



CONVENTION - CONGRÈS
MAY 1-5 MAI 2023
TORONTO, ONTARIO

Rapports des membres du **Comité exécutif national**

Jan Simpson
Présidente nationale

Julee Sanderson
1^{re} vice-présidente nationale

Bev Collins
Secrétaire-trésorière nationale

Carl Girouard
Dirigeant national des griefs

Dave Bleakney
2^e vice-président national

Roland Schmidt
3^e vice-président national

Martin Champagne
4^e vice-président national

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE

INTRODUCTION

Je savais, comme le savaient probablement aussi les autres dirigeantes et dirigeants à qui les membres avaient fait l'honneur de les élire à la tête du Syndicat, que ce rôle crucial nous apporterait des moments de fierté et de joie, ainsi que des défis. Je peux toutefois affirmer sans l'ombre d'un doute que personne n'avait prévu le défi d'une pandémie mondiale.

Quand la pandémie est devenue réalité, je me souviens, j'étais dans mon bureau et j'essayais de comprendre non seulement la nature de la situation à laquelle nous faisions face, mais aussi les répercussions qu'elle aurait sur notre vie quotidienne. Comment, à titre de présidente nationale, communiquer avec les membres sans semer la panique? Et si l'on me demandait combien de temps la pandémie allait durer, que devais-je répondre? Personne ne semblait vraiment le savoir. Que conseiller au personnel de nos bureaux partout au pays, et comment assurer sa sécurité? L'incertitude et l'absence de réponses de la part des autorités publiques étaient plutôt troublants.

Pendant la période de confinement imposée par le gouvernement, j'ai eu le temps de réfléchir. Je me suis dit que la situation nous amènerait à faire une pause et à déterminer ce qui est essentiel pour parvenir à un monde où nous pourrions tous vivre dans la dignité et l'équité, et ce, au travail, à la maison et dans la société. La devise « un autre monde est possible » a défilé devant mes yeux, et pour la première fois, j'y ai vraiment cru.

La réalité s'est finalement installée, puis nous avons entendu parler de batailles dans les supermarchés pour du papier hygiénique. Sont ensuite arrivées les terrifiantes nouvelles du meurtre horrible de George Floyd et de la découverte, sur des sites d'anciens pensionnats, de tombes anonymes d'enfants autochtones dont des communautés autochtones nous avaient pourtant révélé l'existence il y a des années. Petit à petit, le monde qui nous était familier s'effritait et régressait.

J'ai trouvé une source de résilience et d'espoir dans notre appartenance au mouvement syndical et au mouvement pour la justice sociale, ainsi que dans la très grande fierté que j'éprouve à l'égard du STTP, un syndicat qui est depuis toujours reconnu pour son militantisme et ses positions progressistes sur les questions de justice sociale. Avec notre Conseil exécutif national, notre personnel et nos membres, je me suis sentie confiante et bien placée pour non seulement traverser cette tempête, mais aussi pour établir une meilleure façon de faire les choses et de travailler ensemble.

Il n'était pas question de laisser la situation nous envahir et de céder à la peur. Je suis fière de la façon dont le Conseil exécutif national et les dirigeantes et dirigeants élus partout au pays se sont serré les coudes.

Comme le savent toutes les personnes qui ont été les premières de leur groupe d'identité à assumer un rôle donné, cet honneur d'être la « première » s'accompagne d'attentes incroyables, non seulement de la part des membres du groupe d'identité auquel on appartient, mais aussi des autres. Si vous êtes la première personne de votre famille à fréquenter l'université, on s'attendra à ce que vous accomplissiez de grandes choses. Vous porterez toujours le poids d'avoir à faire vos preuves et de ne pas décevoir ceux et celles qui ont fait des sacrifices pour vous donner la chance de faire des études. En tant que première femme noire présidente du STTP et première femme noire dirigeante d'un syndicat national, j'ai ressenti le poids de devoir m'assurer que je répondais à toutes les attentes. J'ai toujours veillé à faire passer les membres en premier et à travailler avec eux, le Conseil exécutif national et le personnel pour défendre l'intérêt supérieur des membres du STTP, au travail et dans leurs collectivités.

En réfléchissant aux quatre dernières années, j'éprouve une grande fierté à l'égard du travail que nous avons accompli ensemble. Mon rapport vise à vous donner un aperçu de ce dont je suis la plus fière, et de ce qu'il nous reste à faire pour améliorer les conditions de travail de nos membres et bonifier leur situation financière et sociale.

PERSONNEL

Je tiens à remercier les membres du personnel du STTP, qui concrétisent nos décisions, nos orientations et nos objectifs. Votre énergie et votre engagement envers le STTP et le mouvement syndical dans son ensemble sont essentiels à notre succès et ne sont pas passés inaperçus.

