez, nos statuts exigent beaucoup en termes d'implication et d'engagement. Et c'est bien ainsi! Les statuts modulent notre vie syndicale en prévoyant, durant le mandat, des moments d'arrêt pour faire le point et revoir notre façon de faire et notre plan d'action. Le Conseil a joué pleinement son rôle lors de ces réunions en préparant les documents de discussion et en participant directement aux débats. Les réunions prévues ont eu lieu et ont permis, à chaque fois, de faire le point sur notre travail syndical et de faire les ajustements nécessaires. Le Conseil a cependant dû faire face à l'absence d'un, puis de deux et de trois de ses membres pour des raisons de maladie et d'un départ. Ces absences ont hypothéqué le travail d'ensemble du Conseil et forcé la remise de projets ou de cours et ont empêché une plus grande participation des membres du Conseil aux activités locales et régionales. Une des responsabilités du Conseil est de gérer les ressources nécessaires à la bonne marche du Syndicat. La tâche a été difficile à plusieurs moments au cours du mandat. Merci aux personnes qui ont accepté de prendre en charge des responsabilités supplémentaires.

Avec l'élimination des conseils régionaux, nous avons constaté qu'il faut toujours un certain temps pour s'habituer aux changements. Les changements apportés à l'article 5 de nos statuts font en sorte que, même si le Conseil doit préparer un document de discussion pour les conférences régionales, les discussions doivent se tenir au niveau local sans discussion préalable avec d'autres comités exécutifs locaux. Le Conseil est conscient de cette nouvelle réalité et fera tout en son possible pour faire parvenir les documents de discussion le plus rapidement possible, ce qui permettra aux sections locales d'avoir plus de temps pour préparer leurs résolutions pour les conférences.

Article 8 : Résolution de conflits et mesures disciplinaires

Au congrès de 2011, nous avons apporté des changements importants à l'article 8 des statuts nationaux en mettant l'accent sur la résolution de conflits plutôt que sur la discipline, qui fait toujours un gagnant et un perdant. Nous voulions aussi faire ressortir la nécessité de faire face au conflit et de mettre en place des méthodes alternatives pour le régler, entre autres la médiation. Le Guide, préparé à l'intention des comités de résolution de conflits, indique ce qui suit :

« Les changements apportés à l'article 8 visent à créer une culture et une structure qui nous encouragent à aborder avec respect et honnêteté les conflits et les émotions qu'ils engendrent. Cet objectif exigera que les militantes et militants et les dirigeantes et dirigeants à tous les paliers fassent preuve d'engagement et de courage, car nous sommes appelés à modifier notre façon de faire, c'est-à-dire rejeter les modes de réactions agressifs qui donnent lieu à des conflits malsains. »

Le Conseil était conscient que cette nouvelle façon de faire nécessiterait un changement de culture et que cela prendrait du temps. La nouvelle approche se base, entre autres, sur la formation relative aux procédures de rechange en matière de résolution de conflits et la mise sur pied de comités de résolution de conflits. La première étape était donc de former les dirigeantes et les dirigeants. Le cours « Compétences en solidarité » était déjà disponible et a été remis à jour tout au long du mandat. La seconde étape était de produire un « guide pour les comités de résolution de conflits ». Ce qui a été fait en début de mandat.

Toutes les régions ont eu la possibilité d'offrir ce cours à leurs sections locales. Ainsi, plus de 200 consœurs et confrères ont suivi le cours « Compétences en solidarité » et des comités ont été mis en place dans plusieurs sections locales, dans les régions et au palier national, mais il reste encore beaucoup de travail à faire, et ce, malgré une baisse significative des plaintes formelles. Dans la dernière partie du mandat, le Conseil a eu moins de temps pour faire le point sur l'article 8 et évaluer là où nous en sommes. Comme nous le savons, un changement de culture prend du temps et de l'énergie. Nous devons multiplier notre travail de formation, sans pour autant négliger la formation nécessaire à offrir aux comités responsables de la bonne marche de l'article 8.

