



Rapports des directeurs nationaux

Jeff Callaghan
Région de l'Atlantique

Christian Martel
Région du Québec

Sylvain Lapointe
Région du Montréal métropolitain

Mark Evard
Région du Centre

Mark Brown
Région du Toronto métropolitain

Gerry Deveau
Région de l'Ontario

Gord Fischer
Région des Prairies

Tim Armstrong
Région du Pacifique

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Consœurs, Confrères,

Je vous sou mets le présent rapport, mon deuxième à titre de directeur national de la région de l'Atlantique, conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux.

Puisque je prépare mon rapport plusieurs mois avant la tenue du congrès national de mai 2015, je présenterai un aperçu des nombreux événements qui ont eu lieu dans la région au cours des 39 derniers mois, ainsi que mon point de vue sur les défis importants que nous devons relever dans les prochains mois en tant que travailleuses et travailleurs. Compte tenu de l'énorme quantité de travail entrepris au cours du dernier mandat et des contraintes imposées aux rapports qui sont présentés au congrès national, je ne pourrai pas traiter de tous les enjeux ou consacrer à certaines des questions abordées dans le présent rapport le temps qu'elles méritent vraiment.

Conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains – une occasion manquée de mobiliser et de résister

Je tiens à commencer mon rapport en abordant les décisions du Conseil exécutif national de recommander la ratification des projets de convention collective de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS. Malgré ce que certains peuvent penser, ma décision de m'opposer à chacun de ces deux projets de convention collective a été, à chaque fois, extrêmement difficile. Je n'ai pas pris ces décisions à la légère. Avant de me prononcer, j'ai longuement réfléchi au travail du comité de négociation, au bien-être des membres et aux conséquences à court et à long terme sur les membres et le Syndicat.

Le vote de grève de 2011 et par la suite le lock-out de l'employeur imposé aux membres de l'unité urbaine avaient eu pour effet de galvaniser et de mobiliser les membres comme cela ne s'était pas vu depuis des décennies au STTP. Même après que le gouvernement conservateur de Stephen Harper les ait privés de leurs droits de libre négociation collective et de leur droit d'initier des mesures de grève additionnelles, les membres sont retournés dans les lieux de travail la tête haute et imbus d'un nouveau sentiment de militantisme. Au cours des mois qui ont suivi, le plan des conservateurs, qui vise tout simplement à anéantir le STTP, a continué de perdre des plumes avec la mise à l'écart, l'un après l'autre, des différents arbitres nommés par les conservateurs. Alors que leur loi injuste pendait encore au-dessus de nos têtes avec son processus d'arbitrage des « offres finales », nous avons fortement l'impression, à titre de travailleuses et travailleurs, de nous trouver encore en position de force pour riposter et obtenir les revendications pour lesquelles nous nous étions battus avec tant d'acharnement pendant si longtemps.

Bien que j'aie appuyé la reprise des négociations, comme l'ont fait tous les autres membres du Conseil exécutif national, c'est à ce moment que le vent semble avoir tourné. Soudainement, le ton employé par le Syndicat n'était plus le même, et plutôt que de défendre avec davantage de force pour nos revendications, pour l'obtention desquelles les membres nous avaient accordé un mandat de grève historique, les discussions ont pris une toute autre tournure et ont semblé porter uniquement sur les demandes de l'employeur. On aurait dit que la campagne de peur et de désinformation sur l'avenir de Postes Canada, que l'employeur et le gouvernement fédéral avaient mis tant d'efforts à promouvoir auprès de la population, était parvenue, d'une certaine manière, à exercer son emprise sur le Conseil exécutif national.

Nous savons toutes et tous ce qui est arrivé au cours des jours et des semaines qui ont suivi : à l'automne 2012, en l'absence de toute autre mesure directe de riposte de la part de l'unité de négociation urbaine et en l'absence de toute démonstration de la force collective des membres FFRS, pourtant attendue depuis si longtemps par ces derniers, le Conseil exécutif national a décidé de recommander la ratification des deux projets de convention collective.

Les votes de ratification ont eu lieu en novembre et en décembre. Pendant que le Conseil préparait de nombreux bulletins pour appuyer sa position et présenter les raisons pour lesquelles les membres devaient voter « oui » conformément à sa recommandation, les dirigeants et la dirigeante de l'Atlantique, les permanents syndicaux régionaux et de nombreuses sections locales ont travaillé avec la même diligence pour expliquer aux membres pourquoi ils devaient rejeter les deux projets de convention collective.

Je crois qu'il importe de reconnaître le travail accompli dans le cadre de ces votes de ratification pour montrer au gouvernement et à l'employeur que nous n'étions pas prêts à simplement renoncer à des droits pour lesquels tant de travailleuses et travailleurs des postes se sont battus; pour leur montrer que nous n'accepterons jamais la négociation régionale, la rémunération à deux niveaux et toutes les autres tactiques utilisées par l'employeur pour nous diviser.

Une autre décision décevante prise par le Conseil a été de rejeter ma demande de service d'interprétation bilingue durant les votes de ratification au Nouveau-Brunswick pour que je puisse communiquer ma position sur les projets de convention collective. Je trouvais essentiel de pouvoir expliquer à tous les membres pourquoi je recommandais, avec l'appui de l'ensemble du bureau régional, qu'ils rejettent les projets de convention collective. Puisque personne au bureau régional n'est bilingue, la décision du Conseil a sérieusement nuit à ma capacité de communiquer avec tous les membres.

Ayant eu vent de la décision du Conseil, des sections locales de partout au Nouveau-Brunswick sont passées à l'action et ont accepté de mettre des ressources financières en commun pour permettre à la consœur Line Doucet de nous accompagner et d'interpréter nos présentations et, au besoin, les questions des membres et nos réponses à leurs questions. Un dirigeant bilingue du palier national était présent durant les votes de ratification au Nouveau-Brunswick pour présenter les arguments en faveur des projets de convention collective, à l'exception du vote tenu à Acadie-Bathurst, où le bureau régional et la consœur Doucet ont présenté les recommandations pour le « oui » et le « non », en français et en anglais. Au nom du bureau régional, je tiens à remercier personnellement la consœur Doucet et le comité exécutif de la section locale de Moncton pour la traduction de nos bulletins. Je remercie aussi les comités exécutifs des sections locales d'Acadie Bathurst, de Campbellton et d'Edmundston pour les mesures décisives qu'ils ont prises pour veiller à ce que leurs membres soient bien informés.

Au bout du compte, les membres, à l'échelle nationale, ont voté en faveur de la ratification des deux conventions collectives, et la volonté des membres doit toujours être respectée. Toutefois, je ne peux m'empêcher de me demander si les résultats auraient été différents si les membres avaient été en mesure d'entendre, avant la tenue du vote, des présentations recommandant le rejet des projets de convention collective, et non pas uniquement des recommandations en faveur de leur ratification. À l'exception des membres dont le comité exécutif local avait recommandé le rejet des projets de convention collective (ce qu'ont fait un grand nombre de comités exécutifs locaux partout au pays), les membres participant aux votes de ratification ont été peu nombreux à entendre des arguments contre la ratification, puisque le confrère Gerry Deveau (région de l'Ontario) et moi sommes les seuls directeurs nationaux à s'être opposés à la décision du Conseil (la consœur Cindi Foreman, 2^e vice-présidente nationale, s'est aussi opposée à la ratification de la convention collective de l'unité urbaine).

Depuis la ratification des deux conventions collectives, les attaques du gouvernement fédéral et de l'employeur n'ont pas dérogé. Qu'il s'agisse des atteintes à notre régime de retraite ou des aspects choquants du *Plan d'action en cinq points* que Postes Canada a rendu public le 11 décembre 2013, nos droits et nos avantages sociaux sont la cible d'attaques sans précédent. Ceux qui complotent contre nous semblent pressentir que le moment est propice à l'avancement de leurs objectifs et qu'ils pourront enfin éliminer les emplois et les services qu'ils n'avaient pas réussi à supprimer jusqu'à maintenant. Ils semblent avoir discerné, dans notre acceptation de ces deux conventions collectives et dans notre renoncement à des avantages sociaux de longue date (comme le congé de maladie payé troqué contre le Programme d'assurance-invalidité de courte durée), un affaiblissement de notre détermination à nous défendre de manière militante. Nous devons lutter avec acharnement pour réfuter cette perception – qui est partagée par l'employeur et, plus inquiétant encore, par les membres – sinon les reculs qui nous avons subis en 2012 paraîtront insignifiants par rapport à ce que nous risquons de perdre en 2016.

Transformation postale, modifications du réseau et autres réductions de service

Transformation postale

Postes Canada a poursuivi la mise en œuvre de la transformation postale dans différentes villes un peu partout au Canada et au Québec, y compris dans la région de l'Atlantique. Vers la fin de 2011 et au début de l'année 2012, la transformation postale avait déjà été largement mise en œuvre à Halifax, à l'établissement de traitement du courrier de Halifax et aux postes de factrices et facteurs n^{os} 1 et 2. Des négociations aux termes de l'article 29 ont été entreprises à Saint John (N.-B.), à St. John's (T.-N.-L.) et à Dartmouth (N.-É.). Comme dans le cas des avis relatifs à la transformation postale remis antérieurement au Syndicat, les avis concernant les sections locales de Fundy (N.-B.) et de St. John's (T.-N.-L.) comprenaient l'introduction de nouvelles machines, des changements majeurs aux méthodes de travail et une réduction importante du nombre de postes dans les établissements et les postes de factrices et facteurs.

À Saint John (N.-B.), comme cela a été le cas à Halifax (N.-É.), le comité exécutif local a travaillé d'arrache-pied pour veiller à ce que l'information sur les changements proposés soit régulièrement communiquée aux travailleuses et travailleurs dans le but de déterminer les effets négatifs à anticiper. Parce que Postes Canada élimine régulièrement des emplois du groupe 1 en alléguant que de telles mesures sont attribuables au déclin des volumes de la poste-lettres et qu'elles n'ont rien à voir avec la transformation postale, il était devenu très difficile de tout simplement déterminer les niveaux d'effectifs exacts.

Néanmoins, grâce aux efforts de la section locale de Fundy, le Syndicat a été en mesure de maximiser le nombre d'itinéraires de factrices et facteurs sur la première « vague », de créer une affectation additionnelle de factrice ou facteur adjoint et de préserver les protections en matière d'ancienneté. Merci à tous ceux et celles qui ont contribué à ces efforts : Wally Moore, président de la section locale, Don Watson, 1^{er} vice-président, Kevin Murphy, observateur syndical, et les membres du comité local mixte de santé et de sécurité.

La situation à St. John's était différente. Il arrivait souvent que l'employeur n'était pas disponible pour rencontrer le Syndicat, et il refusait souvent de fournir à la section locale de l'information essentielle à la tenue de toute discussion constructive. De plus, l'employeur n'a pas tenu compte des propositions, découlant des expériences de la transformation postale à Halifax et à Saint John, qui visaient à éliminer bon nombre des effets néfastes connus touchant les travailleuses et travailleurs. Par conséquent, le Syndicat n'a eu d'autre choix que de déposer un grand nombre de griefs pour contester les infractions de l'employeur aux dispositions en matière d'effectifs et d'ancienneté.

À la fin du mois d'octobre 2012, après des mois d'essais infructueux de la part du Syndicat pour amener l'employeur à entreprendre le processus prévu à l'article 29, les parties ont entamé des négociations sur les avis de changements technologiques visant le centre de livraison de Dartmouth. C'était la première fois que nous avions affaire à une réorganisation menée selon la méthode stipulée au chapitre 16 du SMIFF. Ce chapitre permet à l'employeur de procéder à une réorganisation en utilisant une mesure du volume pouvant remonter jusqu'à trois ans en arrière et des estimations du pourcentage du courrier C/L ayant fait l'objet d'un tri séquentiel mécanisé, et ce, pour chaque itinéraire visé par la réorganisation.

Six mois après le début du processus prévu à l'article 29, l'employeur a avisé le Syndicat de la création d'une autre section du groupe 1 à l'établissement de traitement du courrier d'Halifax (ÉTCH) où elle prévoyait y transférer le travail de tri du centre de livraison de Dartmouth. Les « négociations » aux termes de l'article 29 se sont prolongées sur une période de sept mois, en grande partie en raison de l'intransigeance et de l'incompétence de l'employeur. Je tiens à exprimer ma reconnaissance envers tous les membres qui ont participé à ce processus et qui ont fait preuve d'une patience et d'une persévérance exemplaires : Tony Rogers, président de la section locale, Elise Leblanc, 2^e vice-présidente, Gina Miller, secrétaire-trésorière, Jeff Woods, dirigeant des griefs, Angela Green et Vaughn Venoit, observatrice et observateur syndicaux, et les membres du comité local mixte de santé et de sécurité.

Changements au réseau et au tri du courrier local

En octobre 2012, insatisfaite des réductions d'emplois et de services réalisées au moyen de la transformation postale, Postes Canada a annoncé d'autres réductions de services et la mise en œuvre de changements importants au réseau de livraison. Dans la région de l'Atlantique, Postes Canada a d'abord annoncé son intention d'envoyer tout le courrier d'origine, normalement trié le vendredi dans les bureaux de poste de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick, aux établissements d'Halifax et de Saint John pour y être trié. Postes Canada a aussi annoncé qu'elle mettait fin au vidéocodage dans les établissements de l'Atlantique et que dorénavant ce travail serait effectué dans des établissements de l'Ontario et du Québec.

À la suite de la mise en œuvre à l'échelle régionale des différentes phases des changements au réseau, tout le courrier d'origine de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la majorité du Nouveau-Brunswick a été envoyé à Halifax pour y être traité, et le courrier d'origine de certains bureaux de poste de Terre-Neuve-et-Labrador a été envoyé à St. John's. En plus de donner lieu à des pertes d'emplois dans la majorité des installations postales, ces changements ont eu des conséquences très négatives sur les services à la population : le courrier qui était auparavant trié et livré localement le lendemain est maintenant transporté en camion à un établissement de tri situé à l'autre bout de la région et la livraison peut prendre jusqu'à une semaine ou même plus!

De la fin du mois d'octobre 2012 jusqu'à l'automne 2013, la région a participé, aux côtés de membres de comités exécutifs locaux, à d'innombrables réunions de consultations sur des changements aux horaires de travail des membres du groupe 1. Ces changements étaient principalement attribuables à l'élimination de postes ou au déplacement des jours de repos. Dans certains cas, l'employeur ne s'est même pas donné la peine d'avertir le Syndicat des changements et a tout simplement mis en œuvre les nouveaux horaires de travail!

Je tiens à reconnaître les efforts déployés par toutes les sections locales de l'Atlantique pour s'opposer à ces réductions d'emplois et de services, et je les remercie de leur participation au processus de consultation. Bien que les consultations n'aient pas toujours porté fruit, les sections locales ont tout de même réussi à sensibiliser la population sur l'érosion des services publics et la perte de bons emplois dans différentes collectivités de la région.

Je tiens à mentionner tout spécialement un groupe d'amis, d'alliés et de citoyens concernés du Nouveau-Brunswick qui ont attiré l'attention sur le mécontentement de la population à l'égard de la décision de la Société d'envoyer tout le courrier d'origine à l'extérieur de la province aux fins de traitement. Le premier jour de l'entrée en vigueur des « modifications au réseau », ce groupe de citoyennes et citoyens ont pris des mesures directes pour bloquer toute entrée ou sortie des camions à l'établissement de traitement du courrier de Dieppe. Les activités de l'établissement ont été paralysées pendant un bon bout de temps, jusqu'à l'intervention de la police. Un grand merci aux organisatrices et organisateurs locaux (vous vous connaissez), à nos consœurs et confrères du conseil du travail de Moncton et du district et à Patrick Colford, président de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick.

Syndicalisation et négociations dans le secteur privé

Comme ce fut le cas au cours du mandat précédent, notre région a eu l'impression d'avoir été constamment en mode « négociations ». En effet, la convention collective de chacune des unités de négociation du secteur privé est venue à échéance durant le mandat. Nous avons négocié avec les entreprises RMS Pope (provinces maritimes) et Eazy Express (Fredericton, N.-B.) qui assurent la prestation de services urbains fusionnés (SUF) pour le compte de Postes Canada, et avec l'entreprise Emergency Medical Care (Dartmouth, N.-É.) qui œuvre dans le secteur des services de santé d'urgence. Nous avons aussi réussi à syndiquer deux nouvelles unités de négociation : Pro-Ex Transportation (Atlantique) et Medacom Atlantic (Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard).

Emergency Medical Care Inc.

Le Syndicat a remis un avis de négocier à l'employeur et, quelques semaines plus tard, le tout nouveau gouvernement libéral de la Nouvelle-Écosse adoptait une loi qui imposait à l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la santé de la province des restrictions relatives aux services essentiels. Nos membres de la section locale des communications d'urgence médicale de la Nouvelle-Écosse (anciennement la section locale de Bedford) sont aussi visés par cette loi. Même si la loi ne retire pas le droit de grève, elle oblige les syndicats et les employeurs à s'entendre sur un certain nombre de travailleurs et travailleuses formant les « services essentiels » avant que l'une ou l'autre des parties puisse déclencher une grève ou imposer un lock-out. La loi est tellement biaisée que, dans le cas d'un conflit de travail, le nombre de travailleuses et travailleurs du centre de communications désignés comme étant « essentiels » sera plus important qu'en temps normal.

Néanmoins, les membres de l'unité et les membres du comité de négociation étaient déterminés à ne pas laisser la loi entraver leur droit à la libre négociation. Puisque que le Syndicat et EMC Inc. comptaient déjà à leur actif quatre conventions collectives, le comité a estimé que les parties devaient se concentrer sur la négociation d'une nouvelle convention collective plutôt que de consacrer temps et énergie à la conclusion d'une entente sur les services essentiels.

Grâce à la solidarité des membres et au dévouement du comité de négociation, le STTP est parvenu, au terme de quelques mois, à négocier une nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans qui a ensuite été ratifiée par la très grande majorité des membres de l'unité de négociation. La nouvelle convention collective comprend notamment les principales améliorations suivantes :

- Passage d'un régime de retraite à cotisations déterminées à un régime de retraite à prestations déterminées (Nova Scotia Health Employees' Pension Plan);
- Hausses salariales de 2 %, 2,5 %, et 3 % pour les trois premières années de la convention collective (les augmentations de salaire applicables aux quatrième et cinquième années seront fonction de celles qui seront négociées pour les ambulancières et ambulanciers paramédicaux de soins actifs);
- Établissement d'une prime de quart de 0,65 \$ l'heure (2014), qui passera à 1,50 \$ l'heure le 1^{er} avril 2015;
- Établissement d'une prime de fin de semaine de 1,50 \$ l'heure;
- À compter de février 2015, ajout d'un jour férié payé (Jour de la famille);
- Possibilité d'utiliser les congés de maladie payés pour faire la transition à un régime d'avantages sociaux assuré par un tiers.

Les négociations ont aussi permis de régler le différend relatif au salaire d'une nouvelle classe d'emplois, soit celle des administrateurs et administratrices de transferts.

Félicitations aux membres, au comité exécutif de la section locale et au comité de négociation pour avoir obtenu ce que bien des gens croyaient impossible compte tenu de l'ingérence politique du gouvernement libéral provincial dans le processus de négociation collective. Un merci tout spécial à Elysha Lavin, présidente de la section locale des communications d'urgence médicale de la Nouvelle-Écosse, à Trenton Garde, secrétaire-trésorier de la section locale, et à l'équipe de négociation composée de la consœur Lorelei MacIntosh et des confrères Matt Lent et George Nickerson.

Medacom Atlantic Inc.

En décembre 2012, à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), des représentantes et représentants du bureau régional du STTP ont rencontré les travailleuses et travailleurs de Medacom Atlantic Inc., une filiale de la compagnie d'assurance Croix Bleue Medavie, qui est aussi propriétaire de l'entreprise Emergency Medical Inc. (EMC), à Dartmouth (Nouvelle-Écosse). Les travailleuses et travailleurs de Medacom avaient hâte de se joindre au STTP et d'obtenir une première convention collective. Ils communiquaient fréquemment avec leurs consœurs et confrères d'EMC, en Nouvelle-Écosse, et avaient une longue liste de revendications relatives au lieu de travail. Le 10 mai 2013, la commission du travail de l'Île-du-Prince-Édouard a finalement rendu une décision reconnaissant le STTP comme agent négociateur accrédité représentant l'ensemble des travailleuses et travailleurs de Medacom Atlantic.

Même si la très grande majorité des travailleuses et travailleurs avaient signé une carte de demande d'adhésion au STTP, l'employeur s'est entêté à contester la demande d'accréditation du Syndicat. Après avoir épuisé tous ses recours, l'entreprise a finalement allégué auprès de la commission du travail que le STTP n'était pas un syndicat en vertu de la loi provinciale sur le travail. La décision de la commission qui reconnaît le Syndicat a par la suite été maintenue par la Cour suprême de l'Île-du-Prince-Édouard.

Le Syndicat a ensuite tenu une réunion avec les travailleuses et travailleurs pour élaborer leur programme de revendications et remettre un avis de négocier à l'employeur. Des défis énormes faisaient obstacles à la négociation d'une première convention collective juste et équitable, puisque ces travailleuses et travailleurs, qui font partie du secteur de la santé, ne disposent pas du droit de grève (ce qui est aussi le cas de la majorité des employés du secteur public de l'Île-du-Prince-Édouard). Deux des principales revendications concernaient les salaires déplorables et les niveaux d'effectifs inadéquats empêchant les membres de prendre tout type de congé, payé ou non.

Incapables d'en arriver à un projet de convention collective, les parties ont fait appel à un arbitre de différend. En décembre 2014, l'arbitre Bruce Outhouse a rendu sa décision et les travailleuses et travailleurs de Medacom ont finalement obtenu une convention qui répond à bon nombre des préoccupations qui, au départ, les avaient amenés à prendre contact avec le STTP. D'une durée de cinq ans, la convention collective comprend d'importantes hausses salariales, des protections en matière d'ancienneté et quatre jours fériés additionnels.

Durant ces deux années de syndicalisation et de négociation, les membres de Medacom Atlantic ont fait preuve d'une persévérance et d'une solidarité remarquables dans leurs efforts pour être traités avec respect par leur employeur. Un merci tout spécial aux négociateurs, soit les confrères Sean Conahan, George Nickerson et Matt Gaudet.

Eazy Express Inc.

Dès que l'entreprise Super Express a perdu son contrat des SUF à Fredericton, le STTP s'est empressé de syndiquer les conducteurs, dont la majorité travaillait pour l'entrepreneur précédent. Le Syndicat a ainsi présenté une demande d'accréditation pour représenter les travailleuses et travailleurs du nouvel entrepreneur, Eazy Express. Cette entreprise a déjà détenu plusieurs contrats des SUF en Ontario, mais il s'agit de son premier contrat dans la région de l'Atlantique.

En général, il est assez simple d'obtenir l'accréditation pour représenter les travailleuses et travailleurs des entreprises qui détiennent des contrats des SUF, mais lorsque vient le temps de négocier une convention collective, l'employeur devient alors très difficile à joindre et il est pratiquement impossible d'obtenir des dates pour mener les négociations. C'est exactement ce qui s'est produit dans le cas de M. Brooks et d'Eazy Express.

Le comité de négociation a travaillé d'arrache-pied. Grâce à son dévouement, à sa détermination et à sa capacité à sortir des sentiers battus, une convention collective a finalement été conclue. En octobre 2012, les parties ont signé une convention collective de quatre ans qui comprend des hausses salariales et d'autres améliorations, notamment les suivantes : un paiement à la pièce et un salaire mensuel garanti au taux horaire de 15 \$; une hausse de 7 % du paiement à la pièce et du salaire mensuel; une indemnité d'uniforme et de chaussures; des protections améliorées en matière de santé et de sécurité; la reconnaissance de l'ancienneté; une procédure de dotation; la récupération à l'interne du travail des SUF accompli à Fredericton; la création de la classe d'emplois de chef d'équipe; et des protections en cas de mise à pied.

La convention collective est le fruit du travail acharné du comité de négociation qui a dû se battre contre un employeur intransigeant pour obtenir des améliorations aux droits et aux protections de ces travailleuses et travailleurs qui sont habituellement exploités par leur employeur et Postes Canada. Merci aux consœurs Diane Akerley (section locale de Fredericton) et Toni MacAfee, et aux confrères Blaine Long (unité de négociation d'Eazy Express) et Jim Gallant.

RMS Pope Inc.

Tout au long du dernier mandat, les problèmes dans les lieux de travail à RMS Pope Inc. n'ont cessé de s'intensifier. En 2011, l'entreprise détenait des contrats avec Postes Canada pour la prestation de services routiers et de services urbains fusionnés dans des villes, petites et grandes, partout dans les provinces maritimes : Sydney (Nouvelle-Écosse), Antigonish (Nouvelle-Écosse), New Glasgow (Nouvelle-Écosse), Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), Bathurst (Nouveau-Brunswick) et Campbellton (Nouveau-Brunswick). Chaque fois que le Syndicat déposait un grief ou soulevait un problème relatif au lieu de travail, la réponse de l'employeur était toujours la même, c'est-à-dire qu'il menaçait de remettre un avis de 90 jours à Postes Canada pour mettre fin à son contrat si le Syndicat ne laissait pas tomber sa plainte ou son grief. RMS Pope n'a jamais donné suite à ses menaces, mais l'entreprise a quand même continué de perdre des contrats au profit d'entrepreneurs présentant des soumissions moins élevées. Et à chaque fois, RMS Pope a attribué la perte du contrat au fait qu'elle devait maintenant soumissionner à un prix plus élevé en raison des salaires bonifiés versés à ses employés syndiqués.

Puisque la convention collective venait à échéance à la fin de 2013, les membres ont ratifié un programme de revendications et le STTP a remis un avis de négocier à l'employeur. Fidèle à lui-même, celui-ci a refusé de négocier une nouvelle convention collective avec le Syndicat.

Puisque RMS Pope a continué d'enfreindre la convention collective de manière éhontée, les griefs se sont accumulés. Malgré les efforts répétées du dirigeant des griefs et des permanents syndicaux pour travailler avec l'employeur dans le but de régler les griefs et de s'entendre sur des dates d'arbitrage, l'employeur a continuellement fait fi des tentatives du Syndicat. Ainsi, les membres sont l'objet d'un déni de justice en raison des douzaines de griefs non réglés.

Au moment de rédiger le présent rapport, le STTP s'apprête à intenter une poursuite devant la Cour fédérale pour obliger l'employeur à se conformer au *Code canadien du travail*, aux décisions du Conseil canadien des relations industrielles et aux dispositions de la convention collective. Bien que l'employeur fasse tout ce qu'il peut pour se soustraire à ses obligations, nous allons poursuivre sans relâche toutes les avenues qui s'offrent à nous pour obtenir justice au nom des membres.

Pro-Ex Transportation Inc.

Au moment de rédiger le présent rapport, le STTP a été accrédité comme agent négociateur des conducteurs de l'entreprise Pro-Ex qui assurent la prestation de services urbains fusionnés partout dans les provinces de l'Atlantique. Les membres ont ratifié un programme de revendications et le Conseil exécutif national a nommé le confrère Jim Gallant et la consœur Toni MacAfee au comité de négociation.

Face au refus de l'employeur de tenir de véritables négociations, le STTP a présenté une demande de conciliation. En janvier 2015, un conciliateur a été nommé et les parties sont en train d'établir leurs dates de disponibilité en vue de tenir des rencontres.

Solidarité internationale

Durant tout le mandat, la région a poursuivi son travail de solidarité internationale, grâce principalement à son fonds de solidarité internationale. Créé par les sections locales de l'Atlantique, ce fonds vise à sensibiliser les membres à l'importance de la solidarité entre syndicats à l'échelle internationale et entre travailleuses et travailleurs (y compris entre travailleuses et travailleurs des postes) de différents pays. Le fonds de solidarité internationale de l'Atlantique est financé, en grande partie, par les contributions des sections locales de la région et les sommes recueillies lors des encans de solidarité tenus dans le cadre des sessions d'éducation du printemps et de l'automne et d'autres réunions prévues aux statuts nationaux.

Le comité régional des résolutions, qui est responsable de l'administration du fonds entre les réunions statutaires, a approuvé le recours au fonds de solidarité internationale de l'Atlantique pour le financement des activités suivantes :

- Les consœurs Beatrice Douglas-Simmons (Nova) et Anita Bock (Charlottetown) ont participé au tribunal populaire et à l'assemblée pour la libération des cinq Cubains, à Toronto (2012).
- La consœur Dawn Robertson (Fundy) a participé au programme « Global Village », au Népal, organisé par l'organisme Habitat for Humanity (2012).
- Les consœurs Ruth Breen (Fredericton-Oromocto) et Marilyn Cheek Totten (Truro) se sont jointes à une délégation qui a participé à une tournée d'étude approfondie des territoires palestiniens occupés, organisée par le comité israélien contre la démolition des maisons (Israeli Committee Against House Demolitions – ICAD). La consœur Toni MacAfee y a aussi pris part en tant que membre de la délégation nationale du STTP (2012).
- Le confrère Eoin Dewar (New Glasgow) a participé à la tournée « rompre le silence » (Breaking the Silence) au Guatemala, qui avait pour thème « extraction minière, main-d'œuvre et options pour un avenir durable » (2013).
- Les confrères Chris Clay (Charlottetown) et Mike McDonald (St. John's) se sont joints aux membres du Comité national des droits de la personne, au confrère Richard Hopper (Moncton) et aux consœurs Annette Davis (Happy Valley-Goose Bay) et Anita Bock, et à des milliers de militantes et militants de partout au Canada et au Québec qui se sont réunis à Ottawa dans le cadre du Forum social des peuples (2014).

- Le confrère Scott Gaudet (Summerside) et la consœur Beatrice Douglas-Simmons (Nova) se sont rendus à la Havane, à Cuba, pour assister au 10^e colloque pour la libération des cinq Cubains. La délégation du STTP a aussi rencontré des représentantes et représentants de la centrale syndicale cubaine (CTC), du syndicat des travailleuses et travailleurs des communications et des travailleuses et travailleurs des postes de Cuba (2014).

Les travailleuses et travailleurs de la région de l'Atlantique ont aussi participé à un certain nombre de délégations financées par le palier national :

En 2012, la consœur Ruth Breen (Fredericton-Oromocto), en compagnie du 4^e vice-président national, Donald Lafleur, a représenté le STTP à la conférence de Durban sur les changements climatiques, en Afrique du Sud. Durant leur séjour à Durban, les délégations du STTP et de l'Alliance de la fonction publique du Canada ont rencontré des représentantes et représentants du syndicat sud-africain des travailleuses et travailleurs des communications dans le but d'assurer le suivi d'un projet financé conjointement par les deux syndicats canadiens.

La même année, les consœurs Toni MacAfee, Bobbi Jo Brown (Truro) et Ruth Breen (Fredericton-Oromocto) ont assisté à une réunion stratégique de solidarité syndicale avec la Palestine, qui a eu lieu à Montréal. Les participantes et participants à cette réunion ont analysé la situation au Moyen-Orient et en Palestine, et ont discuté de la participation du mouvement syndical.

En septembre 2012, la consœur Krista Ricketts (Corner Brook), en compagnie d'autres jeunes déléguées et délégués du Québec et du Canada, a participé à la première conférence mondiale des jeunes travailleurs et travailleuses du transport de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), à Montréal.