Le mandat a été très difficile et le STTP a connu un taux de roulement du personnel très élevé. Nous devons procéder à une analyse critique de nos lieux de travail et mener des entrevues de fin d'emploi afin de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les gens nous quittent. Une telle démarche pourrait nous aider à mieux comprendre le problème et les préoccupations des gens afin de tenter d'apporter des améliorations. Auparavant, les dirigeantes et dirigeants assuraient la supervision quotidienne du personnel qui relevait d'eux. Je suggérerais de revenir à cette méthode de travail durant le prochain mandat pour voir si ce modèle peut contribuer à améliorer l'environnement de travail et le taux de rétention du personnel.

Pendant la pandémie de COVID-19, mes priorités étaient d'assurer la sécurité du personnel, une transition en douceur vers le travail à distance et un retour au travail en toute sécurité après la réouverture des bureaux. Je sais que les membres des unités de négociation du SEPB et du SCFP aimeraient que le STTP envisage un modèle de travail à distance ou hybride lors des prochaines négociations.

Le STTP est un syndicat bilingue, et je sais que le bilinguisme de notre organisation a été pointée du doigt comme étant un obstacle à l'embauche de personnel. À mon avis, il est très important de continuer à faire du bilinguisme une priorité lors de l'embauche, en particulier au bureau national et dans tous les bureaux où une telle mesure est nécessaire.

COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL

Trois des sept membres élus au Comité exécutif national en étaient à leur premier mandat au Comité, et un nouveau dirigeant national a été élu en cours de mandat.

Durant le mandat, il n'a pas été facile d'atteindre le quorum nécessaire pour tenir les réunions hebdomadaires du Comité exécutif national. Ces réunions sont essentielles et permettent aux membres du Comité de bien comprendre leurs différents rôles, qui sont définis dans les statuts nationaux. La mise en œuvre de la plupart des décisions du Conseil exécutif national et des membres incombe au Comité exécutif national, et, à cette fin, il est essentiel que celui-ci tienne des réunions hebdomadaires. En raison du manque de disponibilité des membres du Comité pour participer à ces réunions, une grande partie du travail du Comité a été transférée au Conseil exécutif national.

Je recommanderais au prochain Comité exécutif national de faire de son mieux pour fixer un calendrier de réunions hebdomadaires et le respecter. Je recommande aussi la tenue de réunions informelles lorsque le Comité n'est pas en mesure d'atteindre le quorum afin que les dirigeantes et dirigeants nationaux soient quand même en mesure de partager de l'information.

La pandémie n'a certes pas facilité les choses, les membres du Comité devant travailler à distance en raison des directives provinciales pendant les différentes phases de confinement. Nous n'avons pas pu avoir ces conversations spontanées qui ont parfois lieu dans le couloir, un bureau ou la salle à manger et qui permettent de lancer des idées, d'échanger des connaissances sur des dossiers et de résoudre des désaccords. Je sais pour ma part que le temps passé continuellement à l'écran ne m'a pas permis de maintenir un bon équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée, et d'autres m'ont dit avoir vécu la même situation.

Il importe que les membres du Comité exécutif national partagent de l'information sur leurs dossiers respectifs et qu'ils tiennent des réunions de bureau. Les autres membres du Comité et d'autres personnes peuvent ainsi apporter un point de vue différent sur ces dossiers. De plus, une communication libre et ouverte permet de prévenir le cloisonnement d'information. Je suggérerais aux membres du nouveau Comité exécutif national d'organiser davantage de réunions de bureau et de séances guidées par une animatrice ou un animateur afin de les aider à accomplir leur travail et à diriger celui des autres. Ces séances devraient avoir lieu dès que possible au début du mandat, et tous les ans par la suite.

Malgré toutes les difficultés liées à la pandémie que le Comité exécutif national a dû surmonter au cours du mandat, nous avons été en mesure de progresser dans de nombreux dossiers. Ces dernières années ont été difficiles pour tout le monde, et je tiens à vous remercier pour les efforts supplémentaires que vous avez déployés.

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Le fait d'avoir siégé au Conseil exécutif national au cours du mandat précédent m'avait préparée à relever certains des défis auxquels j'ai été confrontée au cours de ce mandat, dans mon nouveau rôle de présidente nationale. Un grand nombre de nouveaux visages se sont joints au Conseil au début du mandat, chacune de ces personnes possédant un ensemble unique de caractéristiques, de forces, de faiblesses et de points de vue. Mon but était de donner la priorité à des objectifs communs et de travailler efficacement pour soutenir une équipe forte et un environnement de travail sain. Nous avons suivi les recommandations des rapports précédents et, dans le cadre d'une session de stratégie et d'ateliers individuels et de groupe, nous avons tous reçu des conseils et des lignes directrices sur la manière de créer un Conseil exécutif national plus positif et plus fonctionnel. J'ai choisi de mettre à profit ce que j'ai appris lors de cette session pour faire de mon mieux afin de créer un espace où l'on peut tenir des débats et remettre en question les idées, et non les personnes qui les expriment.