La structure syndicale

Parler de structure fait partie de notre discours syndical depuis « on ne sait quand ». Mais parler de structure touche nécessairement une fibre sensible chez toutes et tous : la résistance au changement. C'est un peu la même chose pour le Conseil : il s'agit d'une préoccupation constante, mais qui est difficile à cerner. Le présent Conseil a tenté de prendre une approche différente qui ne mise pas sur « le tout ou rien ». Le Conseil, dans son document aux conférences, a plutôt parlé de transition harmonieuse et de prendre le temps de faire les changements. Cette position relève d'une constatation simple : le changement de structure va suivre la pratique et la réalité concrète. C'est ce qu'on pourrait appeler la « politique des petits pas ».

Plus tôt dans ce rapport, nous avons fait le point sur la situation financière du Syndicat et de la proposition qui est faite pour améliorer et renforcer le contrôle de notre situation financière. Nous voulons seulement rappeler ici que des mesures concrètes ont été prises tout au long du mandat pour maximiser le travail du Syndicat, les voici :

Initiatives du Conseil exécutif national : réunions par vidéoconférence; rationalisation des déplacements; budget équilibré en tenant compte du paragraphe 7.20 des statuts nationaux; gestion des dépenses par activités; et révision régulière des dépenses syndicales.

Initiatives du Comité exécutif national : rationalisation du personnel de soutien (négociation collective); mise en place d'un comité des ressources humaines et rationalisation du personnel.

Initiatives des directeurs nationaux : conférences téléphoniques avec les sections locales; réduction des coûts liés aux réunions syndicales-patronales; formation de plaideurs et plaideuses; et rationalisation du personnel de soutien.

Politiques nationales

Le Conseil est aussi responsable de faire respecter les politiques nationales. Elles se retrouvent dans les « pages jaunes » de nos statuts nationaux. Qu'il s'agisse de nos politiques concernant la « lutte contre l'employeur » ou encore celles concernant « le STTP et les lois », le Conseil a l'obligation de les faire respecter.

Le Conseil a aussi comme obligation de mettre en place les nouvelles politiques adoptées par le congrès. Plusieurs sont adoptées à chaque congrès. Par exemple la nouvelle politique E-6, « Délégation de solidarité internationale », a exigé une attention particulière du Conseil. Le Conseil a élaboré des critères concernant la participation de membres des différents paliers du syndicat, en tenant compte du genre et des questions d'équité. Le Conseil a aussi publicisé à l'ensemble des membres la participation à certaines délégations. Par exemple, la dernière délégation au Forum social mondial (mars 2015) à Tunis a permis à deux membres de sections locales d'y participer. L'application de cette nouvelle façon de faire a multiplié le nombre de personnes qui s'engagent dans le domaine de la solidarité internationale.

Voici deux autres exemples de mise en application de politiques par le Conseil. La nouvelle politique D-27 demande au Syndicat de prendre part à la lutte contre l'expansion du VIH-sida. Nous avons donc établi une relation avec la Fondation Stephen Lewis. Nous avons participé financièrement à leur tournée d'information en Ontario au printemps 2013 et nous avons établi une relation formelle avec celle-ci en lui octroyant une aide financière destinée à ses programmes en Afrique pour les années 2014, 2015 et 2016. Le Syndicat a aussi fait appel à la collaboration et à la générosité des sections locales pour mettre en application cette politique.

Le Syndicat se préoccupe d'environnement. Voilà pourquoi, en 2011, nous avons adopté une politique globale basée sur des principes fondamentaux et sur des actions concrètes. Notre collaboration avec diverses organisations environnementales s'est intensifiée dans les dernières années, particulièrement avec le Réseau pour une économie verte et avec le département « Études du travail » de l'université York dans le cadre du projet « Travailler dans un monde en réchauffement » (*Working in a Warming World – W3*).

Des membres du Syndicat de partout au pays ont participé à deux conférences internationales qui se sont déroulées en novembre et en décembre 2013, à Toronto. Le confrère Philip Jennings, secrétaire général d'UNI, était le principal conférencier à l'une d'entre elles. Le Syndicat est aussi membre de l'organisation internationale « Initiative syndicale pour la démocratie énergétique » (*Trade Unions for Energy Democracy – TUED*). Le Syndicat a aussi participé activement aux activités de l'organisme Power Shift, qui a pour objectif de sensibiliser les jeunes à la justice climatique. De plus, nous avons profité de chaque occasion pour informer et sensibiliser Postes Canada relativement à sa responsabilité en matière de changements climatiques. Le Syndicat a aussi présenté des résolutions touchant l'environnement au congrès mondial d'UNI, qui a eu lieu en décembre 2014.