À la fin de 2012, la consœur Anita Bock (Charlottetown) et le confrère Scott Gaudet (Summerside), en compagnie d'autres membres du STTP, se sont rendus à Porto Alegre, au Brésil, pour participer au Forum social mondial. Le Forum rassemble des militantes et militants du mouvement syndical et de la société civile de partout dans le monde qui s'opposent au néolibéralisme dans le but de bâtir un monde meilleur.

En 2013, la consœur Beatrice Douglas-Simmons et les confrères Denis Lemelin et Don Foreman se sont rendus à Washington, DC, pour assister à l'activité « Five Days for the Five », organisée par le comité international pour la libération des cinq Cubains. L'activité visait à attirer l'attention sur le sort des cinq héros cubains qui languissaient encore dans des prisons fédérales aux États-Unis et à réclamer leur libération immédiate.

Travail avec le mouvement syndical et nos alliés

Tout au long du dernier mandat, les travailleuses et travailleurs des postes ont continué d'être actifs au sein du mouvement syndical, travaillant en étroite relation avec nos alliés, les conseils du travail, le Congrès du travail du Canada et les fédérations du travail sur des questions fondamentales qui touchent les travailleuses et travailleurs et la population en général. Comme dans le passé, le STTP continue d'être bien représenté au sein des comités exécutifs des différentes fédérations du travail. En effet, le confrère Carl Pursey (ancien président de la section locale de Charlottetown) est président de la fédération du travail de l'Île-du-Prince-Édouard; le confrère Eric Gauthier (ancien président de la section locale de Charlottetown) représente le STTP au comité exécutif de la fédération du travail de l'Île-du-Prince-Édouard; le confrère Kevin Suttie (nouveau président de la section locale de Fundy) représente le STTP au comité exécutif de la fédération du travail du Nouveau-Brunswick, et le confrère Gordie MacDonald (président de la section locale de Breton et du conseil du travail du Cap Breton et du district) représente les travailleuses et travailleurs des postes à titre de vice-président général de la fédération du travail de la Nouvelle-Écosse.

Au cours des trois dernières années et demie, le STTP a travaillé sans relâche avec nos alliés, nos consœurs et confrères du mouvement syndical et des militantes et militants communautaires pour s'opposer aux attaques des gouvernements de droite de toute allégeance. En Nouvelle-Écosse, le STTP a activement appuyé l'International Union of Operating Engineers (IUOE) (qui par la suite s'est joint à l'entreprise Emergency Medical Care Inc. pour contester notre accréditation à titre d'agent négociateur des travailleuses et travailleurs du centre de communications de Dartmouth) lorsque le gouvernement provincial néodémocrate a retiré le droit de grève aux travailleuses et travailleurs paramédicaux des services de santé d'urgence de la province.

En 2014, en Nouvelle-Écosse, les travailleurs et travailleuses des postes se sont joints à des syndicats représentant des travailleuses et travailleurs du secteur de la santé (syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Nouvelle-Écosse, Service Employees International Union, UNIFOR, Syndicat canadien de la fonction publique et syndicat des infirmières de la Nouvelle-Écosse) pour lancer une contestation constitutionnelle du projet de loi 37, adopté par le gouvernement libéral nouvellement élu. Au moyen d'une coalition mise sur pied par la fédération du travail, les syndicats ont déposé une demande auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse alléguant que le projet de loi contrevenait à la *Charte canadienne des droits et libertés* et au droit international en portant directement atteinte au droit de grève des travailleuses et travailleurs du secteur de la santé et des services communautaires.

En vertu du projet de loi 37 (loi sur les services essentiels dans le secteur de la santé et des services communautaires), les syndicats et les employeurs du secteur de la santé doivent conclure une entente sur les services essentiels avant de pouvoir déclencher une grève ou imposer un lock-out. Il s'agit d'une des mesures législatives les plus régressives jamais imposées à des travailleurs et travailleuses, n'importe où au pays. Essentiellement, le projet de loi prive les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats de leur droit constitutionnel de négociation collective. Les membres de la section locale des communications d'urgence médicale de la Nouvelle-Écosse font partie des 40 000 travailleuses et travailleurs de la santé et des services communautaires de la Nouvelle-Écosse touchés par cette mesure législative.

En 2014, à Terre-Neuve-et-Labrador, les travailleuses et travailleurs des postes se sont joints à l'ensemble du mouvement syndical pour s'opposer activement à une nouvelle loi provinciale visant à éliminer les améliorations qui avaient été apportées au code du travail de la province à l'issue d'une chaude lutte menées par les syndicats en 2012. Selon le projet de loi 22, présenté par les conservateurs et appuyé par les libéraux, si le taux de participation à un vote d'accréditation est inférieur à 70 %, tous les membres qui n'auront pas voté seront considérés comme ayant voté contre le syndicat!

Durant le dernier mandat, le STTP a augmenté sa participation aux activités des différents conseils du travail de la région. Bien qu'il y ait encore quelques sections locales qui n'envoient toujours pas régulièrement de déléguées ou délégués aux réunions de leur conseil du travail, et qui se contentent de verser leur capitation, la majorité des sections locales (dans la mesure où leur collectivité compte un conseil du travail) jouent un rôle actif au sein de leur conseil du travail et participent activement au travail important qui est accompli dans leur collectivité.

La région continue aussi son travail de soutien aux coalitions. Elle travaille étroitement avec un certain nombre de coalitions et de partenaires sociaux, notamment :

- Association Nouvelle-Écosse-Cuba et réseau Canada-Cuba
- Fédération canadienne des étudiantes et étudiants – journées nationales d'action
- Première nation d'Elsipogtog – défense des droits autochtones et lutte contre la fracturation hydraulique au Nouveau-Brunswick
- Étudiants et étudiantes contre l'apartheid israélien
- Coops Média d'Halifax et du Nouveau-Brunswick
- Réseau de solidarité avec les maquiladoras
- Acorn Nouvelle-Écosse

Campagne Sauvons Postes Canada

Le 11 décembre 2013, Postes Canada a rendu public son plan d'action en cinq points. Compte tenu des mesures contenues dans ce plan, l'annonce a eu l'effet d'une bombe. Au cours des semaines qui ont suivi, les sections locales de la région de l'Atlantique se sont rencontrées pour établir une stratégie collective sur la meilleure façon de mobiliser les membres pour faire échec à cette attaque massive contre les travailleuses et travailleurs et le service postal public. Une cinquantaine de personnes, représentant la majorité des sections locales de la région, étaient présentes. Ayant bénéficié d'une certaine aide financière du palier national, les sections locales ont payé les coûts liés à l'envoi de leurs représentantes et représentants à Halifax pour y discuter des actions concrètes de riposte qu'elles et leurs membres étaient prêts à mener. Plutôt que de plier l'échine et de se lamenter des compressions annoncées, les membres se sont montrés plus intraitables que jamais. Ce fut une fin de semaine formidable, pleine de discussions passionnantes et d'idées novatrices. La séance de stratégie a porté sur nos efforts et a encouragé l'ensemble de la région à passer à l'action.

Le 25 et 26 janvier 2014, nous nous sommes tous réunis à Halifax et nous avons passé deux jours à discuter des outils et des ressources dont nous aurions besoin, des actions qui seraient requises et des stratégies à mettre en œuvre pour mener une campagne de riposte couronnée de succès. Nous étions très heureux de pouvoir compter sur la présence de Megan Leslie, députée néodémocrate d'Halifax, et d'Adrienne Silnicki, coordonnatrice en matière de santé pour le Conseil des Canadiens, qui nous ont donné des conseils (et des astuces) pour exercer des pressions sur les différents paliers de gouvernement. Le confrère Tony Tracy, représentant du Congrès du travail du Canada pour la Nouvelle-Écosse, a animé une séance sur l'utilisation efficace des médias sociaux dans le cadre d'une campagne comme la nôtre. Nous avons aussi été très chanceux de pouvoir compter sur la présence du confrère Geoff Bickerton, qui a fait une présentation sur les services bancaires postaux dans le cadre d'une réunion ouverte au public. Jean-Claude Parrot, ancien président national du STTP, s'est joint à nous au moyen de Skype. Les connaissances et les conseils du confrère Parrot ont été une véritable source d'inspiration pour tous les participants et participantes.

La région a aussi organisé une formation par téléconférence sur les activités de porte-à-porte à l'intention des membres des comités exécutifs de section locale qui participent à la campagne. Un grand merci à Aalya Ahmad, du service des communications au bureau national, et au confrère Dave Bleakney (permanent syndical national) pour leur aide dans l'animation de cette séance de formation.

En juin 2014, le palier national a entrepris d'embaucher des coordonnatrices et coordonnateurs de campagne aux paliers national et régional. Tous les membres à l'échelle nationale ont été invités à présenter leur candidature. Le Conseil exécutif national a ensuite approuvé l'embauche de deux personnes responsables de la coordination au palier national et de trois personnes responsables de la coordination au palier régional, soit une pour les régions de l'Atlantique, de l'Ontario, du Toronto métropolitain et du Centre (Est); une pour les régions du Québec et du Montréal métropolitain, et une pour les régions des Prairies et du Pacifique. À l'automne 2014, le confrère George Nickerson a été nommé coordonnateur de campagne pour l'Est du pays. Il est demeuré au bureau régional de l'Atlantique pour accomplir ses nouvelles fonctions.

Je tiens aussi à remercier la consœur Kristen MacEachern (Antigonish) pour son aide relativement à la campagne nationale. En 2014, la consœur MacEachern a été nommée coordonnatrice pour l'Est du pays et elle travaille sans relâche au nom des membres à partir du bureau national.

Les sections locales de l'Atlantique ont joué un rôle très actif dans le cadre de la campagne Sauvons Postes Canada. Sauf quelques rares exceptions, toutes les sections locales de la région sont sorties en force dans leurs collectivités pour recueillir des signatures et rencontrer la population au moyen de tables d'information installées dans des marchés agricoles, des centres commerciaux et des arénas, et au moyen d'activités de porte-à-porte qui ont permis aux membres de s'entretenir avec la population. Les sections locales ont aussi organisé des réunions avec leur députée ou député fédéral, ont fait des présentations auprès de leur conseil municipal et ont travaillé fort pour encourager l'adoption de résolutions et contrer le flot de désinformation véhiculée par Postes Canada, les valets des conservateurs et les médias grand public. De nombreuses sections locales ont tenu des assemblées publiques qui ont connu beaucoup de succès et suscité un appui public très important.

La campagne a obtenu un appui massif de la part du mouvement syndical dans son ensemble : conseils du travail, fédérations du travail et Congrès du travail du Canada (CTC). Le STTP a été invité à faire une présentation dans le cadre de trois des quatre conférences préparatoires aux élections fédérales organisées par le CTC dans les provinces de l'Atlantique.

Toutefois, comme cela se produit souvent dans le cas de campagnes à long terme, nous avons subi quelques échecs en cours de route. Certaines sections locales n'ont pas pris part à la campagne, et dans d'autres cas, les membres n'ont pas été mobilisés pour y participer. Dès le départ, la campagne nationale a principalement porté sur la décision de Postes Canada d'éliminer la livraison du courrier à domicile. Le fait que la Fédération canadienne des municipalités ait rejeté une résolution portant uniquement sur le maintien de la livraison à domicile, faisant fi des autres aspects négatifs du plan en cinq points de Postes Canada, témoigne d'un problème important relativement à notre campagne, car de nombreuses municipalités ayant adopté des résolutions contre les compressions étaient déjà desservies par la livraison centralisée.

Remerciements

En réfléchissant au dernier mandat, je constate à quel point nous sommes chanceux dans la région de l'Atlantique de pouvoir compter sur un nombre impressionnant de membres toujours prêts à se retrousser les manches, n'ayant jamais peur de relever des défis et animés d'une passion militante pour défendre les membres.

Je profite de l'occasion pour reconnaître le travail acharné accompli par un certain nombre de membres qui, tout au long du mandat, ont sacrifié un nombre incalculable d'heures loin de leurs amis, de leur famille et de leurs proches. Je les en remercie. Au nom des membres de la région de l'Atlantique, des dirigeants, de la dirigeante et des permanents syndicaux régionaux, je tiens à remercier pour leur dévouement et leur travail soutenu les membres des comités exécutifs locaux et autres comités, les déléguées et délégués syndicaux, les membres siégeant aux conseils du travail, les formatrices et formateurs syndicaux, les plaideurs et plaideuses et les militantes et militants œuvrant dans les lieux de travail et la collectivité. Sans leur contribution, le Syndicat ne pourrait accomplir son travail.

Je m'en voudrais de ne pas mentionner le travail accompli par les représentantes et représentants de la région siégeant aux différents comités nationaux. Comme lors des mandats précédents, ces membres ont fait don de leur temps et de leurs efforts pour veiller à ce que les membres bénéficient de la meilleure représentation possible. Il s'agit des membres suivants : Kevin Peterson (New Glasgow), membre du Conseil national des syndics, et son remplaçant Scott Gaudet (Summerside); Ruth Breen (Fredericton-Oromocto), membre du Comité national des femmes, et ses remplaçantes Nancy Rogers (Bridgewater) et Jackie Robichaud (Miramichi); Anita Bock (Charlottetown), Donna Mendes (Nova), Dwayne Corner (Nova) et Annette Davis (Happy Valley-Goose Bay), membres du Comité national des droits de la personne, et leurs remplaçantes et remplaçants Marty Davidson (Cumberland), Debbie Watson (Fundy), Richard Hopper (Moncton) et Carlynn Leblanc (Moncton); Nicola Boone (New Glasgow) et Tony Rogers (Nova), membres du Comité national de la mesure du travail; Debbie Hollis (Moncton), membre du Comité national de santé et de sécurité; Anita Bock (Charlottetown), membre du Comité national d'appel, et sa remplaçante Krista Ricketts (Corner Brook); et Bobbi Jo Brown (Truro), membre du Comité national de discipline et de résolution des conflits, et sa remplaçante Jackie Robichaud (Miramichi).

Je tiens aussi à souligner le travail des membres qui ont siégé, au cours du mandat, au comité régional des résolutions. En plus des tâches liées aux conférences régionales, les membres de ce comité sont aussi responsables de l'administration du fonds de solidarité internationale de la région de l'Atlantique. Il s'agit des consœurs Sue Gauthier (Charlottetown), Debbie Legge (Moncton), Jackie Robichaud (Miramichi), Krista Ricketts (Corner Brook), Jamie Patterson (Labrador City-Wabush), Gina Miller (Nova), Edith Macdonald (Woodstock), Ruth Breen (Fredericton-Oromocto), Kristen MacEachern (Antigonish) et Anita Bock (Charlottetown), et des confrères Gordie MacDonald (Breton), Mike McDonald (St. John's), Craig Dyer (St. John's), Don Watson (Fundy), Tony Rogers (Nova) et Jeff Woods (Nova).

Comme toujours, les membres ont immensément bénéficié des connaissances, du dévouement et du travail acharné du personnel du bureau national, qui appartient soit à la section locale 225 du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB), soit à la section locale 1979 du Syndicat canadien de la fonction publique. Au bureau de l'Atlantique, Delores Smith et Valerie Richardson, adjointes administratives membres de la section locale 225 du SEPB, ne font pas exception à la règle. Nous leur sommes tous très reconnaissants de leur décision de repousser à plus tard leurs projets de « retraite anticipée » afin de rester avec nous pour un autre mandat! Un merci tout particulier à Martha Newcombe qui est venue travailler au bureau régional en 2013 durant l'absence de Delores.

Enfin, je tiens à mentionner que ce fut pour moi un véritable honneur de travailler aux côtés de membres qui, de jour en jour, n'ont jamais perdu de vue leur engagement à l'égard des lieux de travail et ont toujours défendu les membres avec passion et militantisme. Il s'agit de la consœur Anita Bock, qui a répondu à l'appel et qui est venu remplacer George au bureau régional lorsque ce dernier a assumé le rôle de coordonnateur régional de campagne, des confrères Robert Garnier et George Nickerson, permanents syndicaux régionaux, de la consœur Toni MacAfee, dirigeante régionale de l'éducation et de l'organisation, et du confrère Jim Gallant, dirigeant régional des griefs.

Conclusion

Les déléguées et délégués au congrès national de 2015 décideront de l'orientation du Syndicat pour les quatre prochaines années. Par conséquent, ils devront prendre de nombreuses décisions importantes, notamment en ce qui concerne la structure du Syndicat et l'élection des membres qui le dirigeront, tant au palier national que régional, au cours du prochain mandat.

Les déléguées et délégués auront à élire une nouvelle présidente ou un nouveau président national. Puisque le confrère Lemelin a récemment annoncé qu'il ne serait pas de nouveau candidat à la présidence, je profite de l'occasion pour le remercier pour toutes ces années au cours desquelles il a inlassablement servi les membres. Nous n'avons peut-être pas toujours été d'accord sur la direction à donner au Syndicat, mais le dévouement et l'engagement du confrère Lemelin envers les membres doivent être reconnus et appréciés à leur juste valeur.

Je souhaite à tous les délégués et déléguées un bon voyage vers Toronto, et j'attends avec impatience la tenue d'un congrès national positif et constructif.

Rapport respectueusement présenté en toute solidarité.

Jeff Callaghan,
Directeur national,
Région de l'Atlantique.

sepb 225
gl/scfp1979

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DU QUÉBEC

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

50 ans déjà
1965-2015



Consœur,
Confrère,

Conformément aux exigences des statuts nationaux, il me fait énormément plaisir de vous soumettre mon deuxième et dernier rapport comme directeur national de la région du Québec pour le mandat de 2011-2015.

Ce fut pour moi un honneur de siéger au Conseil exécutif national et de représenter tous les membres de la région du Québec.

Introduction

Ces trois dernières années et demie auront été difficiles et exigeantes avec toutes les annonces faites par Postes Canada. Il ne faut pas oublier la journée du 11 décembre 2013, où l'employeur annonçait de façon sauvage l'arrêt de la livraison à domicile par les facteurs et factrices.

Le Conseil exécutif national a rapidement adopté une nouvelle stratégie pour contrer la décision de Postes Canada avec l'aide des comités exécutif locaux. Le bureau régional a multiplié les rencontres avec les membres lors d'assemblées publiques. Ces assemblées publiques étaient faites conjointement avec le NPD, parti politique qui nous appuie fortement dans notre lutte.

Nous avons constaté que l'ensemble de la population était contre l'arrêt de la livraison porte-à-porte. Une grande majorité de municipalités ont adopté des résolutions pour affirmer leur opposition à la décision de Postes Canada. Cette décision pourrait nous faire perdre près de 9 000 emplois à plein temps. Le bureau régional a organisé différentes activités. La majorité des sections locales ont su exprimé leur position pour dénoncer à la population que Postes Canada était dans l'erreur. Je tiens d'ailleurs à les féliciter pour leur initiative.

Contexte politique

Les prochaines élections fédérales seront cruciales pour les travailleurs et les travailleuses des postes, le service postal et le mouvement syndical. Le nouveau Conseil exécutif national devra, avec l'aide de toutes les sections locales, travailler avec énergie pour démontrer à la population que le Parti conservateur est un parti antisyndical et anti-travailleurs et anti-travailleuses. Vous devrez vous souvenir que ce même parti politique est en faveur de l'arrêt de la livraison porte-à-porte.

L'année 2015 sera déterminante pour l'avenir de notre syndicat. Les membres devront, lors des prochaines élections, travailler pour convaincre la population que nous devons nous débarrasser de ce gouvernement conservateur.

Notre système postal appartient à tous les Canadiens et Canadiennes et doit demeurer un service public et universel. Il est rentable, mais souvent mal administré.

La structure du Syndicat

Je vais peut-être paraître pessimiste, mais je suis persuadé que notre situation est telle que nous ne pouvons plus soutenir financièrement l'ensemble des activités du Syndicat (éducation, arbitrages, services aux membres) et que nous devons faire des coupures importantes si nous voulons maintenir le service auquel les membres ont droit.

Avec la perte possible de 9 000 membres dans les prochaines années, les membres auront des choix difficiles à faire autant aux niveaux national et régional que local.

L'éducation

La base principale de notre syndicat a toujours été la défense et l'éducation de nos membres. Ce principe doit continuer pour la survie du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.

Dans le dernier mandat, les membres du bureau régional, aidés des animateurs et animatrices, ont permis à plus de 500 membres d'assister à différents cours qui sont tous extrêmement importants :

- Résolution de conflits, niveaux I et II;
- La Retraite;
- Préparation et rédaction de griefs;
- Connaître mes droits;
- Plaidoirie;
- Initiation à la vie syndicale;
- Animation;
- Le STTP et les médias;
- Administration d'une section locale;
- Déléguée syndicale et délégué syndical;
- Système de mesure des itinéraires de factrices et de facteurs (SMIFF);
- Secrétaire-trésorière et secrétaire-trésorier d'une section locale;
- Comprendre la convention collective urbaine;
- Santé et sécurité au travail;
- Graphiques à colonnes;
- Sensibilisation au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- Réclamation à la CSST.

Vous connaissez sûrement ma position en ce qui a trait à la formation des membres. Depuis que je suis à la région, j'ai toujours privilégié ce domaine, et nous devons continuer coûte que coûte à donner des cours. Je tiens d'ailleurs à remercier l'ensemble des animatrices et animateurs pour leurs connaissances et leur passion.

L'article 54

Durant ce mandat, j'ai dû rencontrer l'employeur environ 40 fois pour représenter une centaine de membres ayant besoin de mesures d'adaptation.

L'employeur tente souvent de placer tel ou tel membre dans certaines affectations sans respecter les modalités de l'article 54. Nous allons devoir rester très vigilants face à l'attitude de Postes Canada dans ces dossiers.

L'article 56

Il semble y avoir une légère diminution du nombre d'incidents relatifs à l'article 56 depuis mon dernier rapport. Il continue d'y avoir néanmoins de la violence au travail, mais il est clair que l'employeur ne fait pas toujours ce qu'il faut. Souvent, les superviseurs ferment les yeux en se disant « ce n'est pas grave. » Il faut se souvenir que les membres doivent travailler dans un milieu exempt de violence et de harcèlement. Notre maxime, c'est : tolérance zéro.

Règles de travail

Au risque de me répéter, je suis convaincu que nous devons respecter nos règles de travail si nous voulons les conserver. D'autres avant nous se sont battus pour obtenir des conditions de travail adéquates. Certains semblent l'oublier.

Je suis convaincu que Postes Canada arrêterait sûrement de couper dans nos conditions de travail si chacun d'entre nous était plus conscientisé.

Consultation avec Postes Canada

À la suite de la décision de l'employeur d'arrêter la livraison porte-à-porte, les rencontres avec l'employeur se sont multipliées énormément. Comme d'habitude, leurs annonces se font à la dernière minute.

Nous devons sans cesse discuter avec la direction de Postes Canada pour rétablir telle ou telle situation. L'employeur pense à tort qu'il peut faire comme bon lui semble en prétextant qu'il y a des surplus de personnel. Nous devons à tout instant corriger leur position pour la protection de nos membres et le respect de la convention collective.

De plus, l'employeur modifie régulièrement les horaires de travail et ce, surtout pour le groupe 1 : soit que les heures d'ouverture du bureau de poste diminuent, soit qu'un poste est aboli à la suite d'un départ à la retraite ou d'une demande de mutation d'un membre vers un autre bureau.

Négociations

Dès la fin du congrès 2015, le nouveau Conseil exécutif national devra entamer les prochaines rondes de négociation autant pour le secteur urbain que pour le secteur rural. Les membres devront rester solidaires.

Lors des dernières négociations, nous avons perdu beaucoup d'acquis comme les congés de maladie, la baisse du taux horaire pour le nouveau personnel, l'augmentation des coûts d'assurance. L'employeur tentera de nous enlever notre sécurité d'emploi, de modifier notre régime de retraite, d'éliminer certaines normes de travail. Nous allons devoir démontrer à Postes Canada que nous sommes un syndicat combatif et fort de l'appui de ses membres.

Conclusion

Je suis fier d'être membre du STTP depuis 38 ans. Je suis aussi fier d'avoir pu contribuer à ses actions. Mais ce syndicat m'a de plus beaucoup donné et m'a appris que la solidarité peut déplacer des montagnes. Je m'en vais donc avec le sentiment d'avoir fait de mon mieux pour représenter les membres de façon honnête.

Merci à tous ceux et celles avec qui j'ai travaillé à la région. Malgré quelques divergences d'opinions, toute l'équipe avait un objectif en commun; c'était la défense, les acquis et le bien-être des membres.

Merci également aux membres des différents comités exécutifs locaux que j'ai connus depuis 1976 à titre de président de ma section locale et depuis 1993, pour leur appui dans mes tâches de permanent suppléant, puis de permanent, de dirigeant régional des griefs et de directeur national.

Merci au Conseil exécutif national, en particulier au confrère président Denis Lemelin, pour son appui constant dans les moments parfois difficiles.

Merci aux permanentes nationales et aux permanents nationaux avec qui j'ai eu la chance de travailler.

Merci également aux adjointes administratives de la région du Québec (Joanne et Léopoldine) pour leur professionnalisme, ainsi qu'aux adjointes administratives du bureau national.

Un gros merci aux déléguées et délégués présents aux congrès qui ont eu lieu depuis 1993 de m'avoir élu pour les représenter.

Le dernier remerciement ira à Ginette ma conjointe pour son soutien inconditionnel au cours de toutes mes années de syndicalisme. Elle a toujours su être présente pour m'encourager et comprendre mes fréquentes absences de la maison. Je suis persuadé que nous saurons profiter pleinement de ma retraite ensemble.

La lutte continue!

Solidarité,

Christian Martel,
Directeur national,
Région du Québec.

CM/jc
SEPB 225

<p>« Tout homme qui dirige ou qui fait quelque chose a, contre lui, ceux qui voudraient faire la même chose, ceux qui font précisément le contraire, et surtout la grande armée des gens beaucoup plus sévères, qui ne font rien. » (Jules Clarétie)</p>
--

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Consoeurs,
Confrères,

Difficile d'éviter le cliché « déjà 2015 »! Ce mandat en a été un d'activités et d'attaques sans précédent. Ce rapport va donc faire état des aspects les plus marquants du mandat ou qui, à tout le moins, ont nécessité l'apport d'énergie et/ou de ressources considérables. Précisons, et cela est l'évidence même, que tout le travail accompli est le résultat de nos efforts collectifs, personne ne pouvant s'attribuer à elle seule celui-ci.

La poste moderne

L'introduction de la poste moderne, au début du mandat 2008, a continué ses ravages dans ce mandat-ci. Les pertes d'emplois au profit de la technologie sont considérables. La «poste moderne» continue d'imposer, là où elle est implantée, des conditions de travail inacceptables dans la vaste majorité des cas.

Dès son implantation, le Syndicat a déployé des moyens afin de minimiser les effets néfastes sur les membres et de mettre fin aux aspects qui étaient en violation de la convention collective. Nul besoin de faire état des détails de ces moyens, cela appartiendra plutôt au dirigeant national des griefs d'en faire le constat. Précisons toutefois que deux arbitrages importants suivent leur cours. Le premier est celui devant l'arbitre de griefs Me Burkett et le second est l'arbitrage de différends devant l'arbitre Keller (arbitrage de différends sous l'égide de l'article 29).

Bien que ces arbitrages ne soient malheureusement pas encore terminés, nous avons fait des avancées importantes. L'arbitre Burkett a déclaré que la méthode à liasses multiples que l'employeur avait mise de l'avant au départ était non sécuritaire. Il aura fallu, par contre, retourner devant l'arbitre à plusieurs reprises pour y parvenir, l'employeur ayant tout fait pour retarder ce dossier. Pour ce qui est de l'arbitre Keller, celui-ci a rendu une sentence qui a forcé l'employeur à tenir des études ergonomiques en ce qui concerne certains de ses nouveaux équipements.

Pourquoi mentionner ces deux volets? Parce qu'ils faisaient partie de nos demandes principales lors de la négociation 2010/2012. Le syndicat avait alors décidé de ne pas inclure ces demandes lors de l'arbitrage de l'offre finale imposée par le gouvernement conservateur de Harper. Considérant le résultat obtenu devant les arbitres jusqu'à maintenant, force est de constater que cette décision fut la bonne.

Considérant l'impact important sur les membres, nous ne pouvons toutefois pas ralentir nos efforts pour mener à bon port ces dossiers.

Annonce du 11 décembre 2013

Comme si la poste moderne n'était pas suffisante! D'ailleurs, il est facile de croire que cette annonce, qui promet de mettre fin à la livraison à domicile (et qui a mené à l'augmentation du prix du timbre de façon très considérable), s'inscrit dans un plan à moyen et long terme du gouvernement Harper. Dans un premier temps, la modernisation qui réduit la nécessité de personnel, dans un 2^e temps, la livraison à des points de livraison centralisés, qui facilite grandement la livraison du courrier, puis, la 3^e étape...la privatisation de Postes Canada.

Postes Canada annonce, dès février 2014, que 11 municipalités perdront la livraison à domicile à l'automne de la même année. Cinq de ces 11 municipalités sont au Québec, sur la rive nord de Montréal. Au moment d'écrire le présent rapport, ces onze municipalités ont perdu la livraison à domicile, le 20 octobre 2014, et plus d'un million de foyers perdront la livraison à domicile d'ici la fin 2015, selon les annonces de Postes Canada.

Nous avons souvent dit dans le passé que notre avenir était en jeu! Cette fois-ci, c'est bel et bien le cas. Nous devons continuer de nous mobiliser et de mobiliser la population. L'appui de nos alliés syndicaux du pays et d'ailleurs, de nos alliés des divers groupes populaires et de la population est essentiel pour réussir à préserver le service postal public et universel. Cela dit, et bien que ce qui précède soit l'évidence même, nous ne pourrions arriver à mobiliser tous ces alliés si nous-mêmes, membres du STTP, ne le sommes pas. Voilà pourquoi il est impératif, pour les mois et années à venir, que nous augmentions nos efforts afin de nous rapprocher des membres dans les lieux de travail. Oui, nos tâches sont déjà lourdes mais nous devons y parvenir.

La campagne « Sauvons Postes Canada »

C'est dans l'optique de sauver le service postal public et universel que cette campagne s'inscrit. Évidemment, sauver Postes Canada passe inévitablement par la nécessité de retirer le pouvoir politique des mains de Harper et de ses sbires.

Il serait trop long de passer en revue l'ensemble des activités qui ont eu lieu à travers le pays et, particulièrement dans la région de Montréal, mais force est de constater que cette campagne connaît un franc succès.

Nous avons, avec des membres provenant de divers lieux de travail, voir même de plusieurs autres sections locales, livré plusieurs milliers de cartes postales à la population lors de nombreuses fins de semaine. La réaction de la population fut, et est encore et toujours favorable au maintien de la livraison à domicile.

Le maire de Montréal, les maires d'arrondissement ainsi que des villes défusionnées ont fait résonner leur voix, et ce, sans équivoque, à l'encontre la décision de Postes Canada et du gouvernement Harper. La Ville de Montréal a même mis en place une commission publique. Un mémoire national a été déposé et le confrère président, Denis Lemelin, en a fait la présentation. La Section locale de Montréal en a fait de même et c'est le confrère président, Alain Duguay, qui en a fait la présentation.