J'ai eu des conversations importantes avec de nombreux membres, et j'ai lu des courriels où ils exprimaient leurs idées et leurs réflexions sur la direction que le Syndicat devait prendre et sur la manière dont nous pouvions faire mieux. Ces échanges avec les membres m'ont guidée dans toutes les discussions, tous les débats et tous les votes où j'ai représenté les membres au sein du Conseil exécutif national. L'intérêt des membres et l'avancement du travail du Syndicat ont toujours été au premier plan de mes prises de décisions. Lorsque je n'étais pas d'accord avec les décisions de la majorité des membres du Conseil, je votais non et je faisais inscrire ma dissidence.

Bon nombre des directrices et directeurs nationaux ont tenu leur bureau régional et leurs sections locales informés de ce qui se passait dans leur région respective et dans d'autres régions, et ils ont sollicité leur avis lorsque des décisions devaient être prises. Ils ont aidé les sections locales à organiser temporairement des réunions en ligne lorsque la pandémie s'est déclarée. Pour les personnes qui ne se sentaient pas à l'aise avec les plateformes virtuelles ou qui n'avaient pas confiance en leur utilisation, nous avons organisé des conférences téléphoniques et des groupes de discussion par courrier électronique.

J'ai senti le soutien de nombreux membres du Conseil au cours du mandat, mais cela ne veut pas dire que nous étions d'accord sur tous les points. Je tiens à remercier chacune et chacun d'entre vous pour tout le travail accompli au cours de ce mandat, qui n'a pas été facile.

Je continue de penser qu'il est nécessaire que le Conseil participe à une session guidée au début du mandat, et de manière continue par la suite, pour garantir que le travail au nom des membres soit effectué et pour aider à désamorcer les conflits qui surviennent lorsque des débats importants ont lieu.

ENTENTE DE RENOUVELLEMENT CONCLUE AVEC POSTES CANADA

Les négociations occupent toujours une bonne partie de nos mandats de quatre ans, ce qui a été particulièrement vrai pour le mandat 2019-2023.

Le mandat a débuté par la poursuite de l'arbitrage de différend imposé aux FFRS et aux membres de l'unité urbaine dans le cadre de la loi de retour au travail C-89. L'arbitre a rendu sa décision en juin 2020.

Je n'entrerai pas dans les détails de la décision et du processus, car ils seront abordés dans le rapport du dirigeant national des griefs.

L'arbitre a imposé des conventions collectives de trois ans se terminant le 31 décembre 2021 pour l'unité des FFRS, et le 31 janvier 2022, pour l'unité urbaine.

Au cours de l'été 2021, l'occasion s'est présentée de prolonger ces deux conventions collectives de deux années supplémentaires et d'aborder en même temps certaines questions que l'arbitrage n'avait pas résolues. Une entente a été conclue, et un vote a eu lieu en septembre 2021. Ce vote s'est tenu par vidéoconférence en raison de la pandémie de COVID-19. Une faible majorité des membres a approuvé la prolongation des conventions collectives.

Certains ont fait valoir que la prolongation des conventions collectives de l'unité des FFPS et de l'unité urbaine constituait une violation des statuts nationaux. Bien que je respecte ce point de vue, je ne suis pas d'accord.

Il existe des précédents à une telle situation. En effet, des prolongations ont été accordées en 2000 et en 2012, et ce, malgré le fait que la durée de la convention collective de l'unité urbaine avait été établie par la loi. La conformité de ces prolongations aux termes des statuts nationaux n'a jamais été remise en question. Le Syndicat a ensuite négocié d'autres dispositions fondées sur le programme initial de revendications. Les débats ont alors porté sur le contenu, et non sur la conformité du processus d'après les statuts nationaux.

Cela dit, le Conseil exécutif national a décidé à l'unanimité de recommander aux membres de voter en faveur de l'entente.

J'ai appuyé cette recommandation, convaincue qu'elle était dans l'intérêt supérieur des membres compte tenu, entre autres, de ce qui précède, du contexte politique sur la scène fédérale, de la situation financière de Postes Canada et des problèmes découlant de la pandémie.

En septembre 2021, juste après l'approbation par les membres de la prolongation des conventions collectives, le coût de la vie a explosé. À l'été 2021, personne n'aurait pu prévoir un taux d'inflation aussi élevé. Il est évident que le coût de la vie et d'autres problèmes très importants qui touchent les FFPS et les membres de l'unité urbaine devront faire partie de la prochaine ronde de négociation qui débutera peu après le congrès.

Le gouvernement libéral fédéral nous a imposé une loi spéciale de retour au travail en 2018. Notre contestation de cette loi, fondée sur la Charte, est devant les tribunaux.

Le gouvernement pourrait être tenté de recommencer. Le gouvernement fédéral actuel est minoritaire. Il est donc possible que des élections fédérales aient lieu avant ou pendant nos négociations. Quoi qu'il en soit, nous devrons être prêts, forts et unis pour faire face à Postes Canada et au gouvernement si ce dernier décide d'intervenir à nouveau comme il l'a fait dans le passé.