Actuellement, nous travaillons à nouveau avec l'université York et la professeure Carla Lipsig-Mumme à un projet qui va s'étendre sur sept années et qui vise à analyser et à réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les milieux de travail. Ce projet, financé par le Conseil de recherche en sciences humaines, va nous donner l'occasion de travailler avec des experts en environnement pour analyser les impacts des coupures de services à Postes Canada, comme l'élimination de la livraison à domicile. Autant les organisations que les individus doivent participer à la lutte pour sauver la planète. Le STTP doit en être un chef de file autant à l'échelle internationale qu'à l'échelle nationale.

VI) La situation présente

Il est important de caractériser la situation présente. Comprendre ce qui se passe va nous permettre de prendre les décisions qui s'imposent au congrès, principalement en ce qui concerne notre plan d'action. Il faut d'abord répondre à la question : où en sont rendus les plans de l'employeur?

L'employeur a terminé le déploiement de ce qu'on pourrait appeler la 1^{re} phase de la poste moderne (transformation postale) avec la construction et la mise en service du nouveau centre de tri de Vancouver. Comme pour toutes les autres installations, cela a été difficile et a exigé de multiples rencontres avec l'employeur. Nous avons aussi constaté que l'employeur a étendu la transformation postale à d'autres installations qui n'étaient pas prévu initialement. C'est ce que nous appelons la transformation postale « légère ».

Même si le chiffre de départ avancé par Moya Greene, soit la perte de 10 000 emplois, n'a pas été atteint, malheureusement plus de 3 500 ont été éliminés. Et dès le début de l'année 2014, l'employeur était en mesure de confirmer que son objectif d'économiser 250 millions \$ par année était atteint.

Concernant le plan en cinq points, il est évident que l'employeur n'hésite pas à prendre tous les moyens dont il dispose pour le mettre en application. La conversion des premiers 100 000 points de remise, qui sont passés de la livraison à domicile à la livraison à des boîtes postales communautaires, a eu lieu à l'automne 2014. Elle devrait toucher près d'un million de points de remise en 2015. Notre campagne « Sauvons Postes Canada » va bon train et prend de l'ampleur avec les mois. Mais nous savons que les prochaines élections fédérales seront déterminantes pour la suite des choses. Nous devons absolument nous débarrasser du gouvernement Harper en 2015 pour augmenter nos chances de protéger le service postal public.

Il semble maintenant évident que la Société va faire des profits pour l'année 2014. Mais nous connaissons l'argumentation de l'employeur : « les volumes de la poste-lettres diminuent; le marketing direct stagne; les volumes de colis augmentent peut-être, mais ne peuvent combler la différence... Et le régime de retraite est un fardeau... Il faut continuer le plan en cinq points ». Comme on dit, c'est la rengaine que nous entendons régulièrement. La situation financière positive de Postes Canada joue en notre faveur et nous devons faire valoir cet argument chaque fois que nous avons l'occasion.

Il faut aussi s'arrêter au contexte politico-économique dans lequel nous vivons. Personne ne peut prédire actuellement où s'en va l'économie avec la baisse subite et radicale du prix du pétrole. Certains diront que cela va favoriser les entreprises comme Postes Canada, qui possède une flotte de plusieurs milliers de véhicules. D'autres estiment que la récession va gagner tous les secteurs de l'économie et que nous assisterons à une hausse des mises à pied partout au pays. Ce que nous savons cependant, c'est que le gouvernement Harper profitera de la situation pour renforcer son emprise sur une partie de l'électorat en prônant des politiques de peur et de protection contre le terrorisme. Et qu'il continuera à sabrer dans les programmes sociaux pour protéger ses amis des grandes entreprises.

Nous devons aussi comprendre ce qui se passe dans les lieux de travail. Quand on discute avec nos consœurs et nos confrères, il ressort clairement que ce n'est pas facile, que l'employeur ne change pas, qu'il continue à discipliner plutôt que gérer les travailleuses et les travailleurs. Les nouvelles méthodes de travail affectent tout le monde, autant à l'intérieur des installations postales qu'à l'extérieur. Le nombre de griefs est une preuve tangible que la pression psychologique augmente et cela ne va pas changer avec les négociations collectives qui s'annoncent.