Une multitude de villes ont adopté des résolutions, tant pour la préservation du service postal que pour la mise en place de nouveaux services générateurs de revenus tels les services bancaires et financiers.

On ne peut que féliciter le travail colossal et de qualité fait par notre personnel du bureau national, des coordonnatrices et coordonnateurs de la campagne, des régions, des sections locales et des membres des lieux de travail dans l'ensemble de cette campagne.

Notre campagne a du succès car elle est juste. Nous nous battons pour le maintien de milliers d'emplois rémunérateurs pour nos membres et pour la société en général. De plus, elle vise aussi à protéger les services publics à la population, particulièrement pour les personnes les plus vulnérables de la société. Elle suscite aussi un débat fondamental sur le genre de société dans laquelle nous voulons vivre, soit une société remplie d'emplois précaires et de salaires de «crève-faim» ou une où la dignité des travailleuses et travailleurs est respectée par le maintien et la création d'emplois décents. Bref, une société juste et équitable

La négociation et la loi spéciale (unité urbaine)

Qui peut oublier! Oui, cette loi a, en grande partie, été rapportée dans les rapports soumis au Congrès national de 2011. Cela dit, considérant que l'issue de cette saga est survenue le 21 décembre 2012 et que nous entrerons à nouveau en négociation cette année, il est impossible de ne pas faire ce retour en arrière.

Le matin du 3 mai 2011, soit le lendemain de l'élection fédérale, qui confirmait un gouvernement conservateur majoritaire, le Comité de négociation croyait fermement que l'attitude de l'employeur était pour se raffermir. Il ne fallut pas attendre longtemps pour en faire le constat!

Dans les jours et semaines qui suivirent, l'employeur nous informait qu'il mettait fin à des ententes de principe déjà concluent. Règle générale, cela ne survient pas. L'influence du gouvernement Harper était, sans aucun doute, omniprésente.

Cette loi, la plus rétrograde jamais vue (similaire à celle imposée aux employées et employés d'Air Canada), met en place un processus «d'offre finale» totalement biaisé en faveur des intérêts de l'employeur.

Conscient que la loi était littéralement en sa faveur, l'employeur a pris la position qu'aucune entente n'était survenue et que l'ensemble de la convention collective était en jeu. Le gouvernement a alors nommé le juge à la retraite, Coulter Osborne. Celui-ci n'avait aucune expérience en matière de droits du travail et était unilingue anglais. Nous avons contesté cette nomination en Cour fédérale et nous avons gagné, ce qui a mené à sa démission. Le gouvernement a alors nommé l'arbitre Dufort. Après sa nomination, il ressort que celui-ci a été actif, pendant de nombreuses années, au sein du Parti conservateur. Par la suite, il ressort aussi qu'il a, sur son profil Facebook, des amis issus du gouvernement Harper dont la ministre Lisa Raitt et le ministre Fletcher, tous deux en charge de ministère responsable de Postes Canada (ministère du travail et du transport).

Nous avons encore une fois contesté cette nomination. Cette fois sur la base qu'il y avait apparence de conflit d'intérêts. Nous avons à nouveau gagné!

Cette loi injuste nous a forcés vers des compromis que jamais nous n'aurions contemplés dans un contexte de négociation libre. Le discours des conservateurs est que Postes Canada est une Société indépendante qui prend ses propres décisions! Arrêtez de rire, ceci est une partie sérieuse! Difficile alors d'expliquer, si tel était vraiment le cas, pourquoi les conservateurs ont adopté la loi C-60, qui leur accorde le droit d'être partie prenante des négociations des sociétés d'État. En fait, le «marionnettiste» sera dorénavant à l'avant-scène.

Même si toutes et tous nous souvenons bien de cette période noire, il est important de se la rappeler et surtout de bien faire comprendre à Postes Canada, lors de la négociation qui approche à grands pas, que nous n'avons pas oublié!

Nous aurons aussi la chance, le 19 octobre 2015 (ou avant si les conservateurs de Harper en décident autrement), de montrer la porte à ce gouvernement anti-travailleuses et anti-travailleurs.

Négociation (unité rurale et suburbaine)

Le contexte de cette négociation était similaire à celle de l'unité urbaine. La menace d'une éventuelle loi spéciale planait. La réaction première à cette menace est «qu'ont à perdre les FFRS, leurs conditions de travail étant inférieures à l'unité urbaine?».

Bien que nous puissions en débattre, la réponse à cette interrogation doit passer par une question qui est la suivante : «jusqu'où sont prêts à aller les conservateurs majoritaires de Harper dans leur lancée à écraser les travailleuses et les travailleurs?»

Ceci dit, nous devons évaluer non seulement cette menace mais surtout les gains obtenus. Toutes et tous s'entendent pour dire que les FFRS n'ont pas obtenu la parité avec l'unité urbaine. Ce contrat de travail nous place toutefois dans une meilleure position pour avoir cet espoir pour la prochaine ronde.

La finance

Ce domaine a toujours suscité beaucoup de débats, parfois «houleux»!

Bien que la situation financière soit problématique depuis plus de 25 ans, elle est devenue plus critique depuis l'implantation de la poste moderne en 2008. L'annonce de la perte de milliers d'emplois nous a fait craindre le pire et a suscité la nécessité de revoir notre structure syndicale, encore une fois, afin de pallier à la réduction éventuelle de notre source de revenu, les cotisations syndicales. Le congrès de 2011 n'a malheureusement pas adressé cet aspect.

Il était alors écrit dans le ciel que des revenus additionnels seraient nécessaires afin de ne pas enregistrer un déficit ou d'en réduire la grandeur. Le Conseil exécutif national a voté au 2/3 en faveur de mettre en application la clause 7.09 des statuts nationaux. Le motif invoqué fut que ces revenus seraient utilisés pour payer une partie des coûts du Congrès national de 2015.

Montréal a voté à l'encontre de cette résolution et enregistré sa dissidence. La motivation de cette dissidence était basée sur le fait que les déléguées et délégués, lors du congrès de 2011, s'étaient clairement prononcés contre toute augmentation, même minime, de la cotisation syndicale.

Arrive alors le 11 décembre 2013! Le Conseil exécutif national débloque alors des fonds afin de mener cette campagne essentielle à notre avenir. Le revenu additionnel généré par la cotisation spéciale prend alors tout son sens. Dans le contexte où cette lutte ne peut être négligée, ce qui implique d'y attribuer des sommes très considérables, cette cotisation a grandement aidé à maintenir des budgets équilibrés.

Toutefois, le revenu de cette cotisation n'est pas la seule raison qui explique les résultats positifs de la situation financière (en dépit des sommes importantes attribuées à la campagne «Sauvons Postes Canada»). Des efforts considérables ont été déployés afin de «mieux» administrer. Pouvons-nous faire encore mieux? Certainement, mais nous sommes sur la bonne voie à cet égard. D'autres discussions sont à prévoir sur nos capacités de réduire les dépenses dans différents domaines. Le recours aux avocates et avocats en est un exemple.

Il est facile de demeurer dans des façons de faire qui sont en place depuis des lunes. Nous devons donc toutes et tous revoir l'ensemble du travail de l'organisation et nos façons de faire. À titre d'exemple, nos processus administratifs entourant la procédure de traitement des griefs comportent des aspects qui peuvent être effectués différemment.

Le transfert des dossiers de griefs est un de ces aspects.

Nous dépensons une fortune en coût de photocopieur, de papier, d'espace et en temps administratif au niveau régional et national lorsque nous photocopions tous les dossiers de griefs, les expédions au bureau national, où du personnel les prennent, les mettent dans des chemises, les placent dans le classeur, vont les sortir du classeur, lorsqu'informé qu'il y a eu règlement par la région, pour finalement les jeter.

Nous avons donc mis en place un système de transfert de dossiers qui a pour but d'éliminer les coûts reliés à ces étapes. Une analyse de ce nouveau processus aura lieu dans les mois à venir afin de déterminer s'il est possible de l'appliquer pour l'ensemble des régions.

La vidéo-conférence est une mesure mise de l'avant suite au dernier Congrès national. Le Conseil exécutif national se réunit deux fois sur trois par l'entremise de ce système. Nous devons toutefois étendre l'utilisation de la vidéo-conférence pour d'autres réunions qui ont normalement lieu à Ottawa.

Il ne s'agit là que de deux exemples afin d'illustrer la nécessité de revoir l'ensemble de nos processus et façons de faire, et ce, dans tous les domaines.

L'éducation

Nous sommes confrontés quotidiennement par des attaques, changements organisationnels, menaces de pertes d'emplois massives et une multitude de griefs et de situations qui font de notre travail une tâche considérable.

L'éducation nous sort, en quelque sorte, de ce quotidien. Elle nous permet de bâtir l'avenir, la relève. Ce n'est pas une responsabilité à prendre à la légère, bien au contraire. Lorsque bien structurée et préparée, elle permet aux membres de mieux connaître LEUR syndicat, en plus d'acquérir les connaissances qui leur permettront de faire face à l'employeur. L'éducation permet aussi aux formatrices et formateurs de se ressourcer et de mieux comprendre le vécu du plancher de travail.

L'objectif de ce mandat, et de quelques mandats précédents, était de voir à développer la relève. Cet objectif, dans le contexte où plusieurs quittent pour une retraite bien méritée, était primordial. D'ailleurs, plus de 600 membres ont pu bénéficier d'une formation en résidence, que ce soit pour une formation de 3 jours en fin de semaine ou de 5 jours en semaine. Ces cours ont porté majoritairement sur la connaissance de l'organisation, des droits contractuels, de la mesure du travail et du rôle de déléguée et délégué syndical. Bref, l'apprentissage de la défense directe des membres a été à l'avant-plan.

Les efforts à cet égard doivent être maintenus, mais nous pouvons constater que de «beaux espoirs» cheminent et d'autres grandissent.

Nous avons aussi tenu des sessions d'éducation conjointes avec la région du Québec. Les membres de notre région qui y ont participé ont vraiment apprécié l'expérience. Il est d'ailleurs prévu de «récidiver» à cet égard.

Le rapport du dirigeant régional à l'éducation et à l'organisation fera une analyse plus approfondie de l'éducation.

Le grief et l'arbitrage

Il est tentant de rentrer dans les détails mais ceux-ci feront partie du rapport du dirigeant régional (et national) aux griefs. Nous devons toutefois souligner la charge de travail importante que ce domaine comporte. L'analyse des milliers de griefs qui transigent par le bureau régional à chaque mandat (sans parler de la charge de travail au niveau local) nécessite une patience et détermination monstre. Ces dossiers doivent subir une première analyse, afin de déterminer si le renvoi à l'arbitrage est à première vue justifié. Par la suite, le département du grief doit, lorsque le préarbitrage survient, en faire une seconde analyse et développer l'approche.

Par la suite, s'il n'y a pas de règlement, le dossier doit être préparé pour l'arbitrage. Les permanentes et permanents syndicaux régionaux ainsi que le DRG plaident tous les dossiers qui sont présentés devant les arbitres. Il importe aussi de préciser que la très vaste majorité des dossiers de congédiements (procédure d'arbitrage formelle) sont aussi traités par elles et eux. Cela n'est pas une mince tâche!

Les tâches accomplies par ces personnes ne sont pas exclusives au traitement des griefs et de l'arbitrage. Elles et ils contribuent aussi aux tâches administratives, de préparation de formation, voir même d'élaboration ou de perfectionnement de cours, d'agir comme formatrices et formateurs pour ne nommer que ces tâches.

Le Conseil exécutif national

Cette partie du rapport sera très courte! Si un qualificatif principal devait être choisi pour définir le fonctionnement du Conseil exécutif national, ce serait «RESPECT». Le CEN a eu à traiter de plusieurs dossiers «chauds» tels la négociation, l'arbitrage de l'offre finale, la poste moderne, la finance, le plan en 5 points de l'employeur et une multitude d'autres sujets importants et parfois litigieux. Toutefois et malgré des divergences d'opinion parfois importantes, les débats ont toujours eu lieu dans le respect (même si parfois très animés).

Le fonctionnement par consensus était très recherché! Même si parfois il était tentant de demander de mettre fin aux débats, la recherche du consensus doit continuer d'être privilégié.

PAICD et l'accompagnement

En termes d'impact sur l'humain, peu de situations (s'il en existe) en ont un aussi grand! En fait, l'impact survient de façon tragique lorsqu'il y a, pour quelques motifs que ce soit, un refus d'accès au PAICD et absence d'accommodement. Cela laisse les personnes ainsi touchées dans une situation parfois désastreuse.

En ce qui a trait au PAICD, le changement est considérable si l'on compare avec les dispositions qui existaient dans la convention collective précédente. Considérant que nous n'avons pas négocié librement les détails de ce programme, nous avons dû faire un apprentissage rapide et maintenu de l'application et des impacts de ces nouvelles dispositions. Nous devons faire un débat, quant à ce que sera notre position, lors de la prochaine ronde de négociation en ce qui a trait aux dispositions relatives aux absences pour maladie.

En ce qui concerne l'accommodement, soit l'accès à un travail significatif et rémunérateur pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles, la situation est loin d'être au beau fixe. Les changements opérationnels liés à la poste moderne ont contribués, de façon importante, à la détérioration des opportunités d'emplois. L'employeur a mis fin au système d'affectations transitoires qui permettait l'obtention d'un poste et affectation en attendant l'obtention d'un autre poste et affectation en fonction de l'ancienneté. L'abolition par l'employeur de ces affectations à l'établissement Léo-Blanchette combinée à l'abolition de plusieurs affectations de factrices/facteurs assistants et de postes de SRD (service de réadressage décentralisé) ont eu un impact important sur la capacité d'obtenir des affectations convenables pour les personnes nécessitantes.

Des griefs régionaux ont été déposés concernant ces abolitions de postes.

La charge de travail liée à l'accommodement est d'une ampleur telle, qu'elle nécessite l'apport soutenu de ressources importantes. Le déploiement de telles ressources est essentiel, ne pas les y attribuer aurait des conséquences importantes sur la vie des membres.

La syndicalisation

Les efforts de syndicalisation, dans la région du Montréal métropolitain, ont déjà, par le passé, porté fruits. Alors que nous avons réussi à obtenir l'accréditation de plusieurs groupes de travailleuses et de travailleurs (courriers à vélo et motorisés), les employeurs ont accordé une reconnaissance volontaire et des accords de convention collective à un autre «syndicat». Tous les efforts «sur le terrain» ont ainsi été perdus au profit de ce syndicat.

La Section locale 355 des courriers a donc été réduite à zéro. Récemment, un des groupes de travailleuses et travailleurs en question (environ 8 personnes) nous ont contactés et demandés de s'accréditer au STTP à nouveau, ayant cessé de l'être avec le syndicat en question. Nous avons accepté et avons réussi à obtenir cette accréditation. Un avis de négociation a été envoyé à cet employeur en janvier 2015.

Des sommes considérables sont investies dans la syndicalisation. Considérant le contexte actuel concernant Postes Canada, nous devrions être soucieux, en ce qui concerne les résultats versus les dépenses. Cela ne veut pas dire que nous ne devrions pas faire de syndicalisation, bien au contraire. Ce travail est capital. Toutefois, une analyse approfondie sur les possibilités de syndicalisation et un plan à court, moyen et long terme de ce travail serait profitable.

Le travail international

Plusieurs critiquent cet aspect du travail syndical. Parfois cette critique a lieu par une méconnaissance de ce qui y est fait et accompli.

Les employeurs, Postes Canada en fait partie, n'agissent pas en vase clos. Ils se consultent et agissent souvent de façon concertée (sans en faire la publicité, on le comprend bien). Les approches des administrations postales sont, surtout lorsque les gouvernements sont de droite, trop similaires pour qu'il s'agisse de coïncidence. Ces dernières sont bien organisées et ont des contacts étroits.

Nous devons donc, sans négliger les efforts dans la lutte «interne», continuer de développer des liens au niveau international afin qu'une pression puisse être exercée sur Postes Canada, tant sur la scène internationale que domestique. Faire autrement serait de nous isoler dans cette lutte si importante pour notre avenir.

De plus, non seulement nos expériences peuvent être utiles aux syndicats des autres pays mais l'inverse est tout aussi vrai.

La consultation

Cette partie du travail de l'organisation est considérable. Les nombreux changements opérationnels de l'employeur ont, plus que jamais, nécessité la contribution de ressources importantes. Ce travail a été fait, de concert avec les représentantes et représentants de la Section locale de Montréal. Le travail associé à la consultation ne se limite pas à la consultation directe avec l'employeur mais provient aussi du suivi à effectuer dans les divers dossiers.

Les sujets dont nous avons traités ne peuvent être énumérés tellement ils sont nombreux mais vont d'un changement d'horaire à une déclaration d'employées et employés excédentaires (comme ce fut le cas à Repentigny). D'ailleurs, la déclaration d'excédentaires de Repentigny fut une première pour Montréal. La conversion en BPCOM de la livraison du courrier a donné lieu à une réduction de 50 % des emplois de factrices et facteurs de cette installation, une réflexion sérieuse s'impose. Que serait-il advenu des personnes (et de leur famille) si nous n'avions pas eu les protections contractuelles qui empêchent les mises à pied? Poser la question est y répondre.

Revenons à la consultation. La réalité est aussi que les intervenants de l'employeur sont souvent plus nombreux que les sujets à traiter. En fait, chaque direction ou sphère de responsabilité de l'employeur délèguera des représentantes ou représentants. La réalité du Syndicat est que nous devons être très polyvalents en termes de connaissances des opérations et de la convention collective. Pour nous assurer de bien comprendre les impacts et les réalités dans certains domaines de travail, nous avons aussi fait parfois appel à des déléguées et délégués afin qu'elles et ils puissent nous assister lors de consultations particulières.

Le travail lié aux consultations locales en a été un de collaboration de tous et chacun et nous devons poursuivre dans la même veine.

Projets pilotes

sur les envois de médiaposte sans adresse et des colis

Nous sommes conscients des lacunes liées à la charge de travail des factrices et facteurs lorsque des tâches ne comportent que peu ou pas de valeurs de temps.

Voilà pourquoi nous avons accepté que deux projets pilotes aient lieu à Montréal. Le premier concerne les envois sans adresse. Ce projet sera mis en place au dépôt Marseille, le 16 mars 2015. Essentiellement, ce projet vise à convertir les paiements à la pièce de ces envois en valeurs de temps, tout en permettant la livraison d'envois dont la dimension pourra atteindre 11 pouces par 14 pouces et ayant un poids maximal de 115 grammes.

Au moment d'écrire ce rapport, le résultat de la réorganisation nous confirme que 20 itinéraires à plein temps et deux à temps partiel seront créés (Marseille comportait 106 itinéraires plein-temps et 4 à temps partiel avant la réorganisation). Bien que certains de ces itinéraires soient créés suite à des mises à jour, la vaste majorité de la création est due à l'introduction des valeurs de temps liées à la médiaposte.

Ce projet, qui sera d'une durée d'une année, nous permettra d'évaluer les impacts, qu'ils soient positifs ou négatifs, de l'introduction de telles valeurs.

Pour ce qui est du projet de colis, rien n'a été conclu au moment d'écrire ces lignes. Pour le syndicat, cela représente une opportunité. La problématique liée à la livraison des colis dans un système de factrices et de facteurs est que, selon nous, celui-ci ne permet pas de gérer la fluctuation et l'expansion de ce produit.

Il est impossible, à ce point-ci, de savoir si ce projet ira de l'avant, tout dépendra si les solutions envisagées par l'employeur se rapprochent des nôtres. À défaut d'entente, nous devons mettre de l'avant des solutions, lors de la prochaine ronde de négociation, qui adresseront la problématique de la surcharge de travail provenant, entre autres, de la livraison des colis.

Le travail administratif

La partie administrative de notre travail occupe aussi une partie importante de notre temps. Il ne suffit pas de traiter les dossiers de griefs devant l'employeur, il faut aussi émettre des rapports au bureau national, tenir des listes à jour et en assurer le suivi pour ne nommer que celles-ci. Il en est aussi vrai pour les dossiers où des protocoles pour divers dossiers (réintégrations ou autres) doivent être élaborés. Toutes et tous doivent aussi composer des missives sur une base quasi quotidienne.

Tel qu'indiqué précédemment, nous devons revoir nos façons de faire à tous les niveaux. La partie administrative ne pouvait donc pas y échapper. Le transfert des dossiers de griefs nous permettra non seulement de faire des économies en termes de papier et de photocopies (voir partie sur les finances) mais aussi en quantité d'heures de travail des assistantes administratives. Cela, joint à une meilleure planification du travail, nous a permis de réduire de plus de 30 % les heures consacrées aux tâches administratives. Une partie importante de notre reconnaissance envers les personnes qui effectuent ce travail se retrouve à la partie «remerciements».

Le travail d'équipe

Ce qui précède est un court résumé des tâches effectuées, il est impossible d'énumérer tous les dossiers, litiges ou autres que nous avons dû traiter au cours des trois dernières années et demie. Bien que tous les mandats contiennent de nombreux défis, comportent des difficultés considérables et une charge de travail élevée, il s'agit sans aucun doute du mandat le plus difficile que nous ayons eu à vivre. Le prochain mandat, de 4 ans cette fois-ci, ne sera pas plus facile, surtout si l'histoire se répète lors des prochaines élections fédérales et que les conservateurs de Harper sont réélus. Cela ne veut toutefois pas dire que nous aurons la tâche facile si un autre parti prend le pouvoir, le passé en est garant.

Il aurait été impossible de faire face à tous ces défis et de maintenir un tel rythme n'eut été du travail d'équipe de tous les niveaux du syndicat à partir des déléguées et délégués, des militantes et militants jusqu'au national, en passant par la section locale et le bureau régional.

Les remerciements

Comme l'a si bien dit mon prédécesseur, Jacques Valiquette, dans son rapport au congrès de 2011, cette partie est la plus risquée. Alors sachez que si je ne vous ai pas nommé dans cette partie, cela ne diminue en rien votre contribution et la reconnaissance qui y est accordée.

Je remercie dans un premier temps les personnes qui travaillent, si on peut le dire ainsi, dans l'ombre. Elles et ils sont les personnes qui nous soutiennent dans notre travail quotidien.

Nous avons vécu au bureau régional, au cours de ce mandat, de gros changements en ce qui concerne nos assistantes administratives. Francine, Michèle et Lucie nous ont quittés pour une retraite bien méritée. Je tiens à les remercier pour le dévouement dont elles ont fait preuve tout au long de leur carrière avec nous.

Deux nouvelles assistantes se sont alors jointes à nous, Nathalie et Francine. Je les remercie pour l'excellent travail qu'elles effectuent et l'efficacité dont elles font preuve.

Un merci particulier à Nathalie, qui a tenu le fort plusieurs mois, le temps que l'on procède à l'embauche de Francine et de nous avoir aidés dans ce processus.

Lors de la dernière négociation, à laquelle j'ai participé comme membre du Comité de négociation, trois assistantes ont travaillé avec nous à différentes étapes de celle-ci. Béa, Rachel et Jacque. Quel travail colossal elles ont fait! Merci!

Merci aux spécialistes du bureau national pour leur excellent travail. Geoff et Kathy qui sont avec nous depuis tant d'années, entièrement dévoués à notre cause, merci de poursuivre la lutte avec nous.

Le service de traduction qui est d'une telle efficacité, merci! Je tiens d'ailleurs à remercier l'ensemble du personnel du bureau national, quelle que soit la tâche accomplie, mais je me dois de dire un merci particulier à deux personnes que j'ai eu l'opportunité de côtoyer au bureau national pendant plusieurs années, particulièrement au cours des 3 dernières, en tant que membre du Conseil exécutif. Toujours souriantes, efficaces et dévouées, Claire (qui est maintenant à la retraite après 46 années avec le STTP) et Angèle. Merci à vous deux.

Merci à l'exécutif local pour la tâche accomplie et la confiance. Malgré les nombreuses attaques et le feu roulant qu'amène le service direct aux membres, vous avez su tenir le fort et bien les représenter.

Merci aux membres du Conseil exécutif national pour les débats francs et honnêtes.

Un petit mot particulier pour une personne qui m'a donné, comme à une multitude d'autres membres, ma première formation syndicale. Je refuse de dire en quelle année! Sérieusement. Francis, ce bourreau de travail, d'une éthique exemplaire, va nous manquer. Toutes et tous se souviendront de tes interventions lors des congrès nationaux. Merci pour tout ce que tu as fait et pour avoir transmis à tant de personnes le «feu sacré». Bonne retraite mon ami.

Bien sûr, je ne peux passer sous silence le travail extraordinaire effectué par l'équipe du bureau régional.

Yannick! Il a dû chausser de très gros souliers suite au départ de Jacques Valiquette. Les membres de notre région ont continué de bénéficier d'un service d'éducation hors pair. Merci Yannick!

Anny! Animée par le feu sacré, mais qui reste d'un calme déconcertant. Sous son visage «angélique» se trouve une personne forte et déterminée. Dotée d'un sens de l'humour «intéressant», elle est aussi de bons conseils. Merci Anny!

Nancy! Toujours prête à plaider devant les arbitres, peu importe la convention collective en jeu. Une vraie fonceuse. Elle a aussi accepté de mettre sur la touche sa vie personnelle au profit des membres FFRS, en faisant partie du Comité de négociation (pour la deuxième fois). Merci Nancy!

Alain (affectueusement appelé Robi)! Bien qu'il soit coordonnateur de la campagne pour le Québec entier, il fait partie de nous. Je suis époustoufflé par son dévouement à la cause «Sauvons Postes Canada» et par la rigueur dont il fait preuve dans son travail. Toujours prêt à donner de son temps (week-ends inclus) pour aller assister les sections locales aux Québec. Quel atout pour les membres. Merci Robi!

Marc-Édouard, le nouveau venu. Ayant constaté sa performance lors du cours de plaideurs, je suis persuadé qu'il saura bien représenter les membres devant les arbitres de griefs.

Mélanie a fait le choix de poursuivre la lutte dans un autre syndicat. Je tiens à souligner le travail que Mélanie a fait pour les membres de notre région, pendant plus de neuf années. Je lui souhaite bon succès dans son nouveau travail (et je sais qu'elle en aura). Merci Mélanie!

Finalement, Yves! Ami depuis plus de 3 décennies. Cela n'a toutefois jamais empêché que nous ayons des débats, parfois animés, mais toujours motivés par le souci de mieux défendre les membres. Yves a su prendre les rênes du département du grief et de l'arbitrage avec brio. Il est devenu un plaideur hors pair, à qui je n'hésiterais pas une seule seconde à lui confier l'arbitrage de mon propre congédiement, le cas échéant. Pour ton excellent travail, les bons débats d'idées, ton écoute et ton amitié, je te dis : Merci Yves!

Jacques Valiquette! Alors que j'étais membre du Comité de négociation, dont le travail s'est poursuivi jusqu'en décembre 2012, Jacques a accepté de continuer de travailler au bureau régional pendant plusieurs mois, malgré son très fort désir de retourner sur les planchers de travail. On ne pourra jamais reprocher à Jacques d'avoir été ambiguë dans l'expression de ses opinions. Toutefois, il le faisait toujours en ayant en tête l'intérêt suprême, celui des membres du STTP. Sa franchise, son honnêteté, sa jovialité, ses compétences et j'en passe, vont nous manquer terriblement. Merci mon ami des débuts et de toujours, merci!

Je m'en voudrais de ne pas reconnaître un confrère, avec qui j'ai eu le privilège de travailler pendant plusieurs années au sein du Conseil exécutif national et du Comité de négociation, Denis Lemelin. Les fonctions de présidence nationale ne sont pas faciles. Celles de négociateur en chef non plus, surtout face à un gouvernement comme celui des conservateurs de Harper. Il a su démontrer un aplomb et une énergie hors du commun. Denis incarne le respect. Je tiens à le remercier pour le travail qu'il a fait et le dévouement dont il a fait preuve.

Merci Denis!

Représenter Montréal métropolitain au sein du Conseil exécutif national n'est pas une tâche de tout repos mais, est sans aucun doute, un honneur et un privilège. Je tiens à remercier les déléguées et les délégués qui ont accepté de me confier le rôle de directeur national de notre fière région. Je remercie les membres pour leur soutien tout au long de ce mandat des plus difficiles.

Mot de la fin

Nous avons parmi nos objectifs de former la relève. Je dirais que nous sommes certainement sur la bonne voie. Toutefois, nous devons poursuivre nos efforts pour continuer de bâtir cette relève essentielle pour l'avenir des membres. Cela doit demeurer une de nos grandes priorités.

Nous sommes attaqués de tous bords tous côtés. Les travailleuses et travailleurs de la poste sont des battants et ont déjà fait face à des gouvernements hostiles qui ont appuyé les agissements de notre employeur. Je suis persuadé, jusqu'au plus profond de moi-même, que nous remporterons la victoire au final. Notre solidarité a toujours été notre arme la plus efficace et elle saura nous mener vers cette victoire encore une fois.

La lutte continue.

Sylvain Lapointe
Directeur national
STTP – Région du Montréal métropolitain

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DU CENTRE

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Consœurs,
Confrères,

Conformément aux dispositions du paragraphe 3.04 des statuts nationaux du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, je sou mets mon rapport à votre analyse.

Introduction

Pour les travailleurs et travailleuses des postes, le mandat qui se termine a été ardu. Et si les conservateurs sont reportés au pouvoir, l'avenir des travailleurs et travailleuses de l'ensemble du pays sera sombre. Toutes les fois qu'ils ont pu le faire, les conservateurs ont légiféré contre les droits des travailleurs et travailleuses. Compte tenu de ces attaques, le Congrès du travail du Canada a lancé la campagne « Ensemble pour un monde plus juste » afin de montrer que les syndicats se portent à la défense de la justice pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Il a aussi lancé la campagne « La sécurité des retraites pour tous! » dans le but de faire pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il rehausse les prestations du Régime de pensions du Canada, auxquelles plus de 90 % de la population est admissible.

Les travailleurs et travailleuses des postes n'oublieront pas que, le 11 décembre 2013, sans aucun avertissement, Postes Canada a annoncé son *Plan d'action en cinq points*, plan qu'elle a appliqué de manière vigoureuse tout au long de l'année qui vient de se terminer. Voici en quoi consistent ces cinq points : hausse substantielle des tarifs postaux, suppression de la livraison du courrier à domicile, consolidation du traitement du courrier, diminution du coût de la main-d'œuvre et augmentation du nombre de comptoirs postaux franchisés.

Le gouvernement Harper soutient pleinement ce plan d'action. Et il s'évertue à étouffer le débat sur la question à la Chambre des communes. En effet, toutes les fois que l'opposition aborde une question touchant le service postal, les députés conservateurs invoquent les mêmes arguments pour justifier leur appui au plan d'action de Postes Canada : « Postes Canada est une entreprise indépendante; les volumes de courrier diminuent; les contribuables n'ont pas à porter le fardeau de la dette de Postes Canada; on prévoit un déficit de un milliard \$ par année d'ici à 2020. » Chaque fois, la réponse est la même.

Toutes ces compressions prennent appui sur le rapport que Postes Canada a commandé au Conference Board du Canada, et selon lequel, si Postes Canada ne procédait pas à ces changements, elle allait perdre un milliard \$ par année d'ici à 2020. La direction de Postes Canada ainsi que tous les députés conservateurs qui se sont exprimés en Chambre ont cité les prévisions du rapport du Conference Board comme s'il s'agissait de « faits accomplis ». Toutefois, force est de constater que, entre ces prévisions financières et les profits ou pertes réellement enregistrés, l'écart se situe entre 150 millions \$ et 500 millions \$, selon l'année observée.