Le poste de 3e vice-président national était vacant durant la première partie de l'année 2022, et j'en ai profité pour analyser le progrès réalisé sur les différents dossiers et le travail qu'il restait à accomplir.

SYNDICALISATION

Au cours du mandat, bon nombre de nos unités de négociation du secteur privé ont mené des négociations collectives avec leur employeur : personnel d'entretien ménager, premiers répondants, messagères et messagers, et conductrices et conducteurs des services urbains fusionnés (SUF). Ces travailleuses et travailleurs n'ont jamais cessé de travailler durant la pandémie, ce que leurs employeurs ont toutefois bien vite oublié lorsque les parties se sont retrouvées à la table de négociation. Les comités de négociation du STTP et les membres de ces unités de négociation ont tenu ferme et dans bien des cas, ils sont parvenus à ratifier une nouvelle convention collective.

La campagne Justice pour les livreurs et livreuses de Foodora a contesté la classification erronée de ces travailleuses et travailleurs précaires et a remporté une victoire sans précédent devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui a accordé aux livreuses et livreurs le droit de se syndiquer. Grâce à un engagement, un recrutement et une organisation continués auprès des membres, 89 % des livreuses et livreurs de Foodora ont voté en faveur de la syndicalisation! Foodora a répondu à cette écrasante victoire syndicale en déclarant faillite, laissant les livreuses et livreurs sans emploi au plus fort de la pandémie de COVID-19. Le STTP a négocié un règlement de 4 millions de dollars afin que tous les livreurs et livreuses de Foodora au Canada reçoivent une indemnité de départ qu'ils n'auraient pas obtenue autrement. Cette victoire est le résultat direct de la démarche du STTP en matière de syndicalisation continue, qui a permis aux membres de la base d'acquérir le pouvoir collectif nécessaire pour obliger Foodora à rendre des comptes.

Aujourd'hui, en raison de leur expansion dans le domaine de la livraison de repas, de commandes d'épicerie et de colis, des entreprises comme Uber, Amazon Flex et Instacart perturbent les normes d'emploi et exercent une pression à la baisse sur les salaires de l'ensemble des travailleurs et travailleuses du secteur de la livraison et de la logistique. Face à cette menace, le STTP a lancé le Collectif du travail à la demande, fondé sur un modèle de syndicalisation visant l'ensemble d'un secteur d'activité donné (dans ce cas, les secteurs public et privé de la livraison et de la logistique). Le STTP se distingue ainsi des autres syndicats en créant une représentation des travailleurs et travailleuses grandement souhaitée et en faisant pression pour la mise en œuvre de changements systémiques en ce qui concerne la classification erronée des travailleuses et travailleurs à la demande. La démarche du STTP apporte des gains réels en matière de négociation et d'accréditation aux travailleuses et travailleurs à statut précaire et non syndiqués, et renforce la position du Syndicat à la table de négociation.

Nous faisons face à la possibilité bien réelle que le secteur de la livraison devienne un secteur à bas salaires avec l'expansion d'Amazon et l'arrivée de nouvelles entreprises fonctionnant sur le modèle d'Uber.

Dans le cadre de notre congrès national, nous devons décider de quelle manière nous répliquerons à cette menace. Dans le passé, nous nous sommes engagés à syndiquer les FFRS et à obtenir l'égalité en leur nom. Allons-nous prendre le même engagement à l'égard des travailleuses et travailleurs de nos concurrents du secteur de la logistique et de l'économie du travail à la demande?

BÂTIR NOTRE POUVOIR

Au début du mandat, le Conseil exécutif national a constaté la nécessité de mobiliser les lieux de travail en prévision de la prochaine ronde de négociation en 2021. Le Conseil exécutif national a approuvé un plan à cet égard.

Comme nous le savons, de nombreux plans élaborés en 2019 ont dû être adaptés.

Cette nouvelle campagne de mobilisation, intitulée Bâtir notre pouvoir, contribue à renforcer notre pouvoir collectif et nous prépare à faire face aux problèmes dans les lieux de travail. Elle nous place dans une meilleure position pour mener des campagnes avec d'autres mouvements sociaux dans nos collectivités. Elle nous aide à renforcer l'équité au sein du Syndicat et à revitaliser les comités locaux.

J'encourage toutes les sections locales à participer à la campagne. Nous pouvons accomplir beaucoup plus lorsque nous unissons nos forces.

VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES

Le déclin de la poste-lettres, l'évolution de la composition du courrier et la concurrence accrue dans le secteur de la livraison des colis nous poussent à trouver des solutions innovantes pour accroître les revenus de Postes Canada et fournir de nouveaux services nécessaires aux collectivités partout au pays.

Depuis 2016, par l'intermédiaire de la campagne Vers des collectivités durables, le STTP fait la promotion de sa vision du service postal public, qui comprend des services bancaires postaux, un service de vigilance auprès des personnes âgées, des bornes de recharge pour les véhicules électriques et la création de carrefours communautaires.