Enfin, nous devons savoir de quelles forces nous disposons. Occasionnellement, on entend des personnes dire qu'il n'y a rien à faire, que le gouvernement est majoritaire et que les employeurs contrôlent l'économie et la politique à leur guise. Le Conseil dans son ensemble réfute cette position. Notre objectif a toujours été d'organiser la lutte et nous l'avons fait durant le dernier mandat. Mais de quels atouts disposons-nous? Nous avons d'abord notre vision de l'avenir du service postal public et universel. Savoir ce qu'on veut est la base. Durant le dernier mandat, nous avons mis à jour notre vision. Vous la retrouverez à l'Annexe 1.

Nous avons une solution de rechange à présenter : l'expansion des services et la banque postale. Nous avons toujours été du côté des personnes et groupes opprimés. Quelle belle idée que la banque postale/ banque sociale! La banque du peuple, de la personne salariée et de la personne sans voix. Nous ne nous présentons pas devant nos concitoyennes et nos concitoyens sans rien, nous avons un projet à partager, un projet réaliste et réalisable. Allons de l'avant!

À notre orientation de lutte vient s'ajouter l'action directe. Nous savons que la seule façon de dénoncer l'employeur et le gouvernement, c'est en posant des gestes partout au pays. Nous devons créer les événements et la nouvelle. C'est ce que nous faisons à profusion depuis décembre 2013. Et il faut persévérer. Nous savons que l'employeur avait espéré qu'avec le temps on s'épuiserait, qu'on abandonnerait. Il ne faut jamais oublier que la détermination a raison de toute opposition. Il ne faut jamais oublier qu'il faut tenir une minute de plus.

De plus, nous savons que notre lutte est politique et que nous avons des alliés dans toutes les couches de la société. Nous sommes en marche! Le mouvement syndical et bon nombre d'organisations de la société civile sont en mode électoral. Nous comprenons toutes et tous que le gouvernement Harper veut réduire l'État et les programmes universels à leur plus simple expression. Nous travaillons de concert avec le Congrès du travail du Canada. Si nous voulons nous débarrasser du gouvernement, il faut commencer dès maintenant – ce que nous faisons avec notre campagne « Sauvons Postes Canada » –en faisant du service postal un enjeu électoral, un enjeu à ne jamais oublier et à se rappeler fréquemment.

Et nous avons des alliés partout. Cela, il ne faut pas l'oublier. Partout où nous allons, les gens, les groupes, les organisations populaires, les municipalités, etc., tous sont tous d'accord avec nous : Postes Canada et le gouvernement ne peuvent sabrer dans les services à la population sans d'abord tenir un vaste débat public.

Et finalement nous avons notre force collective, nous sommes 50 000 dans tous les coins du pays, nous avons un droit de parole, un droit de dire ce que nous voulons comme service postal, le droit de voter et le droit d'influencer le vote. Passons à l'attaque.

VII) Notre responsabilité syndicale : mener la lutte

Consœur,

Confrère,

Si tu lis ce rapport, c'est parce que tu participe au congrès comme déléguée ou délégué. Tu as vécu les événements des dernières années et tu y as participé. Tu as joué un rôle dans la lutte pour le maintien du service postal public. Tu es un leader syndical. Le Conseil voudrait te remercier pour ton implication et ta détermination.

Le Conseil voudrait aussi dire merci à tout le personnel de soutien pour son appui au cours des dernières années. Si le STTP est une organisation efficace, capable de répondre adéquatement aux urgences liées au contexte politique, capable de produire les analyses dont nous avons besoin pour contrer les arguments de l'employeur et de la droite, capable d'informer et de mobiliser les membres dans le temps de le dire, une organisation capable de répondre d'une seule voix et dans l'unité et capable de diffuser son message partout au pays, c'est grâce à toutes les personnes qui mettent solidairement l'épaule à la roue. Merci de votre engagement!

Finalement, le Conseil voudrait remercier l'ensemble des membres. Non la situation n'est pas facile, les attaques de l'employeur sont fortes, les mesures gouvernementales difficiles à accepter. Mais nous n'avons pas lâché! Nous continuons la lutte et nous allons vaincre. Merci de votre implication journalière!