Par exemple, selon le rapport du Conference Board du Canada, en 2014, Postes Canada était censée enregistrer des pertes de 400 millions \$. Et la direction de Postes Canada avait prévu, pour cette même année, une perte de 274 millions \$. Au cours des trois premiers trimestres de 2014, Postes Canada a réalisé des profits de 84 millions \$. À ce montant doivent s'ajouter les profits réalisés au cours du dernier trimestre de 2014, qui comprend les Fêtes, période la plus occupée et la plus rentable de l'année. Un an après la mise en application du « plan d'action », on constate que les prévisions sont loin de coller aux « faits ».

Ces 14 derniers mois, le Syndicat a consacré presque toutes ses énergies à ce dossier parce que la direction de Postes Canada, soutenue sans réserve par le gouvernement Harper, qui est majoritaire en Chambre, entend suivre à la lettre toutes les propositions et orientations de ce gouvernement.

Campagne « Sauvons Postes Canada »

Le Syndicat a lancé une campagne énergique contre les réductions de services à Postes Canada. Il a fait produire des affiches de parterre sur lesquelles il est écrit : « Sauvons la livraison à domicile ». Le fait que cet aspect de la campagne porte uniquement sur le travail du groupe 2 a donné lieu à des débats. Certains ont fait valoir que la campagne devrait tenir compte davantage des autres groupes, y compris les FFRS. La stratégie s'appuie sur le fait que la livraison à domicile trouve écho auprès de la population, et que cette dernière représente notre public cible. Il faut toutefois savoir que, dans le cadre des assemblées publiques, tous les sujets sont discutés, y compris la suppression de postes à l'interne, l'augmentation du nombre de comptoirs postaux franchisés ainsi que la stagnation du temps de livraison du courrier régulier causée par la consolidation du traitement du courrier dans les grandes installations, alors qu'auparavant, le courrier était traité dans les petites installations. De nombreuses municipalités se plaignent de ce que leurs envois et leurs factures, par exemple, mettent du temps à parvenir à leurs destinataires à cause des grandes distances que le courrier doit parcourir avant de revenir dans la municipalité où il a été posté.

Partout dans la région du Centre, les sections locales sont très actives : elles distribuent des affiches de parterre, assistent aux assemblées municipales afin d'y faire adopter des résolutions contre les changements à Postes Canada, montent des tables d'information dans les expositions, les centres commerciaux et dans le cadre d'activités communautaires, et organisent leurs propres assemblées publiques. Dans la région du Centre, 12 municipalités ont adopté des résolutions pour faire annuler l'élimination de la livraison du courrier à domicile.

Il faut continuer d'exercer des pressions contre les députés conservateurs. La section locale de London exerce de fortes pressions sur le député conservateur de la circonscription. Les membres font du porte-à-porte pour mousser notre campagne. Cette démarche, qui consiste à s'adresser directement aux gens, porte fruit, car les citoyens appellent le bureau du député pour lui exprimer leur mécontentement face aux réductions de services. Cette démarche doit être reprise partout au pays. En période électorale, les députés fédéraux sont particulièrement sensibles aux plaintes. Ils savent que, derrière chaque appel, lettre ou courriel reçu, il y a de nombreux électeurs déçus. Autrement dit, si un député reçoit une cinquantaine ou une centaine d'appels d'électeurs qui se plaignent, il doit en tenir compte, car il est conscient que le nombre d'électeurs mécontents est beaucoup plus élevé que le nombre d'appels reçus.

Le Syndicat produit actuellement de la documentation sur ce type de démarches, et les sections locales sont invitées à communiquer avec la dirigeante de l'éducation et de l'organisation de la région pour obtenir de l'aide afin d'organiser leurs activités de porte-à-porte.

Passage aux boîtes postales communautaires

En 2014, douze installations postales sont passées à la livraison aux boîtes postales communautaires, et cette mesure a touché moins de 200 000 points de remise. Au début de 2015, Postes Canada a annoncé que, d'ici la fin de l'année, jusqu'à un million de points de remise passeraient à la livraison aux boîtes postales communautaires, ce qui touchera plus de 80 installations postales.

Dans la région du Centre, le passage aux boîtes postales communautaires s'est fait en octobre 2014, et il a touché l'installation de Kanata, qui relève de la section locale d'Ottawa. L'Association communautaire de Kanata a accordé la note « C- » à Postes Canada. Principale plainte : il est pratiquement impossible de communiquer avec Postes Canada pour obtenir des renseignements ou formuler des commentaires sur l'emplacement des boîtes postales communautaires. L'Association en a conclu que la consultation publique avait été superficielle et que ses résultats présentaient des lacunes. L'an prochain, quatre autres installations postales d'Ottawa passeront aux boîtes postales communautaires. Les installations postales de Newmarket, Aurora et Keswick connaîtront le même sort, elles aussi, l'an prochain.

À Ottawa, Postes Canada prévoit la perte de 64 postes de facteurs et factrices une fois terminé le passage aux boîtes postales communautaires. La direction a indiqué qu'elle n'allait pas invoquer l'article 53, et ce, en raison des postes vacants de plus en plus nombreux et des départs à la retraite prévus pour bientôt. Résultat : environ neuf facteurs et factrices seulement formeront un surplus d'effectifs et occuperont un poste de facteur ou factrice de relève tant que des postes n'auront pas été libérés par attrition.

Régime de retraite

Au début du mandat, le Syndicat a réussi à retourner à la table de négociation pour y poursuivre les négociations au nom de l'unité urbaine. Il y est parvenu après avoir déposé de nombreuses contestations constitutionnelles contre le gouvernement pour dénoncer le choix des arbitres appelés à se prononcer sur la sélection de l'offre finale, étape prévue dans le projet de loi C-6. L'adoption de ce projet de loi a obligé l'employeur à rouvrir les portes et à nous laisser rentrer au travail. Le projet de loi comprenait aussi le processus d'arbitrage des offres finales, et la majorité des membres du Conseil exécutif national était d'avis que ce processus serait un désastre. Par conséquent, le Conseil a convenu de faire des concessions relativement à l'unité urbaine. Cette décision a causé des divisions chez les membres. Cependant, j'estime que les présentations de la région du Centre sur les différents enjeux ont tenu compte des deux côtés de la médaille. Pour ma part, je peux parfaitement comprendre les deux points de vue, et toute l'équipe du bureau régional a pris part aux votes de ratification, même les personnes qui avaient voté contre le projet de convention collective. Nous avons défini les concessions sachant que l'article 53 (sécurité d'emploi) et le régime de retraite à prestations déterminées étaient protégés.

Toutefois, le régime de retraite étant directement lié aux taux d'intérêt, et la lettre de crédit de Postes Canada arrivant à échéance, le régime se retrouve sur une trajectoire dangereuse. À l'heure actuelle, selon le rapport financier du troisième trimestre de 2014, le régime de retraite accuse un déficit de solvabilité de 6,3 milliards \$ ainsi qu'un déficit sur le plan de la continuité de 296 millions \$.

Le Conseil exécutif national a tenu des réunions au bureau national en compagnie d'un avocat spécialiste des régimes de retraite et de nos actuaires afin de cerner les difficultés du régime. Ces spécialistes nous ont dit que, si l'économie ne se remet pas sur les rails, les pressions seront énormes pour restructurer le régime de retraite. On a souligné le fait qu'entre 2007 et 2011, 2 700 postes du groupe 1 avaient été supprimés. Au cours de la dernière année, les suppressions de postes dans tous les groupes et unités de négociation se sont chiffrées à 547. L'an prochain, si tous les passages prévus à des boîtes postales communautaires se concrétisent, et que les suppressions de postes du groupe 1 se poursuivent, nous aurons perdu au moins 1 000 membres uniquement au cours de l'année 2015 (*selon mon estimation*).

Au cours de ces réunions, il a été souligné que, si les taux d'intérêt n'augmentent pas, les problèmes subsisteront. Il a de plus été souligné que, pour chaque diminution de 0,25 % des taux d'intérêt, le déficit du régime de retraite augmente de 250 millions \$. Malgré un bon rendement, autour de 10 %, celui-ci a été comparé à une goutte d'eau dans l'océan vu la taille de notre régime de retraite, évalué à environ 19 milliards \$. Les estimations actuarielles visant l'espérance de vie ont augmenté, entraînant une hausse estimée à entre 4 % et 5 % des obligations du régime, ce qui ajoute aux pressions.

Si vous suivez les prévisions en matière d'économie, vous savez sans doute que la Banque du Canada vient tout juste de réduire son taux directeur de 0,25 %, lequel se situe à présent à 0,75 %. La mesure découle du fait que le gouvernement conservateur, ayant fondé la totalité du budget sur les revenus du pétrole, voit les récentes baisses du prix de l'essence à la pompe venir brouiller les cartes.

En février 2014, le gouvernement du Canada a adopté le Règlement sur la capitalisation du régime de retraite de la Société canadienne des postes. Ce règlement lève l'obligation qui incombe à Postes Canada de verser des paiements spéciaux au régime de retraite pendant quatre ans (2014-2017). Cette mesure s'inscrit dans le droit fil de l'annonce, deux mois plus tôt, du plan en cinq points de Postes Canada. Si ce congé de paiements n'était pas accordé à Postes Canada, on estimait à 1 milliard \$ le montant que la société d'État devrait verser annuellement au régime de retraite, et ce, à partir de juin 2014. Bien que Postes Canada et le gouvernement Harper collaborent étroitement dans ce dossier, le Comité consultatif des pensions, qui représente la partie syndicale et la partie patronale, n'a pas été avisé des intentions de Postes Canada ni de celles du gouvernement.

À la suite de cette annonce, le Conseil exécutif national a discuté de la possibilité de porter plainte auprès du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) pour dénoncer la manque de communication et lui demander de retirer Postes Canada à titre d'administratrice du régime de retraite. Le BSIF a refusé de retirer Postes Canada de son rôle d'administratrice. Il a plutôt ordonné la mise sur pied d'un cadre de communication et de consultation administré par Postes Canada, les syndicats des postes et des membres retraités. Ce comité est en plein processus de mise sur pied. Pour ma part, j'ai exprimé mon désaccord quant à l'envoi de la plainte au BSIF. Je me demande encore si cette lettre était une bonne chose ou non. Seul le temps nous le dira.

Il se peut que la solvabilité du régime de retraite suscite des préoccupations. Cependant, il ne faut pas oublier que le régime de retraite de la fonction publique de l'Ontario n'est pas tenu de satisfaire au critère de solvabilité. Le Syndicat estime que Postes Canada ne devrait pas, elle non plus, être tenue de satisfaire à ce critère. Pourquoi? Parce qu'il s'agit d'un service public qui ne mettra pas fin à ses activités, et que la fin des activités d'une entreprise est l'unique cas de figure où le déficit de solvabilité prend tout son sens, c'est-à-dire lorsque l'entreprise devient insolvable et ferme ses portes et que toutes les prestations de retraite doivent être remises. Malgré ce que les conservateurs tentent d'imposer à Postes Canada en réduisant les services à la population, la société d'État ne fermera pas ses portes. Par conséquent, le critère de solvabilité ne devrait pas s'appliquer.

Mais si les conservateurs veulent privatiser le service postal, l'urgence d'éponger le déficit de solvabilité prend alors un tout autre sens.

Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne

Le Syndicat estime que, de façon générale, la direction de Postes Canada est incapable de reconnaître qu'elle détient des actifs qui pourraient servir à élargir sa gamme de services, par exemple son réseau de vente au détail, le plus vaste du Canada, et son immense parc de véhicules.

Le gouvernement Harper a négocié un nouvel accord de libre-échange avec l'Union européenne, et cet accord met le service postal public du Canada en position précaire.

La consœur Kathie Steinhoff, du service de la recherche et des communications du Syndicat, s'est penchée sur cet accord et a compilé certains éléments essentiels. Dans son rapport, elle fait remarquer que « le gouvernement fédéral ne protège que partiellement les services postaux ». Après avoir subi des pressions de la part de l'Union européenne, le gouvernement fédéral a convenu d'inscrire les services postaux dans les exemptions de l'annexe I plutôt que dans celles de l'annexe II, où ils auraient été beaucoup mieux protégés.

Dans son rapport, la consœur Steinhoff écrit : « Les exemptions de l'annexe II auraient protégé les mesures non conformes actuelles et futures et auraient permis des changements de politique. Le gouvernement, par exemple, aurait pu annuler une mesure de déréglementation qui ne [donne] pas les résultats escomptés. Le gouvernement a préféré s'en remettre aux exemptions moins solides de l'annexe I. Celles-ci protègent le privilège exclusif actuel de Postes Canada sur la livraison des lettres, mais elles interdisent toute modification aux décisions actuelles ou futures en matière de déréglementation postale. » L'AECG rendra donc irréversible la déréglementation des lettres du régime international.

Rappelons que le projet de loi omnibus sur le budget de 2010 comportait des dispositions selon lesquelles les lettres du régime international n'étaient plus visées par le privilège exclusif de Postes Canada, privant ainsi cette dernière de millions de dollars annuellement. Dans son rapport, la consœur Steinhoff écrit : « En inscrivant les services postaux aux exemptions de l'annexe I plutôt qu'à celles de l'annexe II, le Canada empêche le gouvernement actuel et les gouvernements à venir de prendre la décision démocratique d'annuler la déréglementation visant les lettres du régime international. Non seulement cette façon de faire est antidémocratique, mais elle témoigne d'un manque de vision flagrant. » Il est fort possible qu'un futur gouvernement souhaite étendre les services de Postes Canada, mais la démarche serait fortement limitée par les dispositions de l'AECG.

L'AECG compte une clause d'entente sur les services de messageries qui permet aux entreprises étrangères de porter plainte contre le gouvernement du Canada (plainte opposant un État à un investisseur). S'appuyant sur l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), l'entreprise de messageries UPS a porté plainte contre le Canada, mais n'a finalement pas eu gain de cause. Aux termes de l'AECG, une telle poursuite pourrait toutefois se répéter.

Vidéoconférence

Lors du dernier congrès national, les déléguées et délégués ont voté en faveur de l'achat d'un système de vidéoconférence pour la tenue des réunions du Conseil exécutif national. Le système sert aussi à la tenue d'autres réunions et discussions face à face. Pour ce qui est des réunions du Conseil exécutif national, je dirais que le système est utile. Cependant, pour un grand nombre de discussions et de décisions à prendre, il ne convient pas. Il ne faut pas sous-estimer l'importance des débats qui se déroulent en personne. Pour ma part, j'estime que les réunions du Conseil exécutif national devraient se dérouler plus souvent en personne. Malgré tout, le système demeure un moyen efficace et très économique de communiquer avec les autres régions et d'assurer la coordination des campagnes.

Les problèmes techniques sont toutefois encore très nombreux. Par exemple, la connexion audio avec la région des Prairies est toujours de mauvaise qualité. Il peut donc s'avérer difficile de tenir un débat en bonne et due forme et d'entendre tout ce que souhaite nous communiquer le directeur national de cette région, ou de toute autre région qui connaît des difficultés techniques, et pareille situation se produit pratiquement à chaque réunion du Conseil.

Article 54

Dans les petites installations postales, la consolidation du traitement du courrier a entraîné la suppression de nombreux postes internes du groupe 1, car le courrier est à présent acheminé dans les grandes installations pour y être traité. Cette consolidation complique gravement la situation quand vient le temps de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit de travailleuses et travailleurs ayant subi un accident du travail. Autrement dit, il n'y a plus assez de postes permettant d'assigner ces travailleuses et travailleurs à des tâches qu'ils sont en mesure d'accomplir compte tenu de leurs limitations. Les travailleurs et travailleuses qui se blessent à l'extérieur du travail et pour qui aucune tâche n'est disponible dans leur lieu de travail doivent à présent recourir au Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD), qui dure 30 semaines. Si une travailleuse ou un travailleur ne peut pas accomplir ses propres tâches ni aucune autre de celles qui sont disponibles, il ou elle doit présenter une demande de prestations auprès du PAICD. Si, par malheur, une travailleuse ou un travailleur n'a d'autre choix que de présenter une demande de prestations auprès du Programme d'assurance-invalidité de longue durée (PAILD), cela signifie que sa situation est telle qu'elle ou il ne peut occuper aucun emploi sur le marché du travail.

Aux termes de la procédure formelle de règlement des griefs, la région du Centre a déposé un grief portant sur l'application de l'article 54 au sein de l'établissement de traitement du courrier d'Ottawa. Par ce grief, nous voulons d'abord que l'ancienneté joue le rôle que lui prévoit l'article 54. À l'heure actuelle, la direction locale agit de façon unilatérale et affecte les travailleurs et travailleuses aux postes vacants sans tenir aucunement compte de l'ancienneté.

Article 53 : sécurité d'emploi

À Ottawa, la direction a déclaré des employées et employés comme étant excédentaires et a appliqué les dispositions de l'article 53. En tout, 58 membres ont été obligés de passer du groupe 1 au groupe 2. La situation est loin d'être idéale pour tous les membres, mais tous se sont prévalus des dispositions de la clause 53.01 et personne n'a été muté à plus de 40 km de son lieu de travail actuel. Dans l'ensemble, le processus s'est déroulé sans anicroche jusqu'à ce que le directeur de l'établissement s'en mêle. Le processus a alors été prolongé inutilement par une équipe de direction intransigeante qui a tenté d'escamoter une partie de l'article 53 et de combiner ce dernier à des dispositions des articles 13 et 14. Au moment de rédiger le présent rapport, tout porte à croire que l'équipe de direction suivra les dispositions de la convention collective et que le processus sera complété d'ici la fin de février 2015. En tout, il aura duré six mois.

Au moment de rédiger le présent rapport, la saga de l'article 53 risque de se poursuivre, car l'équipe de direction de Cornwall veut faire passer cinq membres du groupe 1 au groupe 2.

Ailleurs au pays, l'article 53 est invoqué pour apporter des changements.

Le palier national du Syndicat a déposé un grief pour dénoncer la façon dont les dispositions de l'article 53 ont été appliquées à Ottawa. La direction a cessé de doter les postes de facteur et factrice vacants neuf mois avant d'annoncer son intention d'appliquer l'article 53. Le grief prend appui sur le fait que la dotation des postes vacants, prévue à l'article 13, doit se poursuivre tant que l'employeur n'a pas annoncé son intention d'appliquer les articles 29 ou 53. Entre temps, aucun changement n'est apporté. À l'heure actuelle, la haute direction de Postes Canada ralentit la procédure, affirmant ne pas être disponible avant le mois de mai. Le Syndicat espérait que le grief soit entendu en janvier, comme l'avait proposé l'arbitre. La décision qui sera rendue créera un précédent pour déterminer si la dotation prévue à l'article 13 est obligatoire ou si la direction peut, à sa guise, laisser les postes vacants s'accumuler.

Structure du Syndicat

Lors des réunions du Conseil exécutif national, il a été très souvent question de la structure du Syndicat. Un sous-comité de la structure a été mis sur pied vers la fin de 2013, mais celui-ci a tenu une seule réunion, peu de temps avant le 11 décembre 2013, date de l'annonce des réductions draconiennes au service postal. Après cette première réunion, le sous-comité n'en a pas tenu d'autre.

À l'heure actuelle, et vu le manque de résolutions pour traiter de la question au congrès, je crois bien que, pour le prochain Conseil exécutif national, la seule solution consistera à former un nouveau sous-comité composé de dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux à plein temps qui seront chargés d'élaborer une proposition à soumettre à un vote référendaire. De cette façon, il se peut qu'on s'entende sur les changements à apporter avant la tenue du congrès de 2019. Et si des changements sont décidés dans le cadre de ce congrès, ils pourront alors être mis en œuvre tout de suite après.

Évidemment, l'exercice doit se dérouler dans un contexte bien défini, où chaque dirigeante et dirigeant élu analyse attentivement ses dossiers pour y relever les endroits où des économies pourraient être réalisées. Peu importe l'angle d'analyse, on constate que la plus grande part des fonds du Syndicat est consacrée à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Il est important de savoir que le système actuel n'est pas aussi efficace qu'il devrait l'être, et qu'il nous faudrait sans doute une autre méthode pour défendre les droits des membres. Si le palier national de Postes Canada y consent, nous pourrions mettre en place une étape réservée au traitement des plaintes où les parties, au palier régional, pourraient discuter des problèmes imminents, des mesures disciplinaires et des infractions aux politiques afin d'en arriver à une entente sans devoir recourir à l'arbitrage. Il est possible que le nombre de griefs diminue, mais pour les permanentes et permanents syndicaux régionaux, le travail serait simplement différent. Ils tenteraient de négocier des ententes et consacraient plus de temps à s'occuper des relations de travail. En outre, il faudrait mettre un terme à la duplication du travail qui découle du renvoi des griefs au palier régional, puis de nouveau au palier national.

Assemblées téléphoniques

Au cours du mandat, le Syndicat a tenu des assemblées téléphoniques. Le bureau national a demandé aux membres de fournir un numéro de téléphone où les joindre pour qu'ils puissent participer aux assemblées. Un appel automatisé est fait à une date et à une heure déterminées d'avance, et tous les membres qui ont fourni leur numéro de téléphone reçoivent cet appel. Le déroulement de l'assemblée ressemble beaucoup à celui d'une émission de radio où l'on expose la situation et où des questions sont posées aux auditeurs, qui peuvent y répondre en appuyant sur une touche du clavier de leur téléphone. De plus, durant l'assemblée, il y a possibilité de poser des questions en direct et d'obtenir immédiatement une réponse.

Malheureusement, les membres n'ont pas été très nombreux à participer aux assemblées téléphoniques. Étant donné que la méthode sera utilisée de nouveau, il serait très utile si les dirigeantes et dirigeants de section locale pouvaient inciter les membres à fournir leur numéro de téléphone pour ainsi faire augmenter la participation. S'ils le souhaitent, les membres peuvent se contenter d'écouter, mais ils ont quand même la possibilité de participer à la discussion. Il s'agit d'une technologie que nous devons utiliser davantage. Cependant, pour que le message du Syndicat soit largement diffusé, il faut que les membres soient plus nombreux à participer à ces assemblées.

Conclusion

À la lumière de ce qui précède, l'avenir s'annonce plutôt sombre pour les travailleurs et travailleuses des postes et pour les autres travailleurs et travailleuses. Toutefois, si on le compare avec de nombreux autres syndicats, le STTP peut compter sur des membres très mobilisés et très actifs qui savent comment lutter pour défendre leurs droits et faire valoir l'accessibilité d'un service postal public.

Notre objectif premier consiste à nous débarrasser du gouvernement conservateur, qui a transformé le budget annuel en de volumineux projets de loi omnibus dont les conséquences sont loin de se limiter au budget, à preuve : la détérioration du filet sociale, la suppression de mesures de protection environnementale visant les lacs et les rivières du Canada afin de permettre aux entreprises de polluer davantage, l'affaiblissement du *Code canadien du travail* et la modification de la *Loi sur les Indiens*. Ces projets de loi omnibus comptent des centaines de pages.

En 1994, Stephen Harper avait critiqué le gouvernement libéral au pouvoir, décrivant son recours à un projet de loi omnibus de 21 pages et affirmant que ce projet de loi était tellement diversifié qu'un seul vote sur son contenu allait mettre les députés en conflit avec leurs propres principes. Il avait même déclaré qu'il serait impossible au comité de la Chambre d'évaluer correctement le projet de loi en raison du peu de temps alloué et des connaissances requises pour jauger correctement les mesures qui y sont prévues. Dans l'univers de Stephen Harper, l'hypocrisie est le nec plus ultra du luxe.

Quand le gouvernement Mulroney a déclaré qu'il allait fermer tous les bureaux de poste publics, le STTP a organisé une solide campagne contre ces fermetures, et il a fini par remporter la victoire après la défaite des conservateurs de Mulroney. Nous devons reprendre la même démarche pour faire échec aux attaques dirigées contre le service postal. Le seul moyen de gagner cette bataille est de la mener dans l'arène politique. Et compte tenu du grand nombre de Canadiens et Canadiennes qui ne sont même pas au courant des changements à venir, il va falloir les informer de la situation. Pour ce faire, il faut en discuter avec nos proches, nos amis, nos connaissances et les clients de Postes Canada afin de les éclairer sur ce qui les attend.

En plus de nos batailles politiques, nous continuons de lutter jour après jour contre l'employeur à cause de son non-respect de la convention collective. Dans un tel contexte, nous devons communiquer entre nous pour savoir ce qui se passe dans les lieux de travail afin d'agir collectivement pour défendre nos droits en milieu de travail.

Je tiens à remercier les autres représentantes et représentants élus de la région du Centre pour leur esprit de collaboration dans lequel évolue notre bureau. Il s'agit de Peter Denley, Lori Karas, Don Foreman, Maddie Cleroux et Rick Coffin. Je tiens aussi à remercier les adjointes administratives pour l'excellent travail qu'elles ont accompli tout au long du mandat. Il s'agit de Lucie Pagé, Sandra Roy et Joanne Louisseize.

J'aimerais remercier les membres de la région du Centre pour le soutien qu'ils nous ont exprimé tout au long du mandat. Il nous faudra travailler tous ensemble durant le prochain mandat pour résister aux terribles pressions qui s'exerceront sur les travailleurs et travailleuses des postes et sur les autres travailleurs et travailleuses. Il nous faudra aussi travailler avec les alliés et l'ensemble du mouvement syndical, qui sont, eux aussi, dans la mire du gouvernement conservateur, dont le seul objectif, à courte vue, consiste à détruire le tissu social qui a fait l'unité du pays durant des générations. La solution à tous ces maux : commencer par se débarrasser des conservateurs aux prochaines élections fédérales.

La lutte sera longue, mais elle doit se faire pour que nous puissions offrir un avenir meilleur à nos enfants.

La lutte continue.

Solidarité,

Mark Evard
Directeur national, région du Centre

ME/sr
sepb 225
/map scfp 1979

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DU TORONTO MÉTROPOLITAIN

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Remarque :

Il importe de noter que, durant la grande majorité du dernier mandat, j'ai occupé le poste de dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation (DRÉO) de la région du Toronto métropolitain. Au moment de rédiger le présent rapport, j'occupe le poste de directeur national depuis seulement quelques mois, puisque l'élection pour ce poste a eu lieu en novembre 2014, dans le cadre de la conférence régionale. Par conséquent, une bonne partie de mon rapport portera sur le travail accompli pendant que j'assumais les fonctions de DRÉO.

CAMPAGNES DE SYNDICALISATION

ADECCO-SERVICES DE GESTION DU COURRIER TORONTO, MONTRÉAL ET VANCOUVER



Le 6 juillet 2012, le STTP a été accrédité pour représenter les travailleuses et travailleurs d'Adecco au terme d'un long processus juridique dans le cadre duquel nous avons fait valoir que Postes Canada et Adecco devaient être reconnus en tant qu'employeur unique aux fins des négociations collectives. Au bout du compte, le Syndicat n'a pas eu gain de cause

dans cette affaire. Le STTP a ensuite entrepris de négocier une première convention collective avec Adecco à titre d'employeur. Au cours des négociations d'une première convention collective, qui ont débuté en février 2013, les parties se sont entendues sur la plupart des questions non pécuniaires, telles que l'ancienneté, la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, les heures de travail, les mesures disciplinaires et l'affichage des postes vacants. Toutefois, il restait encore beaucoup de chemin à faire pour régler les questions pécuniaires. En 2014, nous avons conclu une entente qui accorde une hausse de salaire importante à ces travailleuses et travailleurs et qui comprend des dispositions relatives aux congés annuels et aux jours fériés.

Récemment, Adecco a créé une filiale en propriété exclusive, nommée Services d'emploi SQR, à laquelle l'entreprise confie la responsabilité des contrats qu'elle obtient de Postes Canada. On a assuré le Syndicat que cette mesure ne nuira pas aux droits des travailleuses et travailleurs d'Adecco.

SHOPPERS DRUGMART PHARMAPRIX

Le 26 février 2010, la région du Montréal métropolitain a déposé des demandes d'accréditation auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour représenter 140 « commis des postes » qui travaillent à l'un des 28 comptoirs postaux franchisés de Postes Canada situés dans une pharmacie Pharmaprix. Le STTP souhaitait aussi obtenir une déclaration indiquant que Pharmaprix et Postes Canada formaient un seul et même employeur.

Durant les audiences tenues de décembre 2010 à mai 2012, Postes Canada et les propriétaires des comptoirs postaux, avec l'aide de leurs 28 avocats, ont contesté les demandes d'accréditation du STTP. Dans sa décision, le CCRI a conclu que, même si l'on peut considérer que les comptoirs franchisés constituent une partie intégrante du « service postal », les exploitants de ces comptoirs sont les véritables employeurs du personnel qui y travaille. Le Conseil a soutenu que les activités exercées aux comptoirs postaux ne représentent qu'une infime portion des activités de ces pharmacies. Le Conseil a donc déclaré que ces travailleuses et travailleurs relèvent de la compétence provinciale, et non de la compétence fédérale. Par conséquent, le CCRI ne s'est même pas penché sur la demande de déclaration d'employeur unique du STTP. Le Conseil exécutif national a décidé d'en appeler de la décision. Toutefois, en décembre 2014, le comité d'appel a maintenu la décision originale en faveur des employeurs. Cette décision nous oblige à syndiquer ces travailleuses et travailleurs une pharmacie à la fois.

QMS – TORONTO

En 2011, le STTP a obtenu un certificat d'accréditation pour représenter les messagères et messagers à vélo et à pied de l'entreprise QMS, à Toronto. L'employeur refuse toujours de négocier une première convention collective pour ces travailleuses et travailleurs.

Nous participons actuellement à des audiences avec la Commission des relations de travail de l'Ontario pour déterminer le statut de ces employés et obtenir l'arbitrage de leur première convention collective. En septembre 2012, pour appuyer notre cause, nous avons aidé 22 messagères et messagers à déposer des réclamations portant sur les normes d'emploi. Malheureusement, l'enquêteur a rendu des décisions qui maintiennent le statut d'entrepreneur indépendant de ces travailleuses et travailleurs. Le Syndicat a fait appel de 21 de ces décisions. Nous poursuivons les audiences auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario relativement au statut d'emploi de ces travailleuses et travailleurs et à l'arbitrage de leur première convention collective.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

RÉUNIONS DIVISIONNAIRES D'INTERVENTION PAR PALIER EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Depuis le début du mandat, en collaboration avec les autres DRÉO de la province, nous avons tenu des réunions divisionnaires mensuelles d'intervention par palier en matière de santé et de sécurité. Ensemble, nous avons été en mesure de régler de nombreux problèmes soulevés à l'échelle de la division. Cette démarche a connu tellement de succès que l'employeur souhaitait réduire la fréquence des réunions pour en faire des réunions trimestrielles. Les autres DRÉO et moi nous sommes opposés à ce changement. Voici quelques-uns des problèmes qui ont été réglés dans le cadre de cette initiative :

Véhicule Ford Transit Connect – goupilles de porte

Le comité local mixte de santé et de sécurité (CLMSS) de l'installation située au 66, avenue Ray, a consigné dans ses procès-verbaux un problème concernant les goupilles de porte de certains véhicules Ford Transit Connect. Ces goupilles fonctionnent de la même manière que les charnières de porte dans nos maisons, c'est-à-dire qu'elles gardent la porte en place tout en lui permettant de pivoter. Certaines de ces goupilles semblent avoir été installées à l'envers par le fabricant. Nous avons soulevé cette question dans le cadre des réunions divisionnaires mensuelles d'intervention par palier en matière de santé et de sécurité, et Postes Canada s'est engagée à régler le problème immédiatement. Le fabricant et les membres concernés en ont été informés, et les véhicules en question ont fait l'objet d'une inspection. Le comité local mixte de santé et de sécurité continue de suivre l'évolution de ce dossier.