Nous savons que le service postal peut en faire davantage pour lutter contre les changements climatiques, créer un nombre accru de bons emplois syndiqués et fournir aux collectivités des services dont elles ont grandement besoin.

Les coordonnatrices et coordinateurs régionaux de la campagne ont dû travailler différemment au cours du mandat, notamment en faisant des présentations et en diffusant le message de la campagne au moyen de plateformes virtuelles. Ils ont malgré tout réussi à faire signer des lettres de soutien à un nombre accru de municipalités et à obtenir l'engagement de nouveaux alliés communautaires. Ils ont aussi été en mesure d'inciter des membres partout au pays à jouer un rôle actif dans la campagne. Par ailleurs, nous nous sommes adressés au Comité de l'annexe « T » pour qu'il nous aide à élaborer des projets.

Il y a eu des progrès en ce qui concerne l'électrification du parc de véhicules, la mise en œuvre de nouveaux services financiers et la création de carrefours communautaires.

Tout le monde peut jouer un rôle dans la lutte pour l'expansion des services.

ÉDUCATION

En cours de mandat, il a fallu, à titre de présidente nationale, que j'assume des responsabilités additionnelles liées au service de l'éducation et au Comité national des droits de la personne étant donné l'absence du 2^e vice-président national.

La pandémie de COVID-19 a présenté des difficultés majeures pour la formation syndicale. Des séances de formation ont habituellement lieu en personne dans les huit régions, mais en raison de l'interdiction de voyager, le service de l'éducation a dû s'adapter rapidement. Il a organisé des webinaires et des sessions en ligne pour rester en contact avec les membres et continuer à offrir des formations importantes. De nombreuses régions ont également pris l'initiative de créer des modules pour combler les lacunes lorsque les cours dont elles avaient besoin n'étaient pas disponibles.

Avec la reprise des activités en présentiel, nous avons été en mesure de donner de nombreux cours en personne, et le programme de formation syndicale (PFS) a enfin pu avoir lieu. Cette nouvelle version du PFS, complètement remaniée, sera améliorée en fonction des commentaires reçus. Au cours du prochain mandat, compte tenu du départ à la retraite de nombreux membres expérimentés, nous devrons mettre davantage l'accent sur tous les aspects de notre programme d'éducation syndicale et sur sa reconstruction.

COMITÉ NATIONAL DES DROITS DE LA PERSONNE

Comme je l'ai déjà mentionné, en l'absence du 2e vice-président national, il a fallu que j'assume des responsabilités additionnelles en ce qui concerne le Comité national des droits de la personne (CNDP).

Le STTP défend les droits de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, et il estime que tout le monde doit bénéficier des droits de la personne. En tant que travailleuses et travailleurs, nous n'avons pas créé les injustices que nous constatons dans la société. Nous avons hérité de structures, de politiques et de pratiques qui contribuent aux inégalités que bien des gens subissent. À bien des égards, tout ce que nous faisons en tant que syndicat doit être envisagé sous l'angle des droits de la personne. C'est pourquoi le travail du Comité national des droits de la personne est si essentiel.

Les réunions du CNDP ont été affectées par la pandémie et la plupart ont eu lieu en mode virtuel. Ces contraintes n'ont pas empêché le Comité de poursuivre le travail important qu'il accomplit au nom des membres. Toutefois, le Comité ne peut pas effectuer ce travail seul. Il a besoin que tout le monde s'engage à faire sa part pour défendre les droits de la personne au quotidien.

La réunion du CNDP en avril 2023 sera précédée d'une conférence qui aura pour thème « Bâtir des ponts, défendre les droits de la personne ». Les participantes et participants à cette conférence formuleront, en vue du prochain mandat, des recommandations qui inciteront le STTP à utiliser son pouvoir collectif pour parvenir à des changements positifs.

Il est essentiel d'établir des comités locaux des droits de la personne fonctionnels, comme le prévoient les statuts nationaux, afin de contribuer à l'important travail réalisé au palier local. De plus, en offrant, en début de mandat, le cours sur les droits de la personne à l'intention des dirigeantes et dirigeants élus, on permettrait ainsi aux dirigeantes et dirigeants du STTP de se doter des outils dont ils ont besoin pour prendre des mesures actives et mieux comprendre comment appliquer nos politiques et pratiques dans une perspective d'équité.

COMITÉ NATIONAL DES FEMMES

L'égalité des sexes et la protection des droits des femmes sont plus importantes que jamais. Nous avons constaté l'incidence disproportionnée de la pandémie de COVID-19 sur les femmes et l'érosion des droits des femmes dans le monde entier, par exemple la perte des droits reproductifs aux États-Unis.

La violence et le harcèlement fondés sur le sexe au travail et dans nos collectivités doivent être combattus. Toute le monde a le droit de vivre sans peur et sans violence. Nous devons également utiliser une démarche intersectionnelle et tenir compte des traumatismes en ce qui concerne les survivantes de violence sexuelle. Les survivantes ont besoin d'un soutien accru dans les domaines de l'aide sociale et de l'aide au revenu, et auprès des fournisseurs de services et de soins de santé mentale. Nous devons lutter contre la stigmatisation qui frappe les victimes de violence et les inciter à parler de leur expérience et à demander de l'aide.