Le congrès est un moment fort de notre vie syndicale, le moment de clamer haut et fort ta fierté d'appartenir à la classe ouvrière, de clamer haut et fort ton implication syndicale et sociale. On ne le dit pas assez souvent. Nous devons être fiers de ce que nous avons accompli et de la place que nous occupons dans la société. Le mouvement syndical est un des derniers remparts contre l'idéologie néolibérale et des gouvernements réformistes, comme celui de Harper.

Mais le travail n'est pas terminé. En 2011, le rapport du Conseil se terminait ainsi : « *Ce sont-là les terrains de lutte que nous devons occuper. Nous ne sommes pas seuls. Partout au pays, les travailleuses et les travailleurs comprennent qu'ils n'obtiendront rien du gouvernement Harper et des grandes entreprises. C'est la lutte entre le Capital et le Travail. À un monde mondialisé, déréglementé et privatisé, nous devons opposer un monde d'unité et de solidarité.* »

Oui, le congrès est un moment fort de notre vie syndicale. Oui, c'est un moment privilégié pour ajuster notre plan d'action. Oui, c'est un moment de réaffirmer notre engagement à défendre nos acquis. Oui, c'est un moment d'exprimer notre fierté, notre unité et notre solidarité dans la lutte.

Denis Lemelin
Président national

Gayle Bossenberry
1^{re} vice-présidente nationale

George Kuehnbaum
Secrétaire-trésorier national

Philippe Arbour
Dirigeant national des griefs

Cindi Foreman
2^e vice-présidente nationale

George Floresco
3^e vice-président national

Martin Champagne
4^e vice-président national

Jeff Callaghan
Directeur national, région de l'Atlantique

Christian Martel
Directeur national, région du Québec

Sylvain Lapointe
Directeur national, région du Montréal Métro.

Mark Evard
Directeur national, région du Centre

<i>Mark Brown</i> <i>Directeur national, région du Toronto Métro.</i>	<i>Gerry Deveau</i> <i>Directeur national, région de l’Ontario</i>
<i>Gordon Fischer</i> <i>Directeur national, région des Prairies</i>	<i>Tim Armstrong</i> <i>Directeur national, région du Pacifique</i>

:mcmd : jm sepb 225
Mp scfp 1979

ANNEXE 1



Il est temps d’améliorer le service postal public pour tout le monde!

Postes Canada appartient à l'ensemble de la population, et non pas uniquement aux politiciens fédéraux, aux grands expéditeurs de courrier ou encore aux gestionnaires du service postal.

Il est temps de revenir à l'essentiel. Nous voulons des améliorations au lieu de compressions inutiles. Il est temps que Postes Canada se réoriente de manière à répondre aux besoins de la population.

Tarifs postaux équitables

Les conservateurs ont récemment approuvé une hausse des tarifs postaux allant de 35 % à 59 % pour les particuliers, et de 15 % à 19 % pour les expéditeurs de courrier d'affaire. C'est injuste. Les tarifs postaux devraient être abordables et équitables pour tout le monde.

Livraison accessible

La décision de Postes Canada d'éliminer la livraison du courrier à domicile touchera plus de cinq millions de ménages. Le gouvernement conservateur appuie cette décision, qui causera de graves difficultés aux personnes à mobilité réduite. Postes Canada devrait maintenir la livraison à domicile et étendre ce service en fonction de ses ressources financières. Il est temps d'accorder la priorité aux gens!

Maintien des bureaux de poste

La direction de Postes Canada ferme des bureaux de poste. Il est temps de mieux tirer parti du plus vaste réseau de vente au détail au pays en y offrant davantage de services à la population.

Des services bancaires et financiers

Il est temps que Postes Canada suive l'exemple des administrations postales de la Suisse, de la France, du Royaume-Uni et de l'Italie, entre autres, et utilise son réseau pour offrir des services bancaires et financiers.

Transparence et responsabilité

Il faut mettre fin aux rencontres à huis clos et aux études secrètes. Nous avons besoin de véritables consultations. Dans l'étude secrète de 800 pages de Postes Canada, les services bancaires sont décrits comme étant une stratégie gagnante sur toute la ligne. Nous en avons assez des dissimulations et des manipulations. Il est temps de faire connaître la vérité.

Un service postal plus vert

Postes Canada constitue une option écologique pour la livraison des colis et des articles de messageries. Il est temps de consolider les services de livraison et de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Respect et conditions de travail décentes

Les travailleuses et travailleurs des postes méritent des conditions de travail saines et sécuritaires. Il est temps d'en faire une priorité.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes a un meilleur plan pour Postes Canada. Vous pouvez nous aider à le réaliser.