À l'envers



À l'endroit



Défibrillateurs

L'agent de santé et de sécurité au travail de Postes Canada à l'établissement de Gateway Est a été informé que quatre (4) des six (6) défibrillateurs de l'établissement ne fonctionnaient plus, car les piles dans ces quatre appareils étaient mortes. La question des défibrillateurs a initialement été abordée dans le cadre d'une réunion du CLMSS de l'établissement de traitement des lettres du Centre-Sud (ÉTLCS) lorsque deux appareils de cet établissement sont aussi tombés en panne parce que les piles n'étaient plus en mesure de conserver une charge. Les piles de ces appareils ont une durée de vie de 5 à 7 ans.



Nous avons été en mesure d'obtenir de l'information sur l'entretien des appareils, et nous avons été surpris d'apprendre qu'aucun contrat n'avait été conclu pour l'entretien des appareils. La discussion au sein du CLMSS portait sur la question suivante : si tous les appareils pour l'ensemble de la région du Grand Toronto ont été achetés en même temps, ne faut-il pas alors s'attendre à ce que toutes les piles fassent défaut plus ou moins en même temps? Nous avons remis les coordonnées de l'entreprise « Rescue 7 » au coprésident de Postes Canada du CLMSS et à l'agent de santé et de sécurité au travail. Les services de l'entreprise ont été retenus pour donner la formation en premiers soins et la formation relative aux défibrillateurs dans la région du Grand Toronto. L'entreprise est aussi en mesure de fournir tous les modèles de défibrillateurs actuellement sur le marché et d'assurer leur entretien. L'agent de santé et de sécurité au travail de Postes Canada a communiqué avec le siège social à Ottawa et est actuellement en train de conclure des contrats avec Rescue 7 pour l'entretien de tous les appareils dans la région du Grand Toronto.

Grille de sortie – installation située au 66, avenue Ray



Dans le cadre de l'inspection initiale à l'installation située au 66, avenue Ray, plusieurs problèmes ont été relevés, y compris de graves problèmes en matière de santé et de sécurité : nombre insuffisant de toilettes par rapport au nombre de personnes travaillant dans cette installation, et risque de se faire écraser par la grille de sortie. Ce dernier risque est attribuable au fait qu'il n'y a aucune barrière entre la grille et le stationnement. Si quelqu'un avait le malheur de se trouver sur le chemin de la grille lorsqu'elle s'ouvre, cette personne se ferait écraser. La solution de l'employeur a été d'attacher des cordes autour du périmètre.

Le comité a indiqué qu'il ne s'agissait pas d'une solution permanente acceptable et qu'il voulait l'installation d'une barrière fixe. La question a été renvoyée au comité divisionnaire de santé et de sécurité. Je partage la position du comité. Les parties ont discuté de la question pendant plusieurs mois, car l'employeur refusait de dépenser l'argent nécessaire à la mise en œuvre d'une solution permanente. Je n'ai eu d'autre choix que de renvoyer cette question au Comité national de santé et de sécurité. Préférant que cette question ne soit pas abordée au palier national, l'employeur a finalement accepté d'évaluer les risques. L'évaluation, qui a eu lieu en mars 2014, a conclu qu'il existait un risque élevé que quelqu'un se fasse écraser par la grille. Le bureau régional a été informé que la grille fixe demandée par le comité serait installée.

Toilettes à l'installation située au 66, avenue Ray



Comme il est mentionné ci-dessus, la situation relative aux toilettes à l'installation du 66, avenue Ray constituait aussi un problème de longue date. Au moment de la construction de l'immeuble, la Société a prévu un nombre insuffisant de cabines de toilettes dans la salle de bains des hommes. Cette situation a créé un risque important dès l'ouverture de l'installation. Encore une fois, l'employeur refusait de dépenser de l'argent pour rénover l'immeuble et ajouter des toilettes. Même si l'employeur reconnaissait le risque lié à la situation, il continuait de soutenir que sa position respectait les dispositions du code du travail. Après de nombreux mois de discussion dans le cadre des réunions décisionnelles de santé et de sécurité, nous sommes parvenus à faire installer les toilettes additionnelles dont ces travailleurs avaient besoin.

Plaintes déposées auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)

- Au cours du dernier mandat, le bureau régional a été informé d'une plainte en matière de santé et de sécurité concernant l'installation située sur la promenade Kestral. La plainte visait le tri des cartouches d'encre. Durant le tri de ces cartouches, une grande quantité de poussière d'encre se répand dans l'air. Les travailleuses et travailleurs se plaignaient d'irritations de la peau et de problèmes respiratoires. Les membres du CLMSS ont rencontré les travailleuses et travailleurs et les ont informés de leur droit de refuser d'effectuer un travail dangereux aux termes de la convention collective et du *Code canadien du travail*. Les travailleuses et travailleurs ont été encouragés à se servir de la convention collective. Après plusieurs réunions entre ces travailleuses et travailleurs et la direction, les travailleuses et travailleurs ont exercé leur droit de refuser d'effectuer un travail dangereux aux termes du *Code canadien du travail*. Les travailleuses et travailleurs ont rencontré Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). À la suite de cette réunion, Travail Canada a conclu que les cartouches constituaient un risque et a émis une directive. L'employeur est dorénavant tenu d'utiliser une nouvelle démarche pour le tri des cartouches. Cette question a aussi été renvoyée au Comité national mixte de santé et de sécurité, en raison de ses répercussions à l'échelle nationale.



- L'autre plainte déposée auprès de RHDCC concerne un cas de violence de la part d'un superviseur à l'endroit d'un travailleur. L'article 20 du *Code* stipule que de tels incidents doivent faire l'objet d'une enquête de la part d'une personne compétente et impartiale. Au palier national, nous avons déposé une plainte auprès de RHDCC quant à la détermination de la compétence et de l'impartialité de la personne en question. Dans ce cas, l'enquête avait été menée par le gestionnaire de l'installation, qui a par la suite imposé une suspension de cinq jours au travailleur. Nous avons soutenu qu'un gestionnaire, qui est ultimement responsable d'imposer des mesures disciplinaires au superviseur et au travailleur, ne peut tout simplement pas être impartial. Une plainte a été déposée auprès de RHDCC. Une décision a été rendue en faveur du travailleur. L'employeur, à l'échelle nationale, a été obligé de changer sa façon d'enquêter sur les incidents de violence dans les lieux de travail et de déterminer l'impartialité de la personne désignée pour mener l'enquête. Bien qu'il y ait encore du travail à faire dans ce dossier, la décision rendue est un pas dans la bonne direction en ce qui concerne les situations où l'agresseur est un membre de la direction.

Formation aux termes des annexes « DD » et « HH »

Au cours du mandat, on a déterminé qu'un bon nombre des animatrices et animateurs de la formation aux termes des annexes « DD » et « HH » n'étaient plus disponibles. Certaines de ces personnes avaient été élues à des postes à plein temps et n'avaient tout simplement plus de temps à consacrer à la formation, alors que d'autres avaient été mutées. Par conséquent, au début du mandat, nous avons organisé une séance de formation des animatrices et animateurs pour la formation offerte aux termes de l'annexe « DD ». Peu de temps après, les animatrices et animateurs nouvellement formés ont dispensé la formation aux membres. Par conséquent, nous avons, à ce jour, donné la formation prévue aux termes des annexes « DD » (santé et sécurité) et « HH » (droits de la personne) à des centaines de membres partout dans la région.

Formation des comités de santé et de sécurité

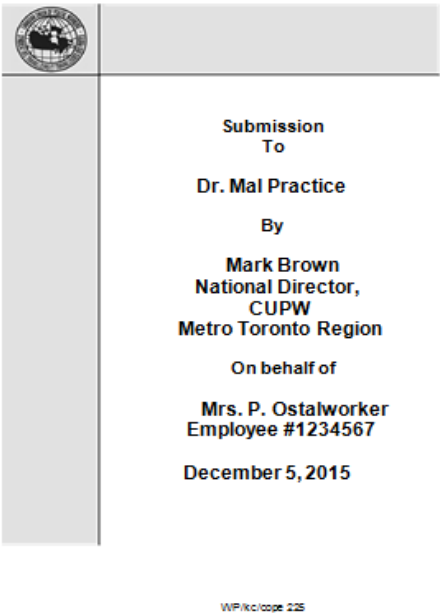
Au cours du mandat précédent, la formation des comités de santé et de sécurité ne faisait pas partie des priorités de la Société. Il semble toutefois que nous sommes parvenus à changer sa position à ce sujet. Au moment de rédiger le présent rapport, chaque comité de santé et de sécurité a suivi une formation, et de la formation additionnelle est offerte, au besoin, aux membres des comités.

Établissement de nouveaux comités de santé et de sécurité

Au cours du mandat, nous sommes parvenus à établir deux nouveaux comités de santé et de sécurité. Le premier a été établi au centre de transport du secteur sud. Auparavant, les travailleuses et travailleurs de cette installation bénéficiaient d'une représentation transitoire en matière de santé et de sécurité, passant d'un comité à un autre à la recherche d'un port d'attache. Le second comité a été établi à l'installation de la promenade Kestral. Ces deux comités se réunissent maintenant de manière régulière.

PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Au cours du mandat, nous avons assisté à la mise en œuvre du programme d'assurance-invalidité de courte durée. Il s'agit d'un nouveau type de programme pour les membres de l'unité urbaine. À titre de DRÉO, mon rôle comportait diverses facettes. Tout d'abord, je devais informer les membres sur le fonctionnement de ce nouveau programme. Je me suis acquitté de cette tâche en tenant des réunions dans les lieux de travail au cours desquelles j'ai expliqué le fonctionnement de la procédure d'appel aux travailleuses et travailleurs. Une autre de mes responsabilités consistait à préparer par écrit les arguments pour chacun des appels, afin qu'ils soient ensuite soumis à un médecin indépendant qui était alors amené à rendre une décision finale soutenant ou rejetant l'appel de la travailleuse ou du travailleur en question. Dans une section locale de 7 500 membres, cette tâche était tout un défi pour une seule personne. Mais malgré tout, nous sommes parvenus à obtenir l'approbation d'un nombre appréciable de réclamations qui avaient initialement été rejetées. Depuis que j'occupe le poste de directeur national, je consacre davantage de ressources à ce travail.



MOUVEMENT SYNDICAL ET CAMPAGNES SAUVONS POSTES CANADA

Je ne vous apprendrai rien en vous disant que le STTP est totalement investi dans une campagne pour préserver la livraison à domicile et contrer le plan en cinq points de Postes Canada. Nous avons



reçu de nombreux appuis de la part du mouvement syndical, de conseils municipaux et de la population en général. On m'a demandé de faire des présentations lors de diverses assemblées syndicales et à des conseils du travail un peu partout dans la région du Grand Toronto et ailleurs en Ontario. J'ai récemment eu le privilège, en compagnie de Motilall Sarjoo (SARJ), président du conseil du travail de Peel et du district, de diriger une délégation

qui a fait une présentation au conseil municipal de Brampton pour solliciter son appui à notre lutte visant à préserver la livraison du courrier à domicile. La délégation était également formée de la présidente de la section locale de Toronto, des membres du comité exécutif de la section locale et de membres d'Unifor. Le conseil nous a informés de deux choses que nous ignorions :

- Tout d’abord, la Ville assume depuis des années des coûts liés au nettoyage des détritits autour des BPCOM.
- Ensuite, Postes Canada a initialement introduit les superboîtes (comme elles s’appelaient à l’époque) vers la fin des années 1980. La Société avait alors fait une présentation au conseil municipal de Brampton (certains des conseillers qui assistaient à notre présentation ont aussi assisté à la présentation de Postes Canada à l’époque). On nous a dit que, lors de la présentation initiale de Postes Canada dans les années 1980, le conseil municipal s’était vigoureusement opposé au BPCOM. On nous a dit aussi que la situation actuelle diffère de ce qui avait été proposé à l’époque par Postes Canada. Dans les années 1980, Postes Canada avait donné son assurance au conseil municipal que les BPCOM ne seraient installées que dans les nouveaux développements résidentiels et qu’il n’était pas question de retirer la livraison à domicile aux résidences qui bénéficiaient alors de ce service. Rassurés par les promesses de Postes Canada, le conseil avait fini par accepter les BPCOM.

Après une série de questions et de commentaires, le conseil a étudié notre motion, notre résolution et une troisième motion visant la tenue d’une évaluation des coûts assumés par la municipalité relativement au nettoyage des détritits autour des emplacements de BPCOM. Le conseil municipal a adopté la motion suivante :

QU’IL SOIT RÉSOLU QUE la Ville de Brampton adopte cette résolution et la fasse parvenir à la Fédération canadienne des municipalités;

QU’IL SOIT AUSSI RÉSOLU QUE la Fédération canadienne des municipalités demande au gouvernement du Canada d’enjoindre à Postes Canada de maintenir le système actuel de livraison du courrier à domicile.

La Ville de Toronto a adopté une motion similaire en janvier 2014. En avril 2013, le président du conseil du travail de Peel et du district et moi-même avons fait la même présentation à la mairesse Hazel McCallion et au conseil municipal de la Ville de Mississauga. Dans ce dernier cas, notre message n’a pas été aussi bien reçu qu’à Brampton et à Toronto. La mairesse de Mississauga nous a clairement fait savoir qu’elle était en faveur de la décision de Postes Canada d’éliminer la livraison du courrier à domicile. Dans l’ensemble, 277 municipalités et 11 organismes municipaux ont adopté des résolutions semblables en notre nom.



Le dimanche 26 janvier 2014, des travailleuses et travailleurs de partout en Ontario et au Québec ont bravé le froid polaire et ont pris l’autobus pour venir manifester devant le bureau du premier ministre, à Ottawa. Trois autobus ont emmené des membres de la région habitant entre Toronto et Newmarket, et de nombreux

autres autobus sont arrivés en provenance du Québec. La manifestation visait à dénoncer la décision de Postes Canada d’éliminer la livraison du courrier à domicile partout au pays. Plusieurs personnes ont pris la parole durant la manifestation, notamment Sid Ryan, président de la Fédération du travail de l’Ontario, (FTO) et Daniel Boyer, président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Cette activité a bénéficié d’une bonne couverture de la part des médias nationaux.

Nous avons ensuite organisé une série d’assemblées publiques à différents endroits au pays sur l’importance de préserver le service postal public. Ces assemblées ont attiré un grand nombre de participantes et participants partout au Canada et au Québec.

Durant l’été 2014, la campagne est passée à la vitesse grand V. En collaboration avec le conseil du travail de Toronto et de la région de York, nous avons établi une campagne qui cible précisément les députées et députés conservateurs qui ne se sont pas battus pour préserver la livraison à domicile. La première étape de cette campagne a consisté à faire paraître une annonce d’une pleine page dans l’*Etobicoke Guardian* et le *Scarborough Mirror*, deux journaux qui sont distribués dans les circonscriptions de deux députés ciblés par la campagne. L’annonce affichait la photo des députés et leurs coordonnées. Dans les jours qui ont suivi la parution de l’annonce, des travailleuses et travailleurs des postes et leurs alliés sont allés faire du porte-à-porte dans les circonscriptions en question. Ils ont remis aux résidents un feuillet semblable à l’annonce de journal. Ils leur ont aussi demandé de signer une pétition et les ont informés de la position de leur député sur la livraison du courrier à domicile. Cette activité de porte-à-porte a eu lieu à Etobicoke et à Scarborough, et par la suite à Port Credit. La très grande majorité des gens ont manifesté leur appui pour notre campagne.

Prime Minister Stephen Harper plans to cut YOUR postal service!

**Conservative MPs
Opitz and Trottier must
speak out NOW to save
door-to-door mail delivery!**

Ted Opitz
Etobicoke—Centre

Bernard Trottier
Etobicoke—Lakeshore

People value door-to-door mail delivery. It is an important personal service. Endless trips to a post office box would be a major added chore.

This chore would be particularly difficult for seniors and for people with mobility issues, child care responsibilities, tight schedules and/or a home business.

It is not too late to save door-to-door mail delivery.

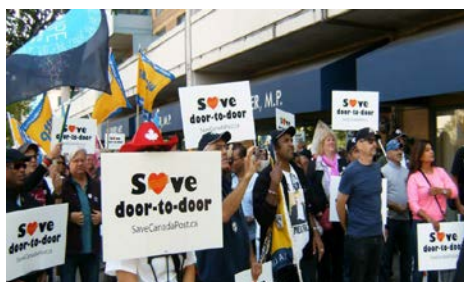
Conservative MPs Ted Opitz and Bernard Trottier must act NOW on behalf of the people they represent.

Please tell your MP to speak out clearly and publicly to save door-to-door mail delivery. Please phone, mail or email your MP today.

Find out more: www.SaveCanadaPost.ca • (toll-free) 1-855-878-7111 **cupw sttp** **save door-to-door**

Pour en revenir aux pétitions, durant l'été 2014, les travailleuses et travailleurs des postes ont rendu visite, la deuxième d'une longue série, au bureau de circonscription de la députée Lisa Rait à Milton afin de lui remettre des pétitions et des cartes postales provenant de Canadiennes et Canadiens désirant conserver le service de livraison à domicile. La première de ces visites au bureau de Lisa Rait a eu lieu au printemps de la même année. À ce moment-là, plus de 14 000 cartes postales, ainsi que des milliers de signatures apposées à des pétitions, ont été livrées au gouvernement fédéral. Peu de temps après, le STTP a présenté plus de 200 000 signatures électroniques sur la Colline du Parlement en appui au maintien de la livraison du courrier à domicile.

Poursuivant notre campagne à fond de train durant l'été 2014, des centaines de travailleuses et travailleurs des postes



et leurs alliés se sont pointés au bureau de Toronto du ministre fédéral des Finances, Joe Oliver, pour protester contre la décision du gouvernement fédéral d'éliminer la livraison à domicile. D'autres manifestations ont eu lieu en même temps aux bureaux de députées et députés conservateurs à Montréal et dans les provinces de l'Atlantique.



Peu après, le STTP a communiqué son message à la population au moyen d'annonces affichées sur des panneaux publicitaires un peu partout au pays, et de publicités vidéos diffusées dans le cadre d'activités publiques, comme les différents festivals de la côte levée (Ribfest) tenus à différents endroits au pays. À Toronto, le panneau publicitaire affichant l'annonce du STTP se trouvait sur le boulevard Lakeshore, entre Cockswell et Leasley.



Récemment, des représentantes et représentants de groupes de personnes âgées et d'organismes qui défendent les intérêts des personnes ayant des limitations fonctionnelles se sont joints au STTP pour annoncer le dépôt d'une importante contestation judiciaire de la tentative du gouvernement fédéral d'abolir la livraison du courrier à domicile. La contestation judiciaire sera déposée auprès de la Cour fédérale du Canada en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cette contestation demande à la Cour de suspendre la décision de Postes Canada d'abolir la livraison du courrier à domicile. La contestation soutient aussi qu'une telle décision outrepassse les pouvoirs de Postes Canada et qu'elle relève plutôt du Parlement, puisque c'est ce dernier qui a créé Postes Canada et qui en a déterminé le mandat.

Il faut savoir que Postes Canada justifie ces compressions en invoquant les pertes de revenus liées à la baisse des volumes de la poste-lettre. Mais Postes Canada se garde bien de dire qu'en plus des importants profits qu'elle a réalisés au cours du dernier trimestre, elle a réalisé des profits toutes les années précédentes, à l'exception de 2011, soit l'année où les travailleuses et travailleurs des postes ont été mis en lock-out, et le trimestre suivant. Face à ces pertes, et maintenant aux profits, nous préconisons une expansion des services offerts par Postes Canada, y compris des services financiers comme les services bancaires postaux. Les services bancaires postaux sont un volet lucratif des services postaux de nombreux pays en Europe, et ils ont existé au Canada jusqu'à la fin des années 1960. La plupart des mesures législatives entourant les services bancaires postaux sont encore en vigueur aujourd'hui. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes demeure engagé à préserver le service postal public et à maintenir le service de livraison du courrier à domicile partout au Canada et au Québec.

CONSEIL DU TRAVAIL DE TORONTO ET DE LA RÉGION DE YORK

CAMPAGNE SUR LE SALAIRE MINIMUM



En plus de mes responsabilités à titre de DRÉO (et maintenant à titre de directeur national), je représente le STTP au conseil exécutif du conseil du travail de Toronto et de la région de York. Ce dernier a participé très activement à la campagne sur le salaire minimum. Nous avons organisé des rassemblements un peu partout dans la région de Toronto pour faire passer le salaire minimum de 10,25 \$ l'heure à 14 \$ l'heure. Nous croyons qu'un emploi devrait permettre à une famille de se sortir de la pauvreté et non pas avoir pour effet de la maintenir sous le seuil de la pauvreté. En collaboration avec les autres conseils du travail de la province, nous avons réussi à faire passer le salaire minimum à 11 \$ l'heure et à obtenir que le salaire minimum soit lié au taux d'inflation. La campagne n'est pas terminée, car 11 \$ l'heure ne suffisent pas pour permettre à une famille de sortir de la pauvreté.

ASSEMBLÉE MILITANTE

Le 30 septembre 2014, plus de 400 travailleuses et travailleurs syndiqués ont participé à l'assemblée militante organisée par le conseil du travail de Toronto et de la région de York. La soirée a commencé par une allocution de Hassan Yussuff, président du Congrès du travail du Canada (CTC), suivie d'allocutions de Maureen



O'Reilly, présidente du syndicat des travailleuses et travailleurs des bibliothèques publiques de Toronto, et d'Ausma Malik, candidate au poste de conseillère scolaire, qui ont parlé de l'importance des services publics et de l'éducation publique. On a demandé à une consœur d'Unifor et à moi-même d'animer la soirée. Olivia Chow, candidate à la mairie de Toronto, a parlé de sa vision du transport en commun et d'une ville qui ne laisse personne pour compte. La conférencière d'honneur, Linda McQuaig, a dévoilé la véritable nature du programme du milieu des affaires, qui serait mis en œuvre par le millionnaire conservateur John Tory.

DROITS DE LA PERSONNE

En 2013, le Comité national des droits de la personne a rendu hommage à Albert Jackson, première personne de race noire à avoir occupé un poste de facteur noir à Toronto et, probablement, dans l'ensemble du Canada. Albert Jackson a été nommé à un poste de facteur le 17 mai 1882. Lorsqu'il s'est présenté à l'installation postale pour sa première journée de travail, les autres facteurs ont refusé de lui donner la formation dont il avait besoin pour exécuter ses tâches, et ce, en raison de la couleur de sa peau. Pour cette raison, la direction a réaffecté Jackson au poste subalterne de portier. Ses tâches consistaient à ouvrir la porte aux clients qui arrivaient à la succursale postale. La communauté noire de Toronto s'est ralliée derrière ce travailleur. Ce n'est qu'après l'intervention du premier ministre qu'Albert Jackson a enfin reçu sa formation et a été autorisé à livrer le courrier de son itinéraire.

The Canadian Union of Postal Workers requests the pleasure of your company as we commemorate

Albert Jackson, Toronto's first black letter carrier.

The commemoration and acknowledgment of Albert Jackson's struggle for fairness dignity and respect in the workplace will take place on:

Date: **Sunday March 24, 2013**

Time: **3:00 pm sharp**

Location:

**Ontario Federation of Labour Building (OFL)
15 Gervais Drive
Toronto, Ontario, Canada**

Directions:

- Hwy 401
- Take exit 375 for Don Valley Parkway
- Merge onto Don Valley Pkwy S
- Take the Eglinton Avenue exit
- Merge onto Eglinton Ave E
- Turn right onto Gervais Dr.
- Destination will be on the right
- 15 Gervais Dr.
- Main Intersection:
Don Mills and Eglinton

We are looking forward to seeing you there.

In solidarity

Cindi Foreman
2nd National Vice President

**Workers of Colour Working Group
National Human Rights Committee**

Canadian Union of Postal Workers

CUPW-CCP 107

En 2013, le Comité national des droits de la personne a rendu hommage à Albert Jackson en produisant une affiche qui a été présentée à des membres de sa famille, dont certains travaillent, eux aussi, à Postes Canada et sont membres du STTP. Les ramifications de cette activité ont dépassé toutes nos attentes. Elle a fait les manchettes des bulletins nationaux de nouvelles au Canada et aux États-Unis. Le récit d'Albert Jackson a ensuite fait l'objet d'un livre produit par un groupe d'élèves de première année de l'école publique de la rue Clinton, à Toronto. On nous a dit que le livre était sur le point d'être publié. La compagnie théâtrale Appledoor Productions est en train de monter une pièce de théâtre portant sur l'histoire d'Albert Jackson et qui s'intitulera « The Postman » (le facteur). La pièce est conçue de manière à illustrer l'importance de la livraison du courrier à domicile. Le lancement de la pièce est censé avoir lieu durant les Jeux panaméricains en 2015.

ÉDUCATION

Au cours du dernier mandat, avant chaque séminaire d'éducation syndicale, la région et la section locale ont discuté des cours qui, de l'avis de la section locale, profiteraient le plus aux membres. Suite à ces discussions, voici les cours qui ont été offerts aux membres :

- Arbitrage
- Formation de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux
- Formation avancée à l'intention des déléguées et délégués syndicaux
- Compétences en solidarité
- CSPAAT – orientation médicale
- Santé et sécurité
- Apprendre à résister
- Le Syndicat et la politique
- Convention collective de l'unité urbaine
- Convention collective des FFRS, et bien plus

CONCLUSION

Compte tenu des attaques incessantes de l'employeur et du gouvernement conservateur, l'éducation et notre travail avec le mouvement syndical dans son ensemble seront des éléments clés de nos efforts pour mobiliser les membres et préparer notre stratégie globale de riposte. Il importe que la région du Toronto métropolitain du STTP continue d'être perçue comme étant forte et visible, non seulement dans le cadre de nos luttes quotidiennes nous opposant à l'employeur, mais aussi à l'échelle du mouvement syndical.

Lorsque les membres du STTP de Toronto appuient d'autres syndicats dans le cadre de leurs manifestations et sur leurs piquets de grève, et lorsque d'autres syndicats font de même en appui à nos luttes, notre force collective et notre coopération ne peuvent pas passer inaperçue aux yeux de l'employeur, du gouvernement et du mouvement syndical dans son ensemble.

Solidarité,

Mark Brown
Directeur national
Région du Toronto métropolitain

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DE L'ONTARIO

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Consœurs,
Confrères,

Conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux, je vous sou mets le présent rapport.

De nombreuses difficultés

Tout au long du mandat qui se termine, les travailleurs et travailleuses des postes ont eu à surmonter de nombreuses difficultés, et ceux et celles de la région de l'Ontario n'y ont pas échappé.

Dans mon rapport au congrès de 2011, je m'étais exprimé sur la mise en œuvre, alors imminente, de la transformation postale à l'échelle de la région, et sur les conséquences qui étaient à prévoir pour les travailleurs et travailleuses. Depuis, presque toutes les sections locales ont été touchées par ces changements, que ce soit par une mise en œuvre intégrale de la transformation postale et une motorisation des postes de facteurs et factrices, ou par une mise en œuvre dite « allégée » de la transformation postale, c'est-à-dire un tri séquentiel du courrier et une motorisation limitée.

Conséquences de ces changements : le bureau régional reçoit continuellement des rapports indiquant que les itinéraires sont impossibles à gérer et que les factrices et facteurs sont obligés de travailler de nombreuses heures supplémentaires tous les jours pour terminer leur travail.

De plus, le bureau régional a été informé que le Système de mesure des itinéraires de facteurs et factrices (SMIFF) serait directement responsable d'une bonne partie des problèmes que posent les itinéraires. En raison du modèle de livraison actuel, le SMIFF ne rend pas correctement compte de tous les éléments qui composent la journée de travail du facteur et de la factrice. De plus, le logiciel GeoRoute n'évalue pas correctement le véritable trajet de livraison ni la vitesse et la durée de conduite établis par Postes Canada et que la factrice ou le facteur est censé respecter. Autre exemple : les volumes de plus en plus grands de colis et d'envois à remettre en mains propres qui ne sont pas pris en compte correctement dans les activités quotidiennes des facteurs et factrices, de même que le manque d'espace à bord des véhicules de la Société, ce qui rend presque impossible le chargement du courrier de manière à en assurer une livraison efficace.

Au cours du mandat, les travailleurs et travailleuses du groupe 1 ont subi des changements qui ont des conséquences négatives sur une bonne partie de leurs conditions de travail, conséquences qui, à leur tour, se répercutent sur leur vie personnelle.

Le tri final, qui se faisait dans les installations postales, a été centralisé dans les établissements de traitement du courrier, ce qui accroît encore davantage la charge de travail du quart de nuit. Dans certains établissements postaux, l'équipement mécanisé a été déplacé ou retiré au complet (Windsor a subi ce traitement). La direction a apporté des changements aux services routiers, ce qui a modifié les heures d'arrivée du courrier aux établissements de traitement du courrier. Les quarts de travail ont dû être modifiés et le traitement du courrier est passé de Windsor à London, de London à Hamilton, et finalement de Hamilton à Toronto.

En raison de ces changements, de nombreuses affectations ont été déplacées au quart de nuit. Il est devenu encore plus difficile, même pour les travailleurs et travailleuses ayant le plus d'ancienneté, d'obtenir une affectation de jour. Le bureau régional s'est mis à recevoir des rapports sur le nouvel équipement et les exigences auxquelles les membres devaient se conformer. Ceux-ci devaient rester debout durant de longues périodes sur un plancher de béton sans tapis antifatigue et très peu de possibilités de changer de poste de travail en raison d'un roulement de tâches restreint. Je suis convaincu, pour l'avoir remarqué, que tous ces changements ont des conséquences négatives sur le moral des membres.

Les FFRS ont, eux aussi, fait les frais de changements. Les nouvelles méthodes de réorganisation appliquées à un certain nombre d'installations postales de la région ont des conséquences négatives sur ces travailleurs et travailleuses.

Autre changement touchant les FFRS : l'arrivée, pour certains d'entre eux, des véhicules à conduite à droite, qui, en réalité, ne sont ni plus ni moins que de vieux véhicules (d'au moins 15 ans dans certains cas), qui devaient apparemment avoir été réparés avant d'être remis au FFRS. Une fois de plus, le bureau régional a reçu de nombreux rapports l'informant des problèmes que posaient ces véhicules, allant des fenêtres et des portières qui ne s'ouvraient pas ou ne se fermaient pas correctement, aux problèmes mécaniques et de traction sur chaussée enneigée, pour n'en nommer que quelques-uns.