Le travail des femmes a toujours été sous-estimé, y compris celui des femmes qui s'occupent d'enfants ou de personnes âgées et de celles qui choisissent de rester à la maison. Chaque famille devrait pouvoir compter sur un service de garde d'enfants accessible, abordable, inclusif et de qualité, indépendamment de ses revenus. Bien que les gouvernements se soient engagés à mettre en place des services de garde abordables, nous devons être vigilants et veiller à ce que ce type de services devienne une réalité pour les nombreuses familles qui ont du mal à joindre les deux bouts, notamment en raison de la hausse des prix dans tous les domaines.

POSTES CANADA

Au cours du mandat, j'ai directement travaillé à des dossiers liés à Postes Canada.

Pour un deuxième mandat, j'ai siégé au comité de l'annexe « T1 ». Ce comité a été créé au terme d'une ronde de négociation antérieure pour s'occuper des problèmes que nous avons déjà tenté de résoudre dans le cadre des consultations au palier local ou régional. Nous sommes parvenus à régler certains dossiers au sein de ce comité. Il s'agit d'un processus qui peut parfois être frustrant, car nous ne savons pas toujours exactement pourquoi certaines questions n'ont pas pu être résolues avant d'être renvoyées au comité.

La formation obligatoire sur les droits de la personne, prévue aux termes de l'annexe « HH », accuse un retard important, et ce retard n'a fait qu'augmenter durant la pandémie. Nous trouvons frustrant qu'il ait fallu attendre si longtemps pour obtenir la mise à jour des cahiers de participation et d'animation. Les formatrices et formateurs en chef ont enfin pu assister à des sessions pour évaluer les mises à jour du cours. La formation en personne a repris depuis que les restrictions ont été levées partout au pays.

Au cours du mandat, avec l'aide des représentantes et représentants régionaux et locaux, nous avons travaillé avec des membres de la collectivité au dossier de l'embauche de travailleuses et travailleurs autochtones. Ce travail a donné lieu à l'embauche d'Autochtones à titre de FFRS à Elsipogtog, au Nouveau-Brunswick, et à l'ouverture d'un carrefour communautaire à Membertou, en Nouvelle-Écosse, également dans la région de l'Atlantique. Il s'agit d'un premier pas dans la bonne direction, mais il faut poursuivre les discussions avec les communautés autochtones dans l'ensemble du pays, ce qui nous permettra de prendre des mesures concrètes pour éliminer les obstacles et faire en sorte que les travailleuses et travailleurs autochtones qui souhaitent travailler à Postes Canada aient la possibilité de le faire.

Les comités sur l'équité, la diversité et l'inclusion aux paliers régional et national ont également constitué une tribune où nous avons pu aborder la question de l'embauche à Postes Canada et du maintien en poste des personnes issues des groupes revendiquant l'équité.

Pour un deuxième mandat d'affilée, j'ai représenté le STTP au sein du Comité consultatif des pensions et du groupe de travail pour les communications et les consultations (groupe C et C). Nous avons exprimé avec force nos préoccupations quant à la nature des fonds dans lesquels nos actifs sont investis. Nous avons plaidé pour le retrait des investissements dans des établissements de soins de longue durée à but lucratif et des entreprises qui ne sont pas soucieuses de l'environnement. Comme c'est le cas dans d'autres tribunes, nous estimons qu'il y a un problème sur le plan de la transparence et en ce qui concerne la tenue de consultations avant la prise de décisions.

Nous devons continuer à nous battre pour protéger notre régime de retraite à prestations déterminées.

MOUVEMENT SYNDICAL

Il est important de poursuivre le travail que nous avons entrepris avec d'autres syndicats et alliés partout au pays et à l'échelle internationale. Le mouvement syndical est attaqué dans le monde entier. Les droits du travail sont des droits fondamentaux, et nous devons soutenir les efforts courageux déployés par des travailleuses et travailleurs du monde entier pour exercer ces droits universels.

Les sections locales doivent s'assurer qu'elles sont affiliées au conseil syndical de leur région. Cette affiliation renforce notre capacité à représenter et à défendre les intérêts de nos membres auprès des gouvernements provinciaux et nous permet de renforcer nos liens avec nos alliés syndicaux dans chaque province.

En ma qualité de représentante du STTP siégeant à divers comités du Congrès du travail du Canada et au Conseil canadien, j'ai été en mesure de faire la promotion de nos campagnes et d'entendre parler du travail accompli par d'autres syndicats.

Le STTP est admissibles à siéger aux comités des fédérations du travail, aux conseils du travail du Canada et à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Nous devons profiter de ces occasions.