SauvonsPostesCanada.ca
1-855-878-7111

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
Canadian Union of Postal Workers



ANNEXE 2

Notre plan d'action

1. Lutte politique et parlementaire :

- Travailler avec les partis d'opposition
- Soutenir le débat public (révision du Protocole du service postal)
- Rencontrer les députés dans leurs circonscriptions
- Signature de la pétition et envoi d'un message à son ou sa députée
- Préparer les prochaines élections fédérales

2. Travail avec les municipalités :

- Rencontrer les municipalités (réunions publiques)
- Rencontrer les conseillers municipaux
- Résolution pour les municipalités
- Développer un réseau de personnes impliquées dans les municipalités
- Préparer la réunion annuelle de la Fédération canadienne des municipalités (FCM)

3. Travail avec les alliés :

- Le mouvement syndical : le CTC, les fédérations et les conseils du travail
- Les alliés naturels : groupes de personnes âgées, personnes ayant des limitations fonctionnelles, groupes communautaires, etc.
- Nouveaux alliés : petites et moyennes entreprises utilisant le courrier
- Envoi de lettres à la ministre responsable

4. Travail avec les membres et les personnes retraitées

- Rencontrer les comités exécutifs locaux et les membres (un à un)
- Faire le lien avec la campagne Ensemble pour un monde plus juste
- Les impliquer dans la campagne – chacune et chacun a sa place
- Impliquer nos consœurs et nos confrères à la retraite.

5. Porte-à-porte

- Rencontrer nos familles, nos voisins et voisines et la population en général
- Bien cibler notre travail et tenir compte des premiers endroits qui seront touchés par la fin de la livraison à domicile

ANNEXE 3

ENSEMBLE DES RÉUNIONS TENUES DE SEPT. 2012 À MARS 2014

COÛT TOTAL GLOBAL DE TOUTES LES RÉUNIONS TENUES 431 202,02 \$

TOTAL GLOBAL DES ÉCONOMIES RÉALISÉES GRÂCE À LA VIDÉOCONFÉRENCE

COÛT TOTAL DE LA VIDÉOCONFÉRENCE JUSQU'EN MARS 2014

POUR COMPARAISON AVEC RÉUNIONS TENUES AU COURS DE LA MÊME PÉRIODE

(416 664 \$ SUR 2 ANS ET 9 MOIS) : 286 457,00 \$

COÛT DE BANDE PASSANTE SUPPL. (1 000 \$/MOIS) : 33 000,00 \$

FRAIS D'ENTRETIEN MENSUELS

(1 243 \$ X 33 MOIS) : 41 019,00 \$

comprend le soutien, la licence, le passage en nuage... 360 476,00 \$

ÉCONOMIES NETTES - VIDÉOCONFÉRENCE 70 726,02 \$

ENSEMBLE DES RÉUNIONS TENUES DE SEPT. 2012 À MARS 2014

COÛT TOTAL GLOBAL DE TOUTES LES RÉUNIONS TENUES 431 202,02 \$

TOTAL GLOBAL DES ÉCONOMIES RÉALISÉES GRÂCE À LA VIDÉOCONFÉRENCE

COÛT TOTAL DE LA VIDÉOCONFÉRENCE

AMORTI SUR UNE PÉRIODE DE 4 ANS 416 664,00 \$

COÛT DE BANDE PASSANTE SUPPL. (1 000 \$/MOIS) : 48 000,00 \$

FRAIS D'ENTRETIEN MENSUEL

(1 243 \$ X 48 MOIS) : 59 664,00 \$

comprend le soutien, la licence, le passage en nuage... 524 328,00 \$

COÛTS NETS - VIDÉOCONFÉRENCE -93 125,98 \$

ENSEMBLE DES RÉUNIONS TENUES DE SEPT. 2012 À SEPT. 2013

TOTAL GLOBAL DES ÉCONOMIES - UN AN	215 427,09 \$
COÛT DE BANDE PASSANTE SUPPL. (1 000 \$/MOIS) :	12 000,00 \$
FRAIS D'ENTRETIEN MENSUEL	
(1 243 \$ X 12 MOIS) :	14 916,00 \$
comprend le soutien, la licence, le passage en nuage...	<u>188 511,09 \$</u>