Ensuite, l'outil de préhension est arrivé. La liste des problèmes qu'il causait ne cessait de s'allonger, et les rapports que nous recevions indiquaient à quel point cet outil, au lieu d'aider les FFRS, était une nuisance qui posait un danger. Nous savons qu'une « version améliorée » de l'outil est maintenant utilisée. Nous attendons toujours de connaître le verdict final quant à son utilité.

Le remplacement des FFRS en cas d'absence continue de poser problème (tout comme pour les membres du groupe 2). À de nombreuses reprises, des FFRS qui avaient dû s'absenter ont constaté, à leur retour au travail, que le courrier de leur itinéraire n'avait pas du tout été livré. Il est clair que cette situation devra être traitée dans le cadre de la prochaine ronde de négociation, et elle devra être corrigée une bonne fois pour toute.

L'annonce faite par Postes Canada et le gouvernement fédéral de l'arrêt, partout au pays, de la livraison du courrier à domicile a été, pour les membres, l'une des pires nouvelles qu'ils ont reçues.

En octobre 2014, la première phase de cette réduction de service a frappé Oakville, où 45 % des itinéraires ont été éliminés. Depuis, Postes Canada a annoncé un plan d'action brutal prévoyant l'arrêt de la livraison à domicile dans l'ensemble du pays. Elle se concentre sur les installations où tous les éléments de la transformation postale ont déjà été mis en œuvre. Elle entend réorganiser un bon nombre de ces installations d'ici l'automne prochain. À mon avis, il n'est pas surprenant que Postes Canada adopte une telle démarche juste avant la tenue des prochaines élections fédérales, à l'automne.

Les comités exécutifs de section locale et les militants et militantes déploient des efforts soutenus à dénoncer les plans de Postes Canada, à s'entretenir avec les députés et députées fédéraux et provinciaux, les conseils municipaux, les groupes d'appui, les coalitions et autres regroupements dans le but de gagner leur appui. J'explique en détail ces activités plus loin dans le rapport.

Pour en savoir plus long sur le sujet, je vous recommande de lire le rapport du Conseil exécutif national.

Éducation

L'éducation, qui occupe une part importante au chapitre des responsabilités du Syndicat, contribue, une fois de plus, à préparer les membres des comités exécutifs locaux, les représentantes et représentants syndicaux et les militantes et militants à surmonter les difficultés qui se posent au Syndicat. Comme par le passé, je suis convaincu que les difficultés ont été surmontées. Pourquoi? Parce que dans la région de l'Ontario, plus de 830 participantes et participants ont suivi les séminaires proposés par le bureau régional; d'autres, encore plus nombreux, ont suivi des formations offertes au palier local, sans compter ceux et celles qui ont eu la chance de participer au Programme de formation syndicale (PFS) de quatre semaines en résidence.

En plus des séminaires de printemps et d'automne proposés par le bureau régional, le confrère Leon Bouvier a coordonné la tenue, au bureau régional, d'une formation spécialisée d'une journée consacrée à des enjeux précis. Les sections locales qui ont envoyé des membres suivre cette formation spécialisée ont assumé les frais de participation.

Le bureau régional a mis ses salles d'éducation à la disposition des consœurs Elaine McMurray et Mary Ellen McDermott pour qu'elles y tiennent des réunions avec le comité des membres retraités de la section locale de London et de ses environs. Lors de ces réunions, en plus des enjeux touchant les membres retraités, il a aussi été question de ce que ceux-ci pourraient faire pour appuyer les différentes campagnes du Syndicat, surtout la campagne de riposte.

Liste des cours offerts par le bureau régional :

- Cours de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux (3 classes)
- La riposte : petit guide du pouvoir des travailleurs et travailleuses des postes au palier local
- Cours de base sur la santé et la sécurité
- Le SMIFF et la transformation postale (2 classes)
- Santé et sécurité niveau I (Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses)
- Droits de la personne
- La gestion des limitations fonctionnelles : un point de vue local (2 classes)
- Administration d'une section locale
- Cours de niveau I et II sur la CSPAAT (équipe d'intervention en matière d'invalidité à la suite d'un accident du travail)
- Cours de niveau III sur la CSPAAT (équipe d'intervention en matière d'invalidité à la suite d'un accident du travail)
- Cours sur les changements apportés à la convention collective (2 classes)
- Cours de sensibilisation au harcèlement et à la violence (3 classes)
- Cours à l'intention des représentantes et représentants en santé et en sécurité
- Compétences en solidarité : faire face aux conflits avec assurance
- Cours sur la convention collective des FFRS
- Cours de niveau IV sur la CSPAAT (équipe d'intervention en matière d'invalidité à la suite d'un accident du travail) — Réintégration au travail
- Cours avancé à l'intention des déléguées et délégués syndicaux (2 classes)
- Cours sur la convention collective des FFRS : mise à jour
- Le STTP et les médias
- Cours de base sur la santé et la sécurité
- Cours de base sur le SMIFF
- Compétences en solidarité : niveau I
- Cours sur l'action politique (2 classes)
- Cours de niveau V sur la CSPAAT (équipe d'intervention en matière d'invalidité à la suite d'un accident du travail) – Orientation médicale
- Connaître son itinéraire
- Compétences en solidarité : niveau II

Autres cours d'une journée offerts par le bureau régional :

- Traitement des griefs
- Administration d'une section locale
- Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)
- Régime de retraite
- Faciliter la transition vers la retraite (Retirement Made Easy) (2 classes)

Comme je l'ai déjà mentionné, en plus des cours et des sessions de formation énumérées ci-dessus, de nombreuses sections locales ont proposé des sessions de formation à leurs membres, et, dans certains cas, elles l'ont fait de concert avec les sections locales voisines pour pouvoir joindre le plus grand nombre de membres possible. De tels efforts contribuent à resserrer les rangs au sein du Syndicat, et ils prouvent le dévouement sincère des comités exécutifs locaux et la détermination des membres.

Je recommande aux délégués et déléguées de consulter le rapport du confrère Leon Bouvier, dirigeant de l'éducation et de l'organisation de la région de l'Ontario, où ils trouveront de plus amples détails sur tout le travail d'éducation qui a été accompli durant le mandat.

Article 54 et mesures d'adaptation

En raison de tous les changements d'envergure mis en place à Postes Canada au cours du mandat, la prise de mesures d'adaptation à l'endroit des membres s'est avérée, dans le meilleur des cas, difficile.

Comme je l'ai indiqué dans mon rapport au congrès de 2011, c'est maintenant que nous commençons à mesurer toutes les conséquences de la transformation postale et ses effets sur notre capacité à prendre des mesures d'adaptation et à mesurer les conséquences des changements constants dont fait l'objet le traitement du courrier.

Les longues heures que les facteurs et factrices doivent travailler pour compléter leur itinéraire est un exemple des difficultés qui se posent au Syndicat et aux membres. En raison des heures supplémentaires qui découlent de l'article 15.08, et du système à deux vagues, nous avons constaté une hausse faramineuse du nombre de demandes de mesures d'adaptation de la part de membres qui soutiennent ne pas pouvoir travailler après 17 h ou 18 h en raison de leurs arrangements de garde d'enfants.

Avant l'arrivée de la transformation postale, des membres du groupe 2 avaient bénéficié de mesures d'adaptation. Mais une fois la transformation postale mise en œuvre, des factrices et facteurs ont été renvoyés à la maison sans que des mesures d'adaptation aient été prises à leur endroit. Cette situation s'explique par le fait que, le nombre d'affectations étant réduit, les membres n'arrivent pas à obtenir une affectation selon leur ancienneté, et par le fait que les travailleurs et travailleuses accidentés n'arrivent pas à répondre aux exigences « impossibles » des nouvelles affectations.

Il n'y a pas que les membres du groupe 2 qui demandent des mesures d'adaptation en raison de leur situation familiale. De telles demandes de la part de membres du groupe 1 connaissent, elles aussi, une hausse, qui découle directement de la diminution, ces dernières années, du nombre d'affectations de jour dans toutes les sections de travail, plus particulièrement les sections de tri manuel et de tri final.

Étant donné qu'il reste peu d'affectations de jour pour accommoder les membres selon leur ancienneté, nous constatons une hausse du nombre de demandes de mesures d'adaptation pour raisons médicales visant à obtenir une affectation de jour. Cette hausse exerce d'énormes pressions sur le processus prévu à l'article 54, et ce, à cause des intérêts divergents qui sont en jeu. Une fois de plus, des membres se retrouvent sans affectation et sont renvoyés à la maison sans avoir pu bénéficier de mesures d'adaptation.

Avant la centralisation du tri final, des membres d'une section locale de la région avaient bénéficié de mesures d'adaptation dans cette section de travail. Toutefois, dès que la direction a centralisé ce travail, elle nous a informés que, en raison d'une contrainte d'espace, il était désormais interdit aux membres d'utiliser des chaises ou des tabourets. Résultat : en raison de leurs limitations fonctionnelles et des exigences relatives aux mesures d'adaptation qu'ils nécessitaient, des membres qui, auparavant, avaient bénéficié de mesures d'adaptation ont été renvoyés à la maison.

Pour compliquer encore davantage la situation, au moment de rédiger le présent rapport, le bureau régional vient d'apprendre qu'au moins un membre a été informé par la Sun Life que celle-ci rejette sa précédente demande de prestations d'assurance-invalidité de longue durée et qu'il devra rembourser environ une année de prestations. Ce membre compte parmi ceux qui ont été renvoyés à la maison en raison du refus de l'employeur de poursuivre les mesures d'adaptation à leur endroit.

Pour justifier sa décision, la Sun Life a déclaré que le membre ne présentait pas de « nouvelle » blessure ni de « nouvelle » maladie, et que ses limitations demeuraient les mêmes. Sauf que, cette fois-ci, il n'y avait plus d'affectations pouvant convenir aux limitations du membre.

Se basant sur les dispositions de la police d'assurance, la Sun Life a déterminé que la situation de ce membre en particulier n'est pas visée par le Programme d'assurance-invalidité de longue durée, et que, par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations.

Dans la région, ce membre n'est pas le seul à toucher des prestations d'assurance-invalidité de longue durée. De nombreux autres sont dans une situation semblables ou identiques à la sienne. Je peux seulement en conclure que nous devons nous attendre à ce que d'autres membres communiquent avec nous d'ici peu pour nous informer avoir reçu une lettre semblable de la Sun Life.

Le nombre de demandes de mesures d'adaptation présentées par des membres FFRS a, lui aussi, augmenté au cours du mandat. Malheureusement, compte tenu de l'éventail limité de tâches ou d'affectations disponibles pour ces membres, il s'est avéré extrêmement difficile de prendre des mesures d'adaptation à leur endroit. Dans la région, les comités prévus à l'article 54 explorent toutes les avenues possibles. Toutefois, étant donné le cadre que nous impose la convention collective des FFRS, nous disposons d'une marge de manœuvre limitée pour placer ces membres. Il est clair que pour améliorer les chances des membres FFRS de bénéficier de mesures d'adaptation, l'une des options possibles serait d'avoir une seule et même convention collective pour tous, même si, tout au long du mandat, la prise de mesure d'adaptation s'est avérée difficile pour l'ensemble des membres.

Dans la région de l'Ontario, une grande partie des infractions commises par l'employeur en matière de mesures d'adaptation ont fait l'objet de griefs déposés par des membres et des sections locales. Mais jusqu'à maintenant, peu de ces griefs se sont rendus en arbitrage. Il est donc évident que nous devons renvoyer ces problèmes aux paliers supérieurs pour faire pression sur l'employeur afin qu'il les règle. L'injustice subie par ces membres revêt une importance capitale, et, en tant qu'organisation, nous devons faire tout en notre pouvoir pour veiller à ce que ces griefs reçoivent toute l'attention qu'ils méritent. Je reviens sur ce point un peu plus loin dans mon rapport.

Unités de négociation du secteur privé

Le Syndicat représente des préposées et préposés à l'entretien ménager au sein de trois unités de négociation distinctes : Hamilton, Kitchener et Windsor.

Comme je l'indiquais dans mon rapport au congrès de 2011, les négociations étaient alors sur le point de commencer pour ces unités, et le Syndicat avait pour objectif de conclure une seule et même convention collective pour l'ensemble de ces membres. Je peux aujourd'hui vous dire que, grâce à notre comité de négociation et à la détermination des membres de ces trois unités, nous avons atteint notre objectif, c'est-à-dire une seule convention collective pour les trois unités.

Récemment, le Conseil exécutif national a approuvé le programme de revendications de ces membres en vue des prochaines négociations, et, au moment d'écrire le présent rapport, le vote de ratification du programme de revendications est en cours. Nous avons remis à l'employeur un avis de négocier, et le début des négociations est prévu pour la mi-avril.

Les membres espèrent que leurs droits, leurs avantages, leurs conditions de travail et leurs salaires vont s'améliorer, car durant des années, ils n'ont eu droit à aucune bonification, et ce, à cause du refus des employeurs (toujours nouveaux) de reconnaître les précieux et loyaux services rendus au fil des ans.

Pour obtenir un compte rendu détaillé sur la syndicalisation et les unités de négociation du secteur privé, je vous recommande de lire le rapport du confrère George Floresco, 3^e vice-président national.

Griefs et arbitrage

Comparé à la hausse phénoménale enregistrée au cours du mandat précédent, le nombre de griefs déposés semble s'être stabilisé ces derniers temps.

Cette diminution ne signifie toutefois pas que l'employeur a changé ses tactiques. Elle semble plutôt indiquer qu'il enfreint constamment les mêmes dispositions de la convention collective et que les sections locales déposent des griefs collectifs pour éviter de toujours déposer inutilement des griefs individuels qui sont semblables.

Peu importe la charge de travail, de nombreux membres continuent de représenter leurs confrères et consœurs en arbitrage, et ce, en faisant preuve de la plus grande diligence. Qu'il s'agisse de la représentante et des représentants syndicaux du bureau régional ou des plaideuses et plaideurs des sections locales de Scarborough, Hamilton, Kitchener et London, j'ai la conviction que les membres bénéficient de la meilleure représentation possible.

En matière de procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, le bureau régional a relevé le problème suivant : l'omission de remettre à temps les rapports de règlement de griefs. Le bureau régional et le personnel du SEP 225 travaillent minutieusement avec toute l'équipe de représentation (représentante et représentants syndicaux régionaux et plaideuses et plaideurs au palier local) afin d'entrer tous les rapports et garantir ainsi la mise à jour du système. Cette mise à jour est nécessaire pour veiller à ce que seuls les griefs actifs soient inscrits au calendrier d'arbitrage et ainsi éviter de « faux » retards. Pour éviter toute situation semblable, la consœur Karen Calder, adjointe administrative, et la consœur Debbie Carmichael, permanente syndicale régionale, travaillent avec les sections locales pour entrer les rapports de règlement manquants et revoir le statut des anciens griefs afin de relever ceux qui sont réglés et ceux qui sont toujours pertinents. Ces mesures devraient nous aider à rationaliser le système et à garantir un règlement des griefs plus rapide qu'il ne l'est actuellement.

Les dossiers portés en appels devant la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et les plaintes déposées auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) continuent de faire partie de la charge de travail courante de l'équipe de représentation. Celle-ci, tant au palier régional que local, voit à la défense de ces dossiers complexes avec professionnalisme et efficacité. En plus de ces dossiers, l'équipe s'occupe des dossiers d'assurance-invalidité de longue durée et de courte durée qui sont portés en appel. Le processus d'appel du Programme d'assurance-invalidité de longue durée (PAILD) n'est pas nouveau, mais depuis sa mise en œuvre, nous constatons une augmentation du nombre de dossiers portés en appel. Le règlement de ces dossiers, tout comme celui des dossiers portés devant la CSPAAT et le CCRI, est habituellement un processus très long et très compliqué.

Pour le Syndicat, le processus d'appel du PAICD constitue une nouvelle démarche, car il est en place seulement depuis les dernières négociations. Jusqu'à maintenant, le bureau régional a assumé la responsabilité des dossiers relevant du PAICD. Toutefois, en raison du nombre croissant de dossiers, il est clair que, dorénavant, les plaideuses et plaideurs au palier local seront sollicités pour prêter main forte au bureau régional. Des cours sur le PAILD et le PAICD sont actuellement en préparation afin d'aider les plaideurs et plaideuses à défendre ces dossiers et ainsi faire en sorte que le Syndicat puisse continuer de fournir les meilleurs services possible à ses membres.

Pour obtenir un compte rendu détaillé sur le sujet, je vous recommande vivement de consulter le rapport du confrère Philippe Arbour, dirigeant national des griefs, et celui du confrère Wally Polischuk, dirigeant des griefs de la région de l'Ontario.

Campagne de riposte

Après le congrès de 2011, les efforts consacrés à la campagne de riposte se sont poursuivis. Les sections locales et les militantes et militants ont mis la main à la pâte, organisant des manifestations, des actions et des assemblées publiques pour dénoncer cette loi injuste de retour au travail qui a mis fin au lock-out des travailleurs et travailleuses des postes.

Partout dans la région, les militantes et militants de tous les paliers ont travaillé avec les alliés au sein des collectivités pour continuer d'informer la population sur le caractère injuste de cette loi et tenter de contraindre Postes Canada à se rasseoir pour négocier une convention collective plutôt que d'appliquer le processus injuste prévu dans cette loi de retour au travail. Grâce à tous ces efforts, le Syndicat a réussi à ramener Postes Canada à la table de négociation et à conclure une convention collective négociée.

La dernière convention collective n'a pas fait l'objet d'une recommandation unanime de la part du Conseil exécutif national (sans compter toute la controverse qui l'a entourée), mais elle a, malgré tout, été ratifiée par les membres.

La campagne de riposte ne s'est pas arrêtée là. En effet, tous les paliers du Syndicat ont maintenu la communication avec les membres et la population à propos des visées antisyndicales du gouvernement et de son refus à prendre part à des discussions et à des débats publics sur les dossiers qui touchent l'ensemble de la population. Ces visées antisyndicales se sont encore durcies lorsque, le 11 décembre 2013, le gouvernement fédéral et Postes Canada ont annoncé la suppression de la livraison du courrier à domicile.

Depuis, le Syndicat et ses alliés s'appliquent à sensibiliser la population, à obtenir des appuis contre la suppression de la livraison du courrier à domicile et à faire de ce dossier un enjeu électoral.

Les militantes et militants syndicaux des paliers local et régional travaillent sans relâche, participant à des assemblées de conseils municipaux, à des manifestations et à des assemblées publiques, s'entretenant avec des élus de tous les paliers de gouvernement, se réunissant avec des groupes sociaux et des alliés, pour ne donner que quelques exemples d'activités. Ces efforts continuent de susciter des appuis et de sensibiliser la population sur ces enjeux, et il est certain qu'ils porteront fruit.

Je suis convaincu que, grâce à tous ces efforts qui sont déployés, la bataille peut se gagner et que la décision de supprimer la livraison du courrier à domicile sera suspendue, voire renversée.

Pour obtenir un compte rendu détaillé sur le sujet, je vous recommande de consulter le rapport du confrère George Floresco, 3^e vice-président national.

Remerciements

Encore une fois, j'ai peine à imaginer comment tout ce travail pourrait s'accomplir (sans compter toutes les tâches et les responsabilités qui ne sont pas mentionnées dans le présent rapport) sans le dévouement et le soutien d'autant de personnes, qui, souvent, ne reçoivent pas la reconnaissance et les remerciements tant mérités!

Au nom du bureau régional de l'Ontario, je tiens à remercier sincèrement les membres des comités exécutifs de section locale, les membres de chaque comité, les déléguées et délégués syndicaux, les militantes et militants au palier local, les plaideuses et plaideurs ainsi que les formatrices et formateurs, qui, toutes et tous, ont consacré énormément de temps et d'efforts à soutenir les membres. Le mandat qui se termine a été extrêmement difficile en raison de toutes les attaques de la part du gouvernement fédéral et de l'employeur. Mais malgré ces difficultés, toutes ces personnes ont relevé le défi d'assurer aux membres des services et une représentation de qualité.

Encore une fois, mon rôle de directeur national a été facilité, car je sais que je peux compter sur la représentante et les représentants syndicaux du bureau régional, qui ont les compétences nécessaires pour accomplir le travail. J'ai l'esprit tranquille sachant que le confrère Wally Polischuk, la consœur Debbie Carmichael et les confrères Jim Morris, Tom Garbatt et Mark Platt travaillent aussi bien seuls qu'en équipe et qu'ils voient à ce que le travail s'effectue. Je les remercie sincèrement pour tous leurs efforts et leur dévouement.

À titre personnel, je tiens à remercier bien sincèrement le confrère Leon Bouvier, dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation, et le confrère Dave Stutt, permanent syndical régional. J'ai appris à les connaître au fil du temps, car nous avons travaillé ensemble dans différents postes. J'ai appris à respecter leur éthique de travail et leurs connaissances, de même que le sceau de qualité qu'ils ont su imprimer au Syndicat. Ni l'un ni l'autre ne posera de nouveau sa candidature au congrès. Et je sais que ni l'un ni l'autre n'a pris cette décision à la légère. Leurs compétences, leurs connaissances et leur dévouement sont indéniables, et ils vont nous manquer, à moi et aux membres de la région. Je les remercie pour leur travail soutenu et leur dévouement, et je leur offre mes meilleurs vœux pour la suite des choses!

Le travail du bureau régional est facilité grâce aux adjointes administratives (SEPB 225), qui voient à fournir les meilleurs services possible, et ce, avec professionnalisme. Les consœurs Carol Greer, Karen Calder et Amy Scott se sont révélées de précieux atouts, et la qualité de leur travail est incontestable. Au nom du bureau de la région de l'Ontario, je tiens à les remercier pour l'excellent travail qu'elles accomplissent.

J'estime qu'il importe de souligner le travail qu'a accompli le Conseil exécutif national au cours du mandat qui prend fin. Nous n'avons pas réussi à nous entendre sur tous les dossiers, mais lors des discussions, nous avons toujours fait preuve de respect et d'égard les uns envers les autres. Et je suis persuadé que, lors des discussions, les membres du Conseil ont exprimé ce qui, à leur avis, pouvait servir l'intérêt supérieur des membres. J'aimerais les remercier pour leur travail soutenu et leur dévouement et aussi pour leur volonté de voir aboutir les différents dossiers et de fournir des solutions éclairées aux situations d'adversité que vivent les membres. Un tel dévouement ne peut pas être passé sous silence.

Enfin, il importe de souligner le rôle des conjoints et conjointes et des familles dans la réalisation de tous ces efforts. En effet, les responsabilités du militant et de la militante sont très difficiles à remplir, même dans les meilleures conditions. Toutefois, il devient plus facile de s'en acquitter quand on peut compter sur le soutien et la compréhension des membres de sa famille. Je tiens donc à remercier toutes ces familles aimantes et bienveillantes, qui, trop souvent, ne reçoivent pas la reconnaissance qu'elles méritent.

Mot de la fin

Les décisions que nous prendrons au congrès contribueront à guider le Syndicat dans ses batailles à venir contre l'employeur et le gouvernement. Je suis convaincu qu'à titre d'organisation, nous continuerons de relever les défis qui se posent et que nous réussirons à atteindre nos objectifs.

Il importe de maintenir les membres informés en tout temps, de leur rappeler tout le travail qui est accompli en leur nom et de les inciter à participer à la vie syndicale. Leur soutien et leurs actions vont nous permettre d'atteindre nos objectifs.

Je suis persuadé que le congrès sera positif, et je vous souhaite, à tous et à toutes, bonne chance!

Et la lutte continue!

Solidarité,

Gerry Deveau
Directeur national
Région de l'Ontario
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

GD/kc :mcmd cope 225
/map scfp 1979

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DES PRAIRIES

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Conseillers,
Confrères,

Conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux, voici mon rapport destiné au congrès national.

Riposte

Le 11 décembre 2013, Postes Canada a annoncé son plan d'action en cinq points, comprenant, entre autres mesures, l'élimination de la livraison du courrier à domicile, une hausse des tarifs postaux et la sous-traitance des services de vente au détail. Ce plan a été annoncé sans avertissement et sans que le public et les travailleurs et travailleuses des postes n'aient été consultés. Évidemment, tout le monde se serait attendu à ce que des changements d'une telle ampleur fassent d'abord l'objet de débats publics.

À la suite de cette annonce, le Syndicat a lancé une campagne de riposte, à laquelle il a affecté des ressources humaines et financières dans le but d'aider les sections locales. Voici les activités organisées dans le cadre de la campagne : signature de pétitions, participation à des assemblées publiques, présentation de résolutions auprès de conseils municipaux, affichage sur des panneaux publicitaires, distribution d'affiches de parterre et de fenêtre, de macarons et de cartes postales. De plus, le Syndicat s'est adressé à ses alliés actuels et à ses alliés potentiels afin qu'ils appuient sa lutte.

La lutte que nous menons est loin d'être terminée. Et je peux affirmer que, au moment d'écrire ces lignes, la région des Prairies a de quoi être fière du travail accompli jusqu'à présent. En effet, les sections locales de la région participent activement à la campagne de riposte. Résultat : le soutien que nous témoigne la population est extraordinaire.

En 2015, il y aura des élections fédérales, et il faut absolument que l'avenir du service postal public devienne un enjeu électoral.

Structure et situation financière du Syndicat

Au congrès national de 2008, les membres ont adopté une résolution pour qu'un comité indépendant se penche sur la structure du Syndicat. Ce comité a déposé son rapport en mars 2010. Au congrès national de 2011, il y avait pourtant des résolutions portant sur la structure du Syndicat, mais la plupart d'entre elles n'ont pas été débattues. Au congrès national de 2015, il est peu probable que les résolutions portant sur la structure d'ensemble du Syndicat, notamment le nombre de régions, soient soumises au débat, puisque la région des Prairies est la seule à avoir adopté des résolutions de cette nature. Notons toutefois que la tenue de ce congrès ne creusera pas de déficit dans les coffres du Syndicat, et ce, en grande partie grâce au prélèvement annuel de 10 \$ par membre. Cette mesure a été adoptée par le Conseil exécutif national après la tenue du congrès national de 2011. Personnellement, j'ai voté contre cette résolution, et j'ai fait inscrire ma dissidence, tout comme l'ont fait d'autres membres du Conseil. Plusieurs raisons ont motivé ma dissidence, à commencer par le fait qu'aucune hausse de cotisations n'avait été adoptée au congrès national, et que le Syndicat, malgré bien des efforts, n'a pas tout mis en œuvre pour diminuer les coûts du congrès.

Les raisons invoquées en 2008 pour changer la structure du Syndicat sont toujours présentes. Depuis 2008, le nombre de membres a diminué. Le Syndicat ne peut pas se contenter de simplement hausser les cotisations. À un moment ou l'autre, nous allons être contraints de nous pencher sérieusement sur la structure du Syndicat.

Éducation

Au cours du mandat, la région des Prairies a tenu huit cours de trois jours, auxquels plus de 600 membres ont participé. Durant cette même période, la région a également tenu sept cours de cinq jours, auxquels 140 membres ont participé. Trois des sept cours de cinq jours ont été donnés en collaboration avec la région du Pacifique, ce qui nous a permis d'avoir une offre de cours variée et de réaliser des économies.

À l'issue du cours de cinq jours sur l'art de plaider les griefs à l'arbitrage, six nouveaux plaideurs et plaideuses de la région des Prairies ont été formés, de même que six autres provenant des trois régions suivantes : Toronto métropolitain, Pacifique et Centre. Pour nous, dans la région des Prairies, la solidarité entre les régions est un élément très important, et nous estimons qu'il est de notre devoir de travailler ensemble toutes les fois qu'il est possible de le faire.

Les cours sur les compétences en solidarité ont été élaborés à la suite de l'adoption, au congrès national de 2011, d'un processus de résolution de conflits qui a été ajouté aux statuts nationaux. À l'automne 2012, le premier cours de cinq jours sur les compétences en solidarité (niveaux 1 et 2) a été proposé aux membres, et il a été offert conjointement par la région des Prairies et la région du Pacifique. Depuis, la région des Prairies a offert une fois de plus le cours de cinq jours, et elle a offert les niveaux 1 et 2 à deux reprises. Dans la région des Prairies, 67 membres ont suivi la formation. Entre le moment où j'écris le présent rapport et la tenue du congrès, le cours de niveau 1 aura été donné une autre fois. Depuis l'automne 2012, date à laquelle le cours de trois jours a été proposé pour la première fois, la région des Prairies a toujours offert le niveau 1 ou le niveau 2 dans le cadre de tous ses séminaires de trois jours, sauf une fois.

La région des Prairies estime que la culture du Syndicat doit changer, mais elle comprend que, pour y arriver, il faudra du temps et un esprit d'engagement. Former les dirigeantes et dirigeants et les membres aux techniques d'écoute, à la communication non violente, à la médiation et aux cercles restaurateurs représente un pas énorme dans la bonne direction, et cette initiative doit être traitée en priorité.

Durant le mandat, des cours de formation à l'animation de niveaux 1 et 2 ont été offerts à l'échelle du pays. Cinq membres de la région des Prairies ont suivi la formation de niveau 1, et deux autres ont suivi celle de niveau 2. Nous avons donné priorité aux groupes revendiquant l'équité, car, à notre avis, le bassin d'animateurs et animatrices de la région n'était pas assez diversifié.

Le palier national et la région des Prairies tentent de trouver des moyens d'attirer les membres des groupes revendiquant l'équité pour qu'ils participent à la vie syndicale. Une des initiatives mises de l'avant est le cours sur l'Île de la Tortue. La région a mis le cours à l'essai à l'automne 2011, peu après le congrès national. De plus, l'automne dernier, le palier national a offert ce cours à Ottawa dans le but de former des animateurs et animatrices. Au moment d'écrire le présent rapport, la région des Prairies se prépare à offrir ce cours dans le cadre du séminaire du printemps. Il nous faut continuer de trouver des moyens d'inciter les membres des groupes revendiquant l'équité à participer à la vie syndicale. Pourquoi? Parce que leur participation constitue un atout pour l'ensemble du Syndicat, et le jour où cette participation sera le reflet réel de la diversité des membres, elle deviendra un outil de progrès.

Au cours du mandat, le matériel pédagogique de la formation sur les droits de la personne prévue à l'annexe « HH » a fait l'objet d'une mise à jour. Une séance de formation à l'intention des maîtres formateurs et formatrices a eu lieu, suivie de quatre séances de formation à l'animation, auxquelles ont participé environ 35 membres des Prairies, qui sont à présents animateurs et animatrices. Ces animateurs et animatrices coanimeront, en milieu de travail, les séances de quatre heures. Dans certaines sections locales, la formation va bon train. Je tiens donc à remercier tous ceux et celles qui accomplissent cet important travail.

Au cours du mandat, de nombreux cours se sont donnés au palier local, parfois avec l'aide du bureau régional, comme cela s'est déjà fait dans le passé. Il s'agit d'une initiative très utile qui permet au Syndicat de réaliser d'importantes économies. De plus, elle permet aux membres qui ne peuvent se déplacer, pour diverses raisons, de suivre des cours de formation syndicale. Résultat : un nombre accru de membres ont ainsi la possibilité de suivre ces cours. Je lève mon chapeau aux sections locales qui déploient autant d'efforts pour offrir des cours!

Au cours du mandat, le Programme de formation syndicale (PFS) de quatre semaines en résidence a eu lieu à deux reprises à Port Elgin. À chacune des deux sessions, la région y a envoyé neuf participantes et participants, soit le contingent maximal auquel elle a droit. Les membres qui y ont participé se sont dits satisfaits de la formation reçue.