Au cours du mandat, j'ai continué de représenter le STTP dans le cadre de tables rondes et lors d'entrevues, en mode virtuel durant la pandémie. J'ai participé aux réunions d'UNI-Monde et j'ai été élue présidente du secteur des postes et de la logistique d'UNI-Amériques. La campagne Vers des collectivités durables est l'une de nos initiatives que j'ai présentées à mes homologues internationaux, et certains pays mettent en œuvre des aspects de notre campagne dans le cadre de leur plan syndical. Nous avons pu tirer parti de l'expérience d'administrations postales qui offrent des services bancaires postaux et des services de vigilance auprès des personnes âgées, et qui ont fait l'expérience de l'automatisation de leur lieu de travail. Nous avons également pu joindre leur réseau organisationnel.

DÉFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS – CONSULTATIONS GOUVERNEMENTALES SUR LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL ET D'AUTRES RÈGLEMENTS

Au cours du mandat, nous avons joint notre voix à celles d'autres syndicats et alliés dans le cadre de diverses tribunes et consultations gouvernementales sur le Code canadien du travail et d'autres règlements. Notre participation était importante, car les droits des travailleuses et travailleurs étaient en jeu et risquaient d'être érodés par des modifications législatives.

- Le 15 décembre 2022. Emploi et Développement social Canada (EDSC) – Consultation sur l'amélioration du processus de maintien des activités en vertu du Code canadien du travail.
 - Le mémoire que nous avons présenté dans le cadre de cette consultation explique que, selon notre expérience, le processus actuel fonctionne bien et que les syndicats ne souhaitent pas une intervention accrue de la part du gouvernement. Nous avons également indiqué que les ententes bilatérales sur le maintien des activités fonctionnent mieux lorsqu'elles sont négociées de manière bilatérale entre le syndicat et l'employeur.
- Le 15 décembre 2022. EDSC – Consultation sur l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement dans les industries sous réglementation fédérale.
 - En raison de l'entente de soutien et de confiance conclue entre le gouvernement libéral et le NPD, nous avons l'engagement que le gouvernement fédéral imposera enfin une véritable interdiction de recourir aux briseurs de grève dans le secteur fédéral. Postes Canada n'a pas eu recours à des briseurs de grève depuis des décennies, et une interdiction renforcerait notre pouvoir de négociation.
- Le 16 décembre 2022. Comité consultatif de la transférabilité des avantages sociaux (gouvernement de l'Ontario).
 - Le STTP et le Collectif du travail à la demande ont soutenu que les avantages sociaux transférables ne constituaient pas une solution pour les travailleuses et travailleurs à la demande, que ces derniers avaient besoin du statut d'employé, de l'accès aux avantages prévus par la loi, ainsi que du droit de former un syndicat et de négocier des avantages sociaux.
- Le 20 octobre 2022. EDSC – Table ronde sur l'Allocation canadienne pour la formation.
 - Ces sessions ont été instructives. Les syndicats des services techniques et des métiers ont parlé de l'infrastructure de formation existante et de l'importance de veiller à ce que les subventions à la formation servent à payer les coûts des travailleuses et travailleurs, plutôt que d'être tout simplement absorbées par l'infrastructure, en particulier par les fournisseurs de services privés à but lucratif.

- Le 7 octobre 2022. Ministère des Finances – Consultation sur la lutte contre les prêts à conditions abusives.
 - Nous avons présenté un mémoire appuyant la position des organismes Momentum et ACORN Canada. Nous avons tous recommandé une baisse du taux d'intérêt criminel et l'annulation des exemptions accordées aux prêteurs sur salaire.
- Le 21 octobre 2022. EDSC – Congé lié à une fausse couche ou à la mortalité.
 - Nous avons revendiqué des dispositions en matière de congé à l'intention des travailleurs et travailleuses qui font face à de telles situations difficiles et à leur coparent, parce que les congés auxquels ils ont droit à l'heure actuelle sont inadéquats.
 - Le mémoire du STTP a aussi été publié dans le numéro d'hiver 2023 de la Rose.
- Juin 2022. EDSC – Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- Avril 2022. EDSC – Consultations sur la modernisation du régime d'assurance-emploi.
 - Les libéraux procèdent à la refonte de plusieurs aspects du programme d'assurance-emploi. Le plus gros problème relativement à cet exercice est que le gouvernement a mis fin aux améliorations temporaires apportées à l'assurance-emploi durant la pandémie avant la mise en œuvre de nouvelles dispositions. De nombreux travailleurs et travailleuses sans emploi sont ainsi tombés entre les mailles du filet.
- Le 31 juillet 2021 – Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail.
 - Le gouvernement Ford a nommé ce comité pour réviser les lois du travail de l'Ontario dans plusieurs domaines, y compris la réglementation du travail à la demande dans le secteur des applications mobiles. Le Collectif du travail à la demande et le STTP ont utilisé cette tribune pour plaider en faveur du statut d'employé pour les travailleuses et travailleurs à la demande et l'accès de ces derniers aux avantages sociaux conférés par la loi et aux protections minimales prévues aux termes de la Loi sur les normes d'emploi.
- Le 30 avril 2021. EDSC – Consultation du gouvernement fédéral sur le travail à la demande : Les nouvelles réalités des travailleurs canadiens; Le droit à la déconnexion et travail à la demande.
 - Les consultations se poursuivent sur la réglementation du travail à la demande dans les secteurs sous réglementation fédérale.
- Le 18 janvier 2021. Ministère des Finances – Possibilité d'alléger la capitalisation des régimes de retraite pour l'année 2021 et prise de mesures destinées à renforcer le cadre des régimes de retraite visés par la réglementation fédérale.
 - Il s'agissait des consultations portant sur les règlements visant le régime de retraite de la Société canadienne des postes, en particulier en ce qui concerne les paiements spéciaux en cas de déficit de solvabilité, ceux-ci ayant exercé une pression financière sur nos négociations avec Postes Canada dans le passé.