RÉUNIONS DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL - SEPT. 2012 À MARS 2014

**Extrapolation
2,9 ans à 4
ans**

COÛT TOTAL GLOBAL DES RÉUNIONS DU CONSEIL	216 154,55 \$	298 144,21 \$
<u>TOTAL GLOBAL DES ÉCONOMIES RÉALISÉES GRÂCE À LA VIDÉOCONFÉRENCE</u>		
COÛT TOTAL DE LA VIDÉOCONFÉRENCE JUSQU'EN MARS 2014 POUR COMPARAISON AVEC RÉUNIONS TENUES AU COURS DE LA MÊME PÉRIODE		
(416 664 \$ SUR <u>2 ANS ET 9 MOIS</u>) :	286 457,00 \$	416 664,00 \$
COÛT DE BANDE PASSANTE SUPPLÉMENTAIRE (1 000 \$/MOIS):	33 000,00 \$	48 000,00 \$
FRAIS D'ENTRETIEN MENSUELS		
(1 243 \$ X 33 MOIS) :	41 019,00 \$	59 664,00 \$
comprend le soutien, la licence, le passage en nuage...	<u>360 476,00 \$</u>	<u>524 328,00 \$</u>
<u>ÉCONOMIES NETTES - VIDÉOCONFÉRENCE</u>	-144 321,45 \$	-226 183,79 \$

Ce calcul compare une période de réunions du Conseil à une période équivalente des dépenses liées à la vidéoconférence. Dans la colonne de droite, nous avons extrapolé les montants et formulé une hypothèse en fonction des facteurs connus et nous l'avons appliquée à une période de quatre ans.

ENSEMBLE DES RÉUNIONS TENUES DE SEPT. 2012 À MARS 2014

COÛT TOTAL GLOBAL DES RÉUNIONS DU CONSEIL 216 154,55 \$

TOTAL GLOBAL DES ÉCONOMIES RÉALISÉES GRÂCE À LA VIDÉOCONFÉRENCE

COÛT TOTAL DE LA VIDÉOCONFÉRENCE

AMORTI SUR UNE **PÉRIODE DE 4 ANS** 416 664,00 \$

COÛT DE BANDE PASSANTE SUPPLÉMENTAIRE
(1 000 \$/MOIS) 48 000,00 \$

FRAIS D'ENTRETIEN MENSUEL

(1 243 \$ X 48 MOIS) : 59 664,00 \$

comprend le soutien, la licence, le passage en nuage... 524 328,00 \$

ÉCONOMIES NETTES - VIDÉOCONFÉRENCE -308 173,45 \$

Ce calcul compare une période de réunions du Conseil au coût total de la vidéoconférence. Sa durée de vie est de quatre ans et nous comparons les économies au cours d'une période de 2 ans et 9 mois.

ENSEMBLE DES RÉUNIONS TENUES DE SEPT. 2012 À SEPT. 2013 (1 an sans autre coût)

TOTAL GLOBAL DES ÉCONOMIES - UN AN 101 697,90 \$

COÛT DE BANDE PASSANTE SUPPLÉMENTAIRE
(1 000 \$/MOIS) : 12 000,00 \$

FRAIS D'ENTRETIEN MENSUEL

(1 243 \$ X 12 MOIS) : 14 916,00 \$

comprend le soutien, la licence, le passage en nuage... 74 781,90 \$

ANNEXE 4

Comités exécutifs de section locale, en date de février 2015

Présidentes et présidents de section locale

Femmes : 95

Hommes : 120

De sexe indéterminé : 0

Total : 215

Pourcentage de femmes : 44 %

Secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers de section locale

Femmes : 130

Hommes : 72

De sexe indéterminé : 1

Total : 203

Pourcentage de femmes : 64 %

Unité de négociation urbaine

Femmes : 14 837

Hommes : 22 930

De sexe indéterminé : 3 763

Total : 41 530

Pourcentage de femmes : 39 %

Unité de négociation des FFRS

Femmes : 4 712

Hommes : 2 260

De sexe indéterminé : 1 045

Total : 8 017

Pourcentage de femmes : 68 %

Unités de négociation du secteur privé

Femmes : 146

Hommes : 532

De sexe indéterminé : 90

Total : 768

Pourcentage de femmes : 22 %