Santé et sécurité

Tout au long du mandat, l'employeur a continué de très peu se préoccuper de la santé et de la sécurité au travail. Les réunions régionales où le Syndicat et l'employeur discutent des points en litige que les comités locaux mixtes de santé et de sécurité n'ont pas réussi à régler se sont tenues de manière sporadique. Ces derniers temps, la région des Prairies et celle du Pacifique ont tenu ces réunions ensemble parce que l'équipe de la haute direction qui supervise les deux régions est la même et que les problèmes des deux régions sont semblables. Il est cependant trop tôt pour savoir si notre stratégie rendra la démarche plus efficace.

L'automne dernier, à Calgary, une session de formation a eu lieu à l'intention des animateurs et animatrices qui donnent la formation prévue à l'annexe « DD ». Un certain nombre de membres de la région des Prairies et de la région du Pacifique ont suivi cette formation. Les membres ainsi formés enseignent ensuite le cours d'une demi-journée sur la santé et la sécurité aux membres de leur lieu de travail. Dans de nombreux lieux de travail de la région, l'employeur a cessé de former les employées et employés, ce qui est absolument inacceptable. À l'heure actuelle, la formation se donne dans certains lieux de travail, mais, encore une fois, de manière irrégulière.

Le comité mixte de santé et de sécurité offre des séances de formation plusieurs fois par année, et ces séances s'adressent à la fois aux membres et aux représentantes et représentants de la partie syndicale et de la partie patronale. Au moment d'écrire le présent rapport, dix séances de formation ont déjà eu lieu depuis le début du mandat, et trois autres sont prévues d'ici la tenue du congrès national. Une centaine de membres de la région ont suivi la formation pour siéger au comité de santé et de sécurité de leur section locale.

La santé et la sécurité constituent l'un des dossiers les plus importants du Syndicat. Le mieux-être des membres dépend directement du respect, par l'employeur, d'un lieu de travail sain et exempt de dangers. Le nombre d'accidents du travail a toutefois augmenté au sein des groupes 1 et 2 depuis l'arrivée de la poste moderne. L'employeur continue de rejeter du revers de la main les propositions du Syndicat destinées à rendre les lieux de travail plus sécuritaires. Résultat : le Syndicat dépose des griefs, qui sont ensuite portés en arbitrage, et tout ce processus exige du temps.

Le Syndicat a déposé des griefs dénonçant les conséquences de la poste moderne, et, à l'issue du processus d'arbitrage, il a remporté quelques victoires. Cependant, pour plusieurs griefs qu'il a déposés, le Syndicat n'a pas obtenu gain de cause. Pour les travailleurs et travailleuses du groupe 1, l'arbitre Keller a ordonné la tenue d'une étude sur l'ergonomie du lecteur optique de caractères multilignes (LOCM). Pour les travailleurs et travailleuses du groupe 2, l'arbitre Burkett a statué que la méthode de livraison à deux liasses, dont une des deux liasses est transportée sur l'avant-bras, était non sécuritaire. Les parties ont toutes les deux convenu de la tenue d'une étude indépendante sur le LOCM (firme HFN) et sur la méthode de livraison à deux liasses (firme Golder), et chaque étude doit donner lieu au dépôt d'un rapport. De plus, une étude a été réalisée sur les semelles antifatigue *ErgoMates*, retenues à l'aide de sangles qui se fixent sur le dessus de la chaussure. Ces semelles seront remises aux employées et employés d'ici peu. Une autre étude a été réalisée sur le chariot CDL, et une autre aussi sur les lecteurs de tri. Les recommandations de chacune de ces études devront être appliquées.

Équité au sein du Syndicat

La question de l'équité au sein du Syndicat demeure un enjeu de taille. Sur les 15 sièges que compte le Conseil exécutif national, deux sont occupés par une femme, et un est occupé par un membre issu du groupe d'équité des travailleurs et travailleuses de couleur. Aucun autre membre du Conseil n'est issu d'un autre groupe revendiquant l'équité. Entre le début du mandat et les élections de novembre dernier, aucun membre issu du groupe des travailleurs et travailleuses de couleur n'avait siégé au Conseil. Sur les trois sièges vacants qui ont été pourvus lors des élections de novembre dernier, un seul a été remporté par un membre issu d'un des quatre groupes revendiquant l'équité. L'une des deux consœurs membres du Conseil est en congé de longue durée, ce qui fait qu'une seule femme siège au Conseil depuis déjà un bon moment.

Dans la région des Prairies, trois des cinq grandes sections locales ont une présidente à leur tête, 16 sections locales de taille petite ou moyenne ont une présidente à leur tête, et 12 sections locales de taille petite ou moyenne ont un président à leur tête. Trois sections locales sont dirigées par une personne issue d'un groupe revendiquant l'équité.

À l'heure actuelle, sur les sept postes électifs du bureau des Prairies, quatre sont occupés par des femmes, et trois par des hommes. Cette composition hommes-femmes est représentative du milieu de travail. Cependant, il nous faudra faire preuve de vigilance pour maintenir cette représentativité. Aucun membre issu d'un des groupes revendiquant l'équité n'occupe un poste électif au bureau des Prairies.

La région des Prairies fait bonne figure au chapitre de la représentativité hommes-femmes. Toutefois, très peu de membres issus des groupes revendiquant l'équité occupent la présidence d'une section locale ou tout autre poste électif à plein temps. Cette situation ne reflète en rien la composition des membres en milieu de travail. Rappelons que les groupes revendiquant l'équité sont les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes LGBT (lesbiennes, gais, bisexuelles, trans) et les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Le Syndicat doit trouver des façons d'accroître la diversité au sein de son leadership. Et il doit y parvenir par la formation, la mobilisation ou en ciblant des groupes bien définis, ce que la région s'est efforcée de réaliser tout au long du mandat qui se termine.

En juin dernier, à Ottawa, s'est tenue la Conférence nationale sur les droits de la personne, organisée par les membres du Comité national des droits de la personne. La conférence a été financée à l'aide de tous les fonds, nouveaux et accumulés, prévus au paragraphe 7.59 des statuts nationaux. Je tiens à remercier tous les membres de la région qui ont pris part à l'organisation de cette conférence.

La région des Prairies est l'une des rares régions à utiliser tous les ans la totalité des fonds prévus au paragraphe 7.58 auxquels elle a droit. Ces fonds servent à faciliter la participation des femmes du Syndicat à des cours, à des conférences, à des séminaires et à d'autres lieux de réflexion qui s'adressent aux femmes. Les sections locales sont tellement nombreuses à présenter une demande de financement aux termes de ce paragraphe qu'il nous est impossible de leur fournir toute l'aide financière demandée. Le montant maximal que nous pouvons distribuer par année s'élève à 10 000 \$. Les sections locales de la région envoient régulièrement des consœurs suivre le programme de formation à l'intention des femmes syndicalistes de la région des Prairies que propose la Fédération du travail de la Saskatchewan et qui se déroule tous les ans à Waskasui.

Griefs et arbitrage

Au congrès national de 2011, le nombre de griefs en instance d'arbitrage s'élevait à 11 215. Ce nombre a légèrement diminué depuis, mais comme l'indique le tableau ci-dessous, le système demeure engorgé. À titre de comparaison, au congrès de 2008, le système ne comptait que 3 800 griefs en instance d'arbitrage. Il faut donc trouver des moyens de diminuer les griefs en instance d'arbitrage.

PÉRIODE	UNITÉ URBAINE	UNITÉ DES FFRS	UNITÉS DU SECTEUR PRIVÉ	TOTAL
2011	10 500	670	45	11 215
Décembre 2014	9 756	513	14	10 283
2015	9 705	307	14	10 026

Entre le 1^{er} novembre 2011, soit depuis le dernier congrès national, et le 10 février 2015, la région des Prairies a déposé 6 648 griefs touchant l’unité urbaine.

Durant cette même période, la région a déposé 499 griefs touchant l’unité des FFRS.

Toujours durant cette même période, la région a déposé 52 griefs touchant l’unité de négociation des travailleurs et travailleuses de Dynamex.

L’employeur, en toute connaissance de cause, continue d’enfreindre la convention collective, et la région continue de déposer des griefs. Il est évident que l’employeur ne se préoccupe pas du tout du nombre de griefs en instance d’arbitrage.

La défection du dirigeant des griefs de la région des Prairies, en décembre dernier, nous a permis de nous pencher sur l’ensemble de ce dossier et de constater à quel point le manque de leadership dans ce domaine, ces dernières années, nous avait nui. Depuis, nous déployons des efforts soutenus pour construire une stratégie qui saura remettre ce dossier sur les rails.

Au cours du mandat, et durant plusieurs mandats précédents, la région des Prairies n’a eu recours à aucun avocat pour plaider des griefs déposés aux termes de la procédure formelle et des griefs nationaux d’interprétation.

Programme d’assurance-invalidité de courte durée

Le programme d’assurance-invalidité de courte durée (PAICD) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Des litiges demeurent, car il nous faut une interprétation pour chacun des éléments suivants : hospitalisation et accident. Un nombre considérable de dossiers ont été renvoyés au palier régional pour fins d’appel. Nous avons porté en appel la presque totalité de ces dossiers, mais pour la majorité d’entre eux, nous n’avons pas obtenu gain de cause. Étant donné que nous avons obtenu des décisions de plusieurs médecins indépendants sur différents dossiers, il nous faut analyser de façon plus rigoureuse les dossiers que nous portons en appel.

Syndicalisation externe

Au cours du mandat, la région des Prairies a mené deux campagnes de syndicalisation. Malheureusement, ni l'une ni l'autre n'a mené à l'obtention d'une accréditation. Malgré tout, il est important de poursuivre nos efforts. La région des Prairies a toujours été d'avis que la syndicalisation revêt une grande importance pour le Syndicat et la société en général. Il est vrai que les campagnes de syndicalisation ne sont pas toujours fructueuses, mais elles sont essentielles pour notre avenir.

Le Centre de ressources syndicales de Winnipeg a été mis sur pied en 1998 dans le but de fournir, au quotidien, des renseignements sur le marché du travail, des services de représentation et des services d'aide destinés aux travailleurs et travailleuses qui veulent se syndiquer. Tout au long du mandat, Myron May, membres du STTP, a été directeur du Centre. Je tiens à le remercier pour tout le travail qu'il a accompli. Depuis janvier 2012, 35 plaintes portant sur les normes du travail du Manitoba ont été portées en appel. De ce nombre, 26 ont été plaidées devant la Commission des normes du travail du Manitoba, et 19 ont obtenu gain de cause, ce qui totalise 165 168,01 \$ versés en indemnités. Une des plaintes portées en appel a fait jurisprudence au Manitoba. Sept plaintes ont été réglées avant leur audition, et un montant de 9 200,47 \$ a été versé en indemnités. De plus, à l'heure actuelle, quatre plaintes portées en appel sont en attente de leur audition et une plainte est en attente d'une décision. De plus, quatre plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba sont en attente d'une décision.

Au Centre de ressources syndicales de Winnipeg, nous travaillons de concert avec les messagères et messagers, et nous sommes constamment à l'affût de possibilités de syndiquer des travailleurs et travailleuses. Récemment, nous avons appris qu'un groupe de travailleurs et travailleuses souhaitaient vivement se syndiquer. La probabilité de mener une campagne auprès d'eux est excellente, et nous demeurons en communication avec les militantes et militants du lieu de travail en question.

Négociations des unités de secteur privé

À l'heure actuelle, la région des Prairies compte quatre unités de négociation du secteur privé. Nous représentons des travailleurs et travailleuses de l'entreprise Dynamex Courier de Winnipeg, de Saskatoon et de Red River. Il s'agit de messagers et messagères, de travailleurs et travailleuses d'entrepôt et de personnel administratif. Nous représentons aussi des travailleurs et travailleuses de l'entreprise d'impression Open Door Press de Winnipeg.

En 2012, le Syndicat a renégocié les deux conventions collectives conclues avec l'entreprise Dynamex, soit celle de l'unité de négociation de Saskatoon, et celle de l'unité de négociation de Winnipeg. Les négociations ont été longues et ardues, mais elles ont finalement donné lieu à la conclusion de deux conventions collectives, que les membres ont ratifiées en décembre 2012. Ces deux conventions collectives arriveront à échéance le 4 décembre 2017. Pour la première fois, nous avons été en mesure de coordonner les négociations des deux conventions collectives afin d'obtenir une même date d'échéance pour chacune. La convention collective de l'unité de négociation de Dynamex à Red Deer a pris fin en 2013. Renégociée, puis signée en 2014, la convention collective de cette unité arrivera elle aussi à échéance le 4 décembre 2017. Étant donné que ces trois conventions collectives conclues avec Dynamex ont la même date d'échéance, nous serons en meilleure position pour négocier avec l'entreprise, en 2017.

Je tiens à remercier tous les membres de ces trois comités de négociation.

Négociations de l'unité des FFRS

En décembre 2012, au nom de l'unité de négociation des FFRS, le Syndicat a conclu une convention collective qui arrivera à échéance le 31 décembre 2015. Les sections locales discutent en ce moment des résolutions qu'elles souhaitent débattre dans le cadre de la conférence régionale de l'unité des FFRS, qui aura lieu les 13 et 14 juin prochains. Les résolutions seront débattues, puis transmises au palier national, où le Conseil exécutif national les compilera pour monter le programme de revendications.

La convention collective de l'unité urbaine et celle de l'unité des FFRS arrivent à échéance à seulement un mois d'écart, ce qui nous permettra, cette fois-ci, de les négocier en même temps. Étant donné que, lors de la dernière ronde de négociation, nous étions visés par la menace d'une loi de retour au travail que voulait nous imposer le gouvernement Harper, nous n'avons pas accompli les progrès escomptés. Souhaitons que, cette fois-ci, nous soyons en mesure d'obtenir l'égalité pour les membres FFRS, une revendication que nous nous efforçons d'obtenir depuis le début.

Négociations de l'unité urbaine

En décembre 2012, au nom de l'unité de négociation urbaine, le Syndicat a conclu une convention collective qui arrivera à échéance le 31 janvier 2016. Nous nous sommes retrouvés aux prises avec un processus d'arbitrage des offres finales. Nous avons réussi à obtenir le retrait de deux arbitres, mais après la nomination d'un troisième arbitre, nous avons repris les négociations dans le but de limiter le plus possible les dommages qu'allait subir la convention collective. Quand le gouvernement Harper nous a imposé sa loi de retour au travail, il était évident que lui-même et Postes Canada avaient l'intention de vider la convention collective de sa substance. Nous avons réussi à faire retirer de la table de négociation certains des reculs les plus régressifs. Nous avons ensuite présenté aux membres un projet de convention collective, qu'ils ont accepté.

Les sections locales de la région discutent actuellement des résolutions qu'elles souhaitent voir adoptées à titre de revendications pour la prochaine ronde de négociation. La conférence régionale de l'unité urbaine, qui aura lieu les 26, 27 et 28 juin prochains, sera l'occasion de débattre les résolutions, puis de déterminer celles qui seront transmises au palier national. Ces résolutions serviront à formuler nos revendications. Il s'agit d'une étape très importante, car lors de la dernière ronde de négociation, de nombreux points n'ont pas pu être négociés, dont les conséquences de la poste moderne, le LOCM, le processus de règlement des griefs, les heures supplémentaires obligatoires et de nombreux autres articles importants de la convention collective.

Félicitations et remerciements

Je tiens à remercier la consœur Lana Smidt d'avoir accepté d'occuper le poste de dirigeante des griefs par intérim ces cinq derniers mois, ainsi que la consœur Doris Salmaso d'avoir accepté de venir au bureau régional pour y occuper un poste de permanente syndicale par intérim depuis janvier. Toutes deux déploient beaucoup d'efforts pour voir à ce que le bureau fonctionne comme sur des roulettes.

Je tiens aussi à remercier la consœur Barb McNeely pour tous les efforts qu'elle a déployés dans le cadre de la campagne de riposte.

J'adresse un grand merci à tous les plaideurs et plaideuses des sections locales! Ces membres accomplissent un travail extraordinaire. Ils représentent les membres de leur section locale en arbitrage, et ils contribuent à la réduction des frais de déplacement. J'adresse aussi un grand merci à toutes les personnes qui ont consacré de leur temps pour animer les cours de trois jours et de cinq jours.

Je tiens à remercier les militantes et militants, les dirigeantes et dirigeants de section locale, les permanentes et permanents syndicaux régionaux ainsi que les dirigeantes et dirigeants régionaux avec qui j'ai travaillé tout au long du mandat. Je vous suis reconnaissant du travail soutenu que vous accomplissez au nom des membres.

Je tiens enfin à remercier les militantes et militants qui ont pris leur retraite au cours du mandat. Je leur offre mes meilleurs vœux! Sachez que vos connaissances et votre expérience vont nous manquer.

Solidarité,

Gord Fischer
Directeur national du STTP
Région des Prairies

RAPPORT

DU

DIRECTEUR NATIONAL

RÉGION DU PACIFIQUE

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Consœurs,
Confrères,

Conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux, je vous sou mets le présent rapport.

Périodes houleuses

Le présent rapport est mon premier en tant que directeur national. J'ai été élu directeur national de la région du Pacifique le 8 novembre dernier, lors de la conférence régionale pré-congrès, en plein durant l'une des pires attaques de toute l'histoire du Syndicat. En raison des échéances fixées pour la traduction et l'impression des rapports, j'ai écrit mon rapport au début de mars, et celui-ci porte essentiellement sur les quatre mois écoulés depuis mon élection et sur mes prévisions pour l'avenir. Mes propos sur les difficultés survenues avant le 8 novembre dernier reflètent mon point de vue à titre de dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation, poste que j'occupais avant d'être élu directeur national.

Le terme qui qualifie le mieux le mandat 2011-2015 dans la région du Pacifique est « turbulent ». Trois des six dirigeants et permanents syndicaux élus au congrès de 2011 ont démissionné en cours de mandat. Le 31 mars 2014, la consœur Cindy Lee, permanente syndicale régionale, a accepté un poste au sein du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB 378). Le 23 septembre dernier, le confrère John Bail, alors directeur national, a choisi de prendre sa retraite avant la fin du mandat. Le 26 janvier dernier, le confrère Ken Mooney, dirigeant régional des griefs, a accepté un poste au sein du service d'aide judiciaire du syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique (BCGEU).

Ce taux de roulement élevé nous a compliqué la tâche. Ces six derniers mois, le confrère Tom Jackson, la consœur Cindy McDonnell et moi-même avons tous changé de rôle au sein du comité exécutif régional. Les consœurs Karen De Francesco et Angel Hoare et le confrère Rick Hansen se sont joints à notre équipe respectivement à titre de permanentes syndicales et de permanent syndical.

Tous se sont mis immédiatement à la tâche. Malgré la force et la diversité des opinions, tous ont fait preuve d'une volonté de tenir des débats ouverts et respectueux, et tous ont prouvé leur capacité à travailler ensemble dans le but de représenter les membres.

Réunions de planification et communications au travail régional

Quand le confrère Bail a annoncé son départ à la retraite, une des premières choses que nous avons faites a été de remettre à l'ordre du jour la tenue de réunions de planification régionale, qui, auparavant, avaient lieu deux ou trois fois par année. La dernière réunion de planification régionale avait eu lieu les 12 et 13 janvier 2009. Ces réunions de deux ou trois jours ont lieu chaque fois dans une section locale différente de la région. Loin des distractions du bureau et de la maison, nous pouvions ainsi nous concentrer à élaborer des stratégies, à établir des objectifs, à faire le bilan des objectifs passés et à revoir, au besoin, nos stratégies. Ces réunions nous permettaient aussi de rencontrer les comités exécutifs locaux et de faire des visites des lieux de travail des environs.

Afin de limiter le plus possible les dépenses, nous avons tenu notre première réunion au bureau régional, les 24 et 25 septembre dernier. Nous voulions avant tout planifier la conférence régionale pré-congrès, des 8, 9 et 10 novembre dernier, et la réunion du comité régional des résolutions, qui se tenait juste avant, soit les 5, 6 et 7 novembre dernier. Notre priorité était aussi de voir au bon fonctionnement du bureau régional jusqu'à la tenue de la conférence régionale, où il y avait des élections aux postes de directeur national, de dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation et de permanents syndicaux. Nous voulions aussi nous assurer de l'organisation des cours et des activités à venir afin que les nouveaux élus puissent se concentrer sur leurs nouvelles tâches et que la transition se passe en douceur.

Après la conférence régionale, nous avons prévu une autre réunion de planification pour les 15 et 16 janvier 2015. Cette fois-ci, nous l'avons tenue à Williams Lake, car, selon le plan d'action en cinq points de Postes Canada, il s'agissait de la première municipalité de la région à passer aux boîtes postales communautaires. Des contraintes d'horaire nous ont obligés à tenir une réunion de deux jours seulement. Nous avons réussi malgré tout à rencontrer le comité exécutif de la section locale de Williams Lake et à visiter l'installation postale de cette municipalité et celle de 100 Mile House.

Lors de cette réunion de deux jours, nous avons, en priorité, planifié nos activités jusqu'à la tenue du congrès national, moins de quatre mois plus tard. Comme auparavant, nous voulions nous assurer de l'organisation des activités prévues, comme les cours ou les conférences régionales de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS sur les salaires et la convention collective, de sorte que, après la tenue du congrès national, les nouveaux élus puissent se concentrer sur l'apprentissage de leurs nouvelles tâches et la représentation des membres.

Nous avons déployé beaucoup d'efforts à maintenir une culture de communication et de collaboration empreinte d'ouverture. Le comité exécutif régional se réunit régulièrement au bureau régional. De plus, il tient régulièrement des réunions avec les permanentes et permanents syndicaux. Tout ce travail a porté fruit. En effet, le bureau régional fonctionne mieux que jamais.

Climat politique

Le gouvernement Harper a lancé une attaque sans précédent contre les travailleurs, les syndicats, les femmes, les minorités, les immigrants, les services publics et les programmes sociaux. Il s'est servi de sa majorité en Chambre pour faire adopter une série de lois omnibus qui sont venues miner les progrès que nos parents, nos grands-parents et nos arrière-grands-parents avaient réalisés en bâtissant le pays. Ces changements touchent l'ensemble de la population.

Comme d'autres syndicats, le STTP est aux prises avec certaines des pires difficultés de son histoire. Depuis que Postes Canada a dévoilé son plan d'action en cinq points, nous faisons face à l'attaque la plus pernicieuse jamais dirigée contre nos emplois. Des changements hors du commun sont en train de se produire dans nos lieux de travail et dans les collectivités du pays. Il nous faudra de la clairvoyance et de la détermination pour faire cesser ces attaques contre le service postal et ses emplois. Nous savons tous que les mesures adoptées par Postes Canada ont été savamment orchestrées par le gouvernement Harper, qui les a appuyées sans réserve. Que ce soit clair : notre lutte se déroule non seulement en milieu de travail, mais aussi dans l'arène politique.

Une crise fabriquée de toute pièce

Le 11 décembre 2013, tout juste après l'ajournement des travaux parlementaires pour le congé des Fêtes, Postes Canada a annoncé son plan d'action en cinq points qui prévoit la fin de la livraison du courrier à domicile, une mesure qui touche cinq millions de foyers au pays, la réduction de la taille des comptoirs postaux publics, ou leur fermeture, la hausse des tarifs postaux, des attaques contre notre régime de retraite et la suppression de 8 000 emplois bien rémunérés. Deux heures après cette annonce, dans un geste concerté, le gouvernement Harper a émis un communiqué de presse dans lequel il disait accorder tout son appui au plan de Postes Canada.

Le 20 octobre dernier, 100 000 ménages de onze collectivités, de Calgary à Halifax, ont perdu la livraison du courrier à domicile, conformément au plan de Postes Canada. Puis, deux jours plus tard, le 22 octobre, Postes Canada a annoncé que l'installation n° 4 de Victoria serait la première de la Colombie-Britannique à passer de la livraison à domicile aux boîtes postales communautaires. Depuis, Postes Canada a rendu publique sa liste des nombreuses installations postales, au Canada et au Québec, qui passeront aux boîtes postales communautaires. La liste comprend, entre autres, Sidney, Campbell River, Abbotsford, Mission, Chilliwack, Delta, Williams Lake et Fort St John. Dans tous ces cas, Postes Canada refuse de mener de véritables consultations auprès du Syndicat, de la population et des municipalités.

Postes Canada soutient que les réductions de service sont nécessaires pour éviter que la société d'État ne devienne un fardeau pour les contribuables. Cependant, cette affirmation prend appui sur des prévisions financières erronées tirées du rapport du Conference Board du Canada. Comme par hasard, le président-directeur général de Postes Canada, Deepak Chopra, siège au conseil d'administration du Conference Board.

Dans les faits, Postes Canada est rentable. La société d'État est une « vache à lait » du gouvernement fédéral. Ces 19 dernières années, elle a dégagé des profits à 17 reprises. De plus, depuis 1996, Postes Canada a versé dans les coffres de l'État plus de un milliard \$ en impôts et en dividendes. Au cours du dernier exercice financier, Postes Canada a annoncé avoir réalisé des profits de 53 millions \$ à la fin du deuxième trimestre, et de 13 millions \$ à la fin du troisième trimestre. Habituellement, les deuxième et troisième trimestres ne sont pas réputés rentables, et pourtant, Postes Canada prévoit réaliser des profits à la fin de l'exercice financier de 2014. En 2011, elle a affiché une perte, mais elle n'en aurait pas subie si elle n'avait pas eu à verser, au deuxième trimestre, 63 millions \$ au régime de retraite à titre d'ajustement ponctuel, et si elle n'avait pas eu à verser, au troisième trimestre, un montant destiné à corriger une iniquité salariale, l'estimation de ce montant se situant entre 150 millions \$ et 250 millions \$. L'année 2011 est aussi celle où Postes Canada a mis en lock-out les membres de l'unité urbaine et interrompu le service postal.

Riposte

Le 16 octobre dernier, le Syndicat a annoncé qu'il déposait en Cour fédérale une contestation judiciaire basée sur le *Charte*. En 1981, le Parlement du Canada a adopté une loi qui a donné lieu à la création de Postes Canada. Le mandat de la société d'État est assorti de l'obligation de fournir un service universel de livraison du courrier à tous les foyers du pays, et ce, au même tarif. Le *Protocole du service postal canadien* stipule que Postes Canada livre le courrier, les colis et les publications cinq jours par semaine à toutes les adresses au pays. La suppression de la livraison du courrier à domicile aura des conséquences négatives pour les personnes âgées, sans compter que cette mesure enfreint les droits des personnes ayant une incapacité. En outre, remplacer la livraison à domicile par la livraison à des boîtes postales communautaires fait courir le risque à la population d'être victime de criminalité, par exemple le vol de courrier, la fraude et l'usurpation d'identité.

Apporter un changement aussi fondamental à l'un des services publics les plus anciens et les plus respectés du Canada outrepassé le mandat de la direction de Postes Canada. Un tel changement nécessite la tenue d'un vote en Chambre à l'issue d'un débat exhaustif par le Parlement et le Sénat.

Dans la région, les membres des comités exécutifs et les militantes et militants au palier local ont mis la main à la pâte pour obtenir l'appui des députés fédéraux, des députés provinciaux, des conseils municipaux, des groupes communautaires et de la population. Les membres du STTP déploient des trésors d'imagination pour mousser la campagne « Sauvons Postes Canada ». Nous devons toutefois en faire davantage pour mobiliser les membres, élargir notre bassin d'alliés et pousser encore plus loin notre campagne de riposte.

Le Syndicat dispose d'un plan pour rétablir la caisse d'épargne postale du Canada, qui fonctionnait très bien, mais que les libéraux ont fermée en 1968. Ailleurs dans le monde, de nombreuses administrations postales proposent des services bancaires. Par exemple, en Italie, en Suisse et en Nouvelle-Zélande, l'administration postale offre des services financiers dont elle tire entre 67 % et 71 % de ses profits. Voilà qui est plus que suffisant pour maintenir et étendre le service postal public.

D'ici les prochains mois, ce sont toutes les collectivités de la région du Pacifique qui risquent de se voir retirer le service de livraison à domicile et de subir une réduction des autres services postaux. En plus de la transformation postale, si Postes Canada et le gouvernement Harper réussissent à appliquer leur plan, ce sont des centaines d'emplois que la région risque de perdre.

Appui massif de la population envers le Syndicat

Notre campagne « Sauvons Postes Canada » continue de recueillir des appuis. Au moment d'écrire ces lignes, la campagne avait reçu l'appui de plus de 552 municipalités et de 13 organismes municipaux, dont le caucus des maires des grandes villes de la Fédération canadienne des municipalités, l'association de l'administration locale du Lower Mainland et le syndicat des municipalités de la Colombie-Britannique. Tous ont soit adopté des résolutions, soit écrit au gouvernement Harper, soit les deux, pour signifier leur opposition aux coupes annoncées le 11 décembre 2013. Et tous les jours, d'autres appuis viennent s'ajouter à la liste.

Plus de 500 municipalités ont adopté une résolution d'appui à la proposition du Syndicat qui vise à étendre les services postaux et à rétablir la caisse d'épargne postale du Canada, autrefois une institution rentable.

Des centaines de milliers de Canadiens et Canadiennes ont signé la pétition adressée à la Chambre des communes et ont fait parvenir une carte postale à leur député fédéral pour marquer leur opposition au plan de Postes Canada.

Une recherche menée par le Syndicat prouve qu'une majorité de la population appuie notre proposition d'étendre les services, comme la prestation de services bancaires, plutôt que d'éliminer de précieux services publics, comme la livraison du courrier à domicile, et de fermer des comptoirs postaux publics.

Les travailleurs et travailleuses des postes sont en contact presque quotidien avec les citoyens, partout au pays. Grâce à cet immense réseau, notre portée est de loin supérieure à celle des médias et de Postes Canada.

Malgré cette imposante manifestation d'opposition de la part de la population, Postes Canada et le gouvernement Harper ne veulent rien entendre. Le Syndicat doit donc continuer de solliciter le public pour exercer encore plus de pressions. À cette fin, le bureau de la région du Pacifique travaille avec ses alliés du milieu communautaire et du mouvement syndical pour mettre en place une vaste coalition appelée « British Columbians for Public Postal Services » (la Colombie-Britannique à la défense du service postal public).

Élections fédérales de 2015

Les prochaines élections fédérales sont prévues pour le 19 octobre prochain, à moins que Stephen Harper ne les déclenche plus tôt. L'un des points essentiels de notre campagne de riposte est de faire élire un gouvernement qui est favorable aux travailleurs et travailleuses et au maintien des services publics, comme le service postal, et qui respecte les droits des travailleurs et travailleuses, comme le droit à la libre négociation collective et le droit de grève.

Le gouvernement Harper a prouvé à maintes reprises que ses politiques nuisaient aux travailleurs et travailleuses des postes et aux familles. Le parti au pouvoir contrôle Postes Canada, et, par conséquent, ses visées ont une incidence directe sur le Syndicat et ses membres. Il est donc essentiel que le Syndicat joue un rôle actif aux prochaines élections fédérales.