- Septembre 2019. EDSC – Consultation sur les changements au Code canadien du travail.
 - Peu après leur réélection, les libéraux ont lancé des initiatives visant à modifier plusieurs aspects du Code canadien du travail, y compris l'ajout de jours de congé de maladie rémunéré. Ces nouvelles journées de congé sont maintenant entrées en vigueur.

CONCLUSION

Si je vous avais dit, il y a presque quatre ans, que nous serions confrontés à la plus grande crise de notre siècle, que les entreprises fermeraient leurs portes partout au pays, que nous ne nous verrions pas en personne pendant près de deux ans, que les travailleuses et travailleurs des postes, les travailleuses et travailleurs à la demande, les travailleuses et travailleurs de la santé, les intervenantes et intervenants d'urgence et le personnel d'entretien ménager seraient essentiels pour maintenir l'économie en marche et la population en sécurité, m'auriez-vous crue?

Tout comme la première année de la pandémie, cette année n'a pas été facile. En tant qu'organisation syndicale, et sur le plan individuel, nous avons subi des pertes plus ou moins importantes. Nous avons lutté avec acharnement contre les injustices subies par nos membres. Nous nous sommes adaptés à un nouveau climat rendu extrêmement difficile en raison de la COVID-19. Nous n'aurions pas pu y arriver sans le travail acharné des représentantes et représentants locaux, régionaux et nationaux. Je vous remercie personnellement, et je suis consciente des sacrifices que beaucoup d'entre vous ont consentis.

Lorsque nous quitterons le congrès national, nous devrons partir unis, sachant que le combat que nous devons mener n'est pas entre nous.

Nous devons relever de nouveaux défis. Nous devons combattre la rhétorique de l'extrême droite, qui prétend faussement avoir à cœur les intérêts des travailleuses et travailleurs. Les espaces démocratiques se referment et les droits syndicaux sont menacés. Nous devons continuer à défendre les droits des travailleuses et travailleurs, même dans les circonstances les plus difficiles.

L'intelligence artificielle et la numérisation sont appelées à transformer fondamentalement notre travail tel que nous le connaissons.

Nous devons rester positifs. Nous pouvons nous attaquer aux inégalités, à la révolution numérique et à la fermeture des espaces démocratiques en prenant appui sur des syndicats forts et en donnant la priorité aux personnes.

Nous avons l'occasion de transformer notre frustration en action!

MES DERNIÈRES RECOMMANDATIONS SONT FAITES EN VOTRE NOM :

Au début du mandat, j'ai commencé à visiter des lieux de travail et à parler avec les travailleuses et travailleurs. La première installation que j'ai visitée a été celle d'Edmundston, au Nouveau-Brunswick, et la dernière, au moment de rédiger le présent rapport, a été l'établissement de la section locale de Winnipeg. Entre ces deux visites, je me suis rendue dans de nombreux autres lieux de travail. Mais comme vous le savez trop bien, nous avons tous été obligés d'adapter nos plans durant la pandémie. En participant à des webinaires, j'ai pu assister à vos réunions et vous informer de ce qui se passait au palier national. Beaucoup d'entre vous m'ont dit qu'ils se sentaient déconnectés de leur syndicat et qu'ils ne se reconnaissaient pas dans l'image publique du STTP. Au cours de réunions dans les lieux de travail et d'entretiens individuels, vous m'avez fait part de vos idées, et vous m'avez posé des questions. Beaucoup d'entre vous ont dit que la pandémie avait été très dure, et ils étaient très reconnaissants d'avoir pu compter sur le réseau des déléguées et délégués sociaux.

- La prochaine ronde de négociation doit déboucher sur une augmentation significative des salaires pour contrer l'incidence de l'inflation.
- Nous devons adopter des méthodes de communication plus modernes pour diffuser l'information sur ce qui se passe au sein du Syndicat.
- Il faut que les représentantes et représentants syndicaux élus visitent un nombre accru de lieux de travail.
- Il faut trouver un moyen d'accroître l'engagement des membres au palier local.

En tant que dirigeantes et dirigeants syndicaux, nous devons souvent prendre des décisions difficiles, et notre travail n'est pas toujours facile. Je tiens