D'ici aux prochaines élections, nous devons transformer en enjeux électoraux les deux éléments suivants : les réductions de services à Postes Canada et le projet du Syndicat visant à étendre les services postaux par le rétablissement de la caisse d'épargne postale du Canada. Vous pouvez faire votre part en communiquant avec votre député fédéral pour connaître sa position sur ces enjeux et en votant pour le parti qui appuie le service postal public.

À mon avis, le choix est clair. Le Nouveau Parti démocratique (NPD) nous a défendu pendant 56 heures, en 2011, lorsqu'il a tenté d'empêcher l'adoption de la loi de retour au travail (C-6) du gouvernement Harper. Le NPD appuie notre campagne « Sauvons Postes Canada » et notre projet de rétablir la caisse d'épargne postale du Canada. Il est temps de lui rendre la pareille. Entre deux maux choisir le moindre me semble une solution inacceptable. Les libéraux de Justin Trudeau ne sont qu'une version « allégée » des conservateurs.

Le palier national du Syndicat collabore avec le Congrès du travail du Canada pour repérer 14 circonscriptions où les conservateurs ont remporté la victoire avec moins de 10 % des votes. Trois de ces circonscriptions se trouvent ici-même, dans la région du Pacifique (Île de Vancouver-Nord – Powell River, Courtenay – Port Alberni et Vancouver-Sud). De plus, il nous faut appuyer nos amis du NPD qui l'ont emporté par seulement quelques voix de majorité, comme Randall Garrison, dans Esquimalt, et Kennedy Stewart, dans Burnaby-Sud. Dans la province, la course se joue entre le NPD et les conservateurs. Les libéraux sont peu populaires en Colombie-Britannique; ils ne pourraient pas remporter la victoire.

Dans le cadre des prochaines élections fédérales, le STTP prendra part à une campagne d'incitation à voter. Aux dernières élections fédérales, plus de 40 % des Canadiens et Canadiennes n'ont pas voté, et certains de nos membres comptaient parmi eux. Un faible taux de participation ne sert que les conservateurs. Il est donc essentiel que chacun d'entre nous fasse sa part pour inciter sa famille, ses amis et ses consœurs et confrères de travail à aller voter.

Syndicalisation dans la région du Pacifique

Adecco-SQR

En 2012, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a accrédité le STTP à titre d'agent négociateur des nouveaux membres affectés au Programme des importations postales assujetties à des droits de douane (PIPADD) à Postes Canada. Cette accréditation a été obtenue après la tenue d'une campagne, entamée en 2005, auprès de ces travailleurs et travailleuses afin d'obtenir leur adhésion au STTP, et après une bataille qui aura duré sept ans pour obtenir du CCRI qu'il déclare Postes Canada employeur de ces travailleurs et travailleuses. À notre grande déception, le CCRI a statué qu'Adecco était l'employeur. Adecco est une agence de placement temporaire ayant un contrat avec Postes Canada pour traiter les colis qui arrivent de l'étranger. Les membres affectés au PIPADD travaillent dans des installations postales à Montréal, à Toronto et à Vancouver, aux côtés des membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) qui travaillent pour l'Agence des services frontaliers du Canada.

Peu de temps après avoir reçu son accréditation, le STTP a entamé, avec Adecco, des négociations qui ont duré plus d'un an. Durant cette période, Adecco a créé une filiale en propriété exclusive, nommée Services d'emploi SQR, pour agir à titre d'employeur des membres de cette unité de négociation. Afin d'exercer des pressions sur l'employeur, le Syndicat a déposé une demande de conciliation, et, en octobre 2013, les parties ont réussi à conclure un projet de convention collective, que les membres ont par la suite ratifié.

La convention collective comprend des hausses de salaire totalisant près de 20 % pour la plupart des membres; des dispositions prévoyant la sélection des horaires de travail en fonction de l'ancienneté; des protections contre les mesures disciplinaires injustes; la mise sur pied de comités de santé et de sécurité et d'autres dispositions.

Durant tout ce processus, les membres du comité exécutif régional et les membres du comité exécutif de la section locale de Vancouver se sont réunis régulièrement avec les nouveaux membres d'Adecco pour les accueillir, les soutenir et les aider à s'intégrer au Syndicat.

Dynamex Canada Limited

Au début du mandat, la région du Pacifique a accueilli les membres d'une nouvelle unité de négociation du secteur privé. Le CCRI a émis une ordonnance d'accréditation à l'endroit du STTP pour qu'il représente les travailleurs et travailleuses de la division de Kelowna de la société Dynamex Canada Limited, une entreprise de messageries le jour même, à présent filiale en propriété exclusive de TransForce Canada Limited. Nous avons amorcé les négociations en août 2011, et, en juillet 2012, nous avons ratifié puis signé une première convention collective au nom des membres de notre première unité de négociation de Dynamex dans la région de l'Okanagan, et cette unité comptait 19 membres. Par la suite, nous avons organisé une deuxième unité de négociation à Victoria, qui comptait, celle-là, 26 membres. Nous avons négocié, ratifié puis signé une première convention collective pour ces membres le 16 février 2013.

En septembre 2013, Dynamex a fait l'acquisition de Total Delivery Systems Inc. (TDS), une entreprise de messageries le lendemain, et l'un de ses principaux concurrents dans la province. Les travailleurs et travailleuses de TDS étaient représentés par Unifor, qui venait alors d'être formé.

La région du Pacifique a poursuivi sa campagne d'adhésion auprès des travailleurs et travailleuses de Dynamex, et, le 23 décembre 2013, le Syndicat a présenté une demande d'accréditation auprès du CCRI pour représenter les travailleurs et travailleuses de la division de Dynamex à Nanaimo.

Le 14 janvier 2014, à la surprise générale, Unifor a déposé une demande auprès du CCRI pour intervenir dans le cadre de notre demande d'accréditation de Nanaimo.

Après l'échec de la médiation entre Unifor et le STTP, les deux syndicats ont déposé chacun un mémoire auprès du CCRI. Celui-ci a par la suite créé trois unités de négociations dans la province : Vancouver Lower Mainland, l'île de Vancouver et l'intérieur de la province. Étant donné que nous n'avions aucun membre dans le Lower Mainland, le CCRI a déclaré Unifor agent négociateur pour cette région. Le CCRI a ordonné la tenue d'un vote dans les deux autres unités de négociation pour que les travailleurs et travailleuses de Dynamex et de TDS décident du syndicat qui les représentera : le STTP ou Unifor. Ironiquement, nous avons présenté exactement la même position dans le cadre de la médiation et Unifor l'avait rejetée. Les bulletins de votes, envoyés par la poste, ont été dépouillés le 13 août 2014, et le STTP a obtenu 67 % des voix dans l'île de Vancouver et 78 % dans l'intérieur de la province. Résultat : le 2 septembre 2014, le CCRI a accrédité le STTP en tant qu'agent négociateur des travailleurs et travailleuses de Dynamex dans l'île de Vancouver et dans l'intérieur de la province.

Lors de la réunion de dépouillement des votes, Dynamex a remis aux deux syndicats un avis les informant de son intention d'incorporer les activités de TDS à celles de Dynamex. L'entreprise nous a aussi informés de son intention de supprimer tous les postes de chaque entreprise, de réorganiser les itinéraires et de les mettre au choix en fonction de l'ancienneté. Dynamex nous a accordé très peu de temps pour calculer l'ancienneté des membres de TDS et de Dynamex, examiner les offres d'emplois et effectuer une mise au choix des nouveaux itinéraires. Le bureau régional était encore en train de régler les nombreux problèmes que cette idée saugrenue de la direction avait entraînés quand, le 15 décembre 2014, Dynamex a annoncé que l'acquisition de TDS avait été une erreur, qu'elle prévoyait résilier tous ses contrats de service de livraison le lendemain dans la province et que de nouveaux itinéraires entreraient en vigueur le 16 janvier 2015.

C'est dans cette atmosphère que nous avons établi le programme de revendications, que les membres ont ratifié dans une proportion de 94,7 %. En janvier 2015, le Syndicat a entamé des négociations avec Dynamex et sa division TDS. Au moment d'écrire le présent rapport, des réunions ont toujours lieu à ce sujet. Nous avons bon espoir qu'un projet de convention collective pourra être conclu d'ici la fin de l'été. Pour y parvenir, nous aurons besoin de l'appui de tous les membres et des 37 sections locales de la région.

Compte tenu du succès de nos campagnes de syndicalisation, la région a vu le nombre de membres du secteur privé passer de 19, en 2011, à plus de 200, en 2014. Nous comptons à présent des membres de Dynamex dans les sections locales suivantes : Kamloops, Kelowna, Nanaimo, Prince George et Victoria. S'occuper du dossier des unités du secteur privé accapare beaucoup de temps, mais les résultats sont gratifiants. À mesure que les unités de négociation prennent de l'expansion, les difficultés augmentent elles aussi, car il faut intégrer les nouveaux membres au Syndicat. Les résultats sont toutefois encourageants. Les nouveaux membres de Dynamex sont nombreux à prendre part à la vie syndicale de leur section locale. Par exemple, à Kelowna, le confrère Patrick Ward est devenu le premier membre de Dynamex de la région du Pacifique à être élu président d'une section locale. Il a de plus été élu délégué au congrès national de mai prochain.

La poursuite de nos campagnes de syndicalisation représente l'un des moyens essentiels d'assurer la viabilité à long terme du Syndicat.

Groupes 3 et 4

Les 23 et 24 janvier dernier, en vue de la prochaine ronde de négociation, le Syndicat a tenu une conférence à l'intention des groupes 3 et 4 à Toronto. Le STTP compte environ 700 membres des groupes 3 et 4, répartis au sein de 21 sections locales partout au pays. Les participantes et participants à la conférence ont discuté des solutions aux problèmes avec lesquels les membres de ces deux groupes sont aux prises tous les jours. Certaines de leurs préoccupations sont semblables à celles des autres membres du Syndicat, mais en raison de la nature spécialisée de leur travail, elles comportent des aspects précis que nous devons prendre en considération. Ces préoccupations sont abordées dans le document de travail sur les négociations de l'unité urbaine. Les sections locales sont encouragées à préparer des résolutions visant à régler les problèmes particuliers des membres des groupes 3 et 4 et à les soumettre à la conférence régionale sur les salaires et la convention collective, qui aura lieu en juin 2015.

Les préoccupations qui ont été cernées durant la conférence peuvent être regroupées au sein de six catégories :

- (a) Effectifs : manque d'effectifs, heures supplémentaires obligatoires, travail la fin de semaine, qualité des outils de travail, changements aux quarts de travail et dotation des postes vacants.
- (b) Description des tâches et organisation du travail : mise à jour des tâches en fonction de la nouvelle technologie, uniformisation des tâches dans toutes les installations postales, intégration des équipements dans la convention collective (annexe « I »).
- (c) Santé et sécurité au travail : travail près de panneaux électriques à haut voltage, travail accompli seul, qualité des outils, qualité des uniformes, manque de temps pour les opérations de nettoyage et autres, lunettes de sécurité, etc.
- (d) Formation : accessibilité et qualité de la formation, formation en ligne insuffisante.
- (e) Maximo (programme de gestion du temps centralisé) : allocation de valeurs de temps qui ne correspondent pas à la réalité; programme qui vise à éliminer des emplois; son application diffère d'une installation à l'autre.
- (f) Salaires : inférieures aux moyennes de l'industrie.

Éducation

Au cours du dernier mandat, nous avons essayé d'orienter notre programme d'éducation en fonction de la direction établie par les déléguées et délégués au congrès national de 2011 et selon les besoins des sections locales de la région du Pacifique. À deux reprises au cours du mandat, nous avons envoyé des sondages aux sections locales pour qu'elles nous informent des cours qu'elles souhaitaient voir offerts aux paliers régional et local.

Au début du mandat, la région du Pacifique a été frappée par la dernière phase de la transformation postale et par le système à deux vagues. Maintenant, au moment où se termine le mandat, nous sommes frappés de plein fouet par la conversion aux boîtes postales communautaires (BPCOM). Durant le mandat, nous avons offerts quatre cours sur la mesure des itinéraires de factrices et facteurs. Ces cours, destinés aux observatrices et observateurs syndicaux, portent sur les méthodes de réorganisation les plus récentes. Je tiens à remercier les confrères Martin Champagne, 4^e vice-président national, et Nicolas Presne, permanent syndical national à la dotation en personnel et à la mesure du travail, pour avoir partagé leur vaste expertise avec les membres qui ont participé à ces cours.

Au début du mandat, nous avons fixé les dates de la formation destinée aux membres des comités exécutifs locaux. Ainsi, le cours sur l'administration d'une section locale a été offert dans le cadre du séminaire d'éducation de 3 jours du printemps 2012, et le cours sur le rôle et les responsabilités de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier a été offert dans le cadre du séminaire d'éducation de 3 jours de l'automne 2012. Toutefois, il serait beaucoup plus facile de planifier la prestation de ces cours et d'offrir la formation requise aux membres nouvellement élus à un comité exécutif local si les sections locales, conformément à la recommandation du paragraphe 9.05 des statuts nationaux, tenaient leurs élections après le congrès national, tous les quatre ans.

Nous avons commencé le dernier mandat par la ratification d’une convention collective pour chacune de nos deux plus grandes unités de négociation. Par conséquent, nous avons inscrit à notre calendrier de formation des cours sur la convention collective de l’unité urbaine et sur la convention collective de l’unité des FFRS afin que les membres des comités exécutifs locaux, les déléguées et délégués syndicaux et les membres actifs soient informés des changements apportés aux deux conventions collectives.

Les déléguées et délégués au congrès national de 2011 ont adopté une résolution visant l’ajout d’un mécanisme facultatif de règlement des différends qui représente une solution de rechange aux dispositions de l’article 8 des statuts nationaux. La résolution exigeait que tous les paliers du Syndicat forment des comités de résolution de conflits. Le Conseil exécutif national a décidé que le cours « Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance » servirait de formation aux membres de ces comités et qu’il serait aussi offert aux membres à tous les paliers du Syndicat pour leur permettre d’acquérir des compétences en résolution de conflits et en communication non-violente. Il s’agissait au départ d’un cours de cinq jours, mais il a par la suite été modifié de manière à créer deux cours de trois jours : niveau 1 et niveau 2. Nous avons veillé à offrir le cours régulièrement durant les séminaires d’éducation régionaux dans le but de bâtir une culture fondée sur le respect et la communication non violente dans le cadre de nos activités syndicales quotidiennes et pour donner à nos membres les outils qui leur permettront de faire face aux conflits d’une manière positive et constructive, tout en encourageant les gens à demeurer ou à devenir actif au sein du Syndicat.

Les déléguées et délégués syndicaux constituent la pierre angulaire du Syndicat. Tous les jours, ils sont en première ligne. Pour les membres et la direction locale de Postes Canada, ils sont le visage du STTP. Par conséquent, nous avons fait en sorte que le cours de base à l’intention des déléguées et délégués syndicaux soit offert à chaque séminaire d’éducation de trois jours de manière à aider les sections locales à recruter de nouveaux déléguées et délégués syndicaux pour représenter leurs membres.

Voici la liste des cours qui ont été offerts dans la région du Pacifique au cours du dernier mandat :

Date	Cours
Automne 2011 Les 2, 3 et 4 décembre	Cours de base à l’intention des déléguées et délégués syndicaux Cour de sensibilisation au harcèlement et à la violence Formation sur les droits de la personne FFRS : apprendre à résister
Du 23 au 27 janvier 2012 – Congé d’éducation payé	Mesure des itinéraires de factrices et facteurs – cours à l’intention des observatrices et observateurs
Printemps 2012 Le 21, 22 et 23 avril	Cours de base à l’intention des déléguées et délégués syndicaux Administration d’une section locale FFRS : apprendre à résister Mesure des itinéraires de factrices et facteurs – cours à l’intention des observatrices et observateurs (4 jours)

Du 25 au 29 juin 2012 – Congé d’éducation payé (national)	Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance
Du 23 au 27 juillet 2012 – Sonoma	Programme estival de formation à l’intention des femmes syndicalistes
Du 16 au 21 octobre 2012 – Congé d’éducation payé (de concert avec la région des Prairies)	Formation avancée des déléguées et délégués syndicaux Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance
Automne 2012 Les 23, 24 et 25 novembre	Cours de base à l’intention des déléguées et délégués syndicaux Représentants et représentantes en santé et en sécurité – lieux de travail comptant 20 employées et employés ou moins Rôle et responsabilités de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance (niveau 1)
Printemps 2013 Les 27, 28 et 29 avril	Cours de base à l’intention des déléguées et délégués syndicaux Modifications apportées à la convention collective des FFRS Modifications apportées à la convention collective de l’unité urbaine Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance (niveau 1)
Du 23 au 27 juin 2013 – Congé d’éducation payé (Prairies)	Plaider les griefs à la procédure régulière d’arbitrage – phase II
Du 25 au 29 juin 2013 – Seattle	Programme estival de formation à l’intention des femmes syndicalistes
Du 15 au 20 septembre 2013 – Congé d’éducation payé (de concert avec la région des Prairies)	La riposte : Petit guide du pouvoir des travailleurs et travailleuses des postes au palier local Convention collective de l’unité urbaine
Automne 2013 Les 22, 23 et 24 novembre	Cours de base à l’intention des déléguées et délégués syndicaux Formation sur les médias (télévision et radio) FFRS – réorganisations et mise à jour sur la convention collective Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance (niveau 1)
Du 2 au 7 février 2014 – Congé d’éducation payé	Formation au leadership
Printemps 2014 Les 7, 8 et 9 mars	Cours de base à l’intention des déléguées et délégués syndicaux FFRS – réorganisations et mise à jour sur la convention collective Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance (niveau 2) Convention collective de l’unité urbaine
Du 31 mars au 4 avril 2014 – Congé d’éducation payé	Mesure des itinéraires de factrices et facteurs – cours à l’intention des observatrices et observateurs syndicaux
Du 7 au 12 septembre 2014 – Congé d’éducation payé (de concert avec la région des Prairies)	Cours avancé à l’intention des déléguées et délégués syndicaux Communications efficaces

Automne 2014 Les 21, 22 et 23 novembre	Cours de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux La riposte : Petit guide du pouvoir des travailleurs et travailleuses des postes au palier local Gestion des griefs Compétences en matière de solidarité : faire face aux conflits avec assurance (niveau 1)
Du 16 au 20 février 2015 – Congé d'éducation payé	Formation au leadership
Du 18 au 22 mars 2015	Mesure des itinéraires de factrices et facteurs – cours à l'intention des observatrices et observateurs syndicaux
Printemps 2015 Les 10, 11 et 12 avril	Cours de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux Droits des travailleuses et travailleurs temporaires Action politique Mesure des itinéraires de factrices et facteurs – cours à l'intention des observatrices et observateurs syndicaux

Santé et sécurité

Au cours du dernier mandat, nous avons été en mesure de redonner vie aux réunions régionales de la procédure d'intervention par palier avec la haute direction, y compris les directeurs généraux de la levée et de la livraison et des établissements de traitement du courrier, Fred Pollard et Mike Shearon. Des réunions ont eu lieu les 19 février, 18 juin et 21 octobre 2014, et le 4 février 2015. La prochaine réunion est prévue le 14 mai 2015.

Il est essentiel que nous continuions d'obliger la direction de Postes Canada à assumer sa responsabilité qui consiste à fournir à nos membres des lieux de travail sains et sécuritaires.

À cette fin, nous sommes en train de constituer une liste de diffusion électronique à l'intention des représentantes et représentants en santé et en sécurité de la région du Pacifique pour mettre sur pied un réseau de communication bidirectionnelle qui nous permettra de partager de l'information et d'améliorer le processus d'intervention par palier. Nous allons aussi continuer d'offrir régulièrement des séances de formation mixte en santé et en sécurité aux termes de l'annexe « DD » de la convention collective de l'unité urbaine à l'intention des membres des comités locaux mixtes de santé et de sécurité et des membres en général.

Griefs et arbitrage

Au cours du dernier mandat, sous la direction du confrère Ken Mooney, la région du Pacifique a été en mesure de réduire son recours à des avocats pour plaider les griefs de congédiement dans le cadre de la procédure formelle. En fait, les frais juridiques de la région du Pacifique sont parmi les moins élevés de toutes les régions du STTP. La région du Pacifique compte aussi parmi celles qui affichent les dépenses les plus élevées pour le recours à des plaideuses et plaideurs syndicaux. Nos membres sont parfaitement en mesure de tenir tête aux agents des relations du travail de Postes Canada et aux avocats de la Société et d'avoir gain de cause en bout de ligne. Nous pouvons en être très fiers. Les membres actuels du comité exécutif régional croient que nous devons poursuivre dans cette voie. Par conséquent, nous continuerons de recruter des membres et de les former pour qu'ils puissent agir à titre de plaideuses et plaideurs syndicaux.

Après le départ du confrère Mooney, nous avons constaté que la région comptait un nombre insuffisant de plaideuses et plaideurs syndicaux ayant suivi une formation relativement à la procédure d'arbitrage formelle. Par conséquent, il se pourrait que la région doive recourir à des avocats et que ses coûts afférents augmentent quelque peu à court terme. Toutefois, la consœur McDonnell et moi-même avons travaillé avec nos avocats du cabinet Rush, Crane et Gunther à l'élaboration d'un programme de formation et d'un plan pour la croissance de notre bassin de plaideuses et plaideurs, en commençant par les permanentes et permanents syndicaux régionaux, qui seront ainsi en mesure de plaider les dossiers de la procédure d'arbitrage formelle.

La région du Pacifique, de concert avec les arbitres de sa liste, s'est efforcée de réduire le nombre de dates d'arbitrage annulées ou modifiées par la Société. Cette initiative, jumelée à l'adoption d'une procédure d'arbitrage accélérée, conçue en collaboration avec la majorité des arbitres de la liste, nous a permis de réduire pratiquement à zéro le nombre de griefs en instance d'arbitrage dans la région. Les griefs, qui prenaient d'une à deux années à se rendre à l'arbitrage, sont maintenant inscrits au calendrier d'arbitrage dans un délai de quatre à six mois.

Auparavant, les superviseurs de Postes Canada encourageaient nos membres à déposer des griefs pour dénoncer les violations de la convention collective parce qu'ils savaient que ces griefs demeureraient lettre morte pendant des années. Justice différée est justice refusée. Maintenant, de nombreux griefs sont réglés durant les audiences du premier palier de règlement des griefs, car les gestionnaires de zone locale savent qu'ils ne peuvent pas enfreindre nos droits en toute impunité. En raison de ce succès, le comité exécutif régional prévoit étendre ce système d'arbitrage accéléré à l'ensemble de la région.

Plaideuses et plaideurs syndicaux

La région du Pacifique se doit de recruter de nouveaux plaideurs et plaideuses, et ce, de manière continue. Compte tenu du succès que les plaideuses et plaideurs syndicaux ont connu relativement à la procédure d'arbitrage des griefs, le comité exécutif régional aimerait étendre le recours aux plaideuses et plaideurs de manière à ce qu'ils plaident aussi les demandes d'indemnisation présentées par les accidentés du travail et les demandes de prestations d'assurance-invalidité de courte et de longue durée. Notre objectif à long terme est de continuer d'étendre notre bassin de plaideuses et plaideurs syndicaux ayant suivi une formation et de préparer la relève dans la région du Pacifique de manière à pouvoir compter sur un grand nombre de candidates et candidats possibles pour occuper les postes au sein des comités exécutifs locaux et au bureau régional.

Structure et avenir du Syndicat

Si Postes Canada et le gouvernement conservateur parviennent à mettre en œuvre leur plan en cinq points, qui vise la destruction du service postal public, le STTP s'en trouvera gravement affaibli. Dans le cadre de la transformation postale, mise de l'avant par Moya Greene, Postes Canada a éliminé 3 500 postes. La direction de Postes Canada continue d'éliminer tous les postes du groupe 1 qui deviennent vacants. Et maintenant, conformément à son plan en cinq points, la Société entend éliminer jusqu'à 8 000 postes additionnels. On estime que la conversion du service de livraison à domicile à la livraison aux BPCOM entraînera la perte de 30 % à 50 % des postes de factrices et facteurs.

Chaque poste éliminé donne lieu à une perte de revenus équivalente pour le Syndicat. Par conséquent, il est essentiel de poursuivre nos efforts pour améliorer notre efficacité et d'examiner quels changements nous pourrions apporter à la structure du Syndicat, à tous les paliers, pour atteindre cet objectif. Nous devons aussi sortir des sentiers battus et prendre en considération toutes les options qui s'offrent à nous pour assurer la viabilité à long terme du Syndicat.

Nous devons aussi examiner notre structure de cotisations syndicales. La formule actuelle est régressive. Elle exploite les travailleuses et travailleurs temporaires et les place en situation de vulnérabilité. Plusieurs régions, ainsi que le Comité exécutif national, ont soumis au présent congrès des résolutions visant à remplacer la structure de cotisations actuelle par un système progressiste fondé sur un pourcentage du salaire régulier. Autrement dit, le montant des cotisations payées par chaque membre serait calculé en fonction des heures réellement travaillées au taux horaire normal.

Pour les travailleurs et travailleuses temporaires, un tel changement apporterait le soulagement qu'ils réclament depuis longtemps. Il nous permettrait aussi d'abolir le système laborieux de renonciation aux cotisations syndicales des membres qui connaissent des difficultés financières en raison de la perte de leurs revenus. Si une résolution proposant un tel changement est débattue au congrès, j'encourage fortement les déléguées et délégués à l'appuyer.

Négociations de l'unité des FFRS et de l'unité urbaine

Les négociations pour le renouvellement des conventions collectives de nos deux plus grandes unités de négociation (exploitation postale urbaine et FFRS) commenceront à l'automne 2015. En juin 2015, les membres participeront aux conférences régionales servant à établir nos programmes de revendications pour la prochaine ronde de négociation de l'unité des FFRS et de l'unité urbaine. Avant le présent congrès, les sections locales de l'ensemble du pays ont tenu des réunions pour discuter des revendications à mettre de l'avant dans le cadre des négociations et pour préparer des résolutions à cette fin.

Il existe de nombreuses inégalités qui doivent être réglées durant la prochaine ronde de négociation. Une des premières questions à laquelle nous devons répondre consiste à déterminer si nous voulons ou non fusionner l'unité des FFRS et celle de l'unité urbaine. Bien que le leadership du Syndicat souhaite depuis longtemps réaliser une telle fusion, il reviendra aux membres de décider s'il s'agit de la direction dans laquelle ils veulent s'engager pour la prochaine ronde de négociation. Nous devons également aborder la question des différences en matière de salaire qui séparent les FFRS et les membres de l'unité urbaine, et qui existent aussi au sein de chacune des deux unités de négociation. De plus, il est essentiel de veiller à ce que tous nos membres soient adéquatement rémunérés pour toutes les tâches qu'ils accomplissent et toutes les heures qu'ils travaillent. Nous avons besoin d'un salaire suffisant et de hausses salariales égales ou supérieures au taux d'inflation. Et nous avons besoin d'améliorations à nos avantages sociaux.

L'employeur présentera ses propres demandes dans le cadre de la prochaine ronde de négociation. Nous pouvons nous attendre à une attaque de sa part contre notre sécurité d'emploi, car le nombre de départs à la retraite est inférieur au nombre de postes éliminés par la transformation postale et le plan en cinq points de Postes Canada. Il est aussi fort probable que notre régime de retraite soit ciblé par l'employeur. Ce dernier cherchera également à réduire ce qu'il appelle les périodes « improductives ». Par exemple, la convention collective négociée récemment pour les membres de l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC) comprend une clause qui stipule que si le STTP perd sa pause-repas payée de 30 minutes, les surintendants et les superviseurs la perdront aussi.

Nous devons commencer à encourager les membres à discuter des améliorations qui nous permettraient de régler les problèmes auxquels ils font face. Des résolutions devront être rédigées, débattues et adoptées dans le cadre d'assemblées locales des membres et soumises au bureau régional. Des conférences régionales sur les salaires et la convention collective, pour l'unité des FFRS et l'unité urbaine, sont prévues en juin 2015. Une réunion des directrices et directeurs nationaux est prévue en août 2015 pour élaborer le programme de revendications des FFRS et des membres de l'unité urbaine. Les votes de ratification sur les programmes de revendications auront probablement lieu en septembre.

Nous devons aussi préparer les membres à voir clair dans le jeu de Postes Canada durant les prochaines négociations collectives. Ils doivent aussi être prêts à résister à toute loi de retour au travail. Nous devons tracer une ligne dans le sable, fixer la limite que nous ne laisserons pas l'employeur franchir, et dire non à toute concession additionnelle.

Nous devons dès maintenant donner aux membres les moyens de reprendre le contrôle des lieux de travail.

Remerciements

Nous oublions trop souvent de remercier les gens qui consacrent leur temps au Syndicat et qui font bénéficier les membres de leur expertise. Dirigeantes et dirigeants à temps plein ou à temps partiel, militantes ou militants bénévoles : votre précieuse contribution est essentielle au bon fonctionnement de notre merveilleux syndicat. La force du STTP provient de sa base. Et si ce dernier est ce qu'il est aujourd'hui, c'est grâce aux présidentes et présidents de section locale, aux membres des comités exécutifs locaux, aux déléguées et délégués syndicaux et aux représentantes et représentants en santé et en sécurité. Par conséquent, je tiens à remercier chacune et chacun de nos militantes et militants syndicaux locaux qui ont répondu à l'appel et qui accomplissent le travail du Syndicat. Sans vous, le STTP ne serait pas aussi fort qu'il l'est aujourd'hui.

Je tiens aussi à remercier les membres actuels du bureau régional : Tom Jackson, Cindy McDonnell, Rick Hansen, Karen De Francesco et Angel Hoare. Chaque jour, ils démontrent leur engagement mutuel à l'égard des membres. Ce fut un véritable plaisir pour moi de travailler avec un groupe de personnes aussi dévouées qui ne rechignent pas à la tâche.

Je m'en voudrais de ne pas mentionner le travail de nos adjointes administratives, Irene Kwan et Nicole Van Dijk, membres de la section locale 225 du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB). Elles assurent la cohésion de toutes nos activités. Sans le travail acharné de ces deux professionnelles, notre bureau régional ne pourrait tout simplement pas fonctionner.

Conclusion

Le présent rapport aborde une liste non exhaustive de questions auxquelles la région du Pacifique et le STTP dans son ensemble ont fait face au cours du dernier mandat. Il porte aussi sur la voie à suivre à l'avenir.

Au cours des quatre prochaines années, les travailleuses et travailleurs des postes devront relever de nombreux défis. Le congrès national est le moment où nous nous réunissons pour décider de la direction de notre syndicat et pour élire le leadership qui nous dirigera dans cette voie. Au congrès, et à tous les paliers du Syndicat, nous devons nous assurer de tenir des débats ouverts, honnêtes et respectueux sur la façon dont nous allons collectivement faire face aux enjeux auxquels nous sommes confrontées. Une fois le congrès terminé, nous devons être unis. Nous ne parviendrons à surmonter les obstacles sur notre chemin que si nous nous serrons les coudes et travaillons collectivement.

Je vous souhaite à toutes et à tous la force et la sagesse qui vous permettront de tenir un congrès couronné de succès et de débattre de la meilleure voie à suivre pour assurer notre avenir collectif.

La lutte continue! Ensemble nous vaincrons!

Solidarité,

Tim Armstrong
Directeur national
Région du Pacifique
Mars 2015

//dn sepb 225

//map scfp 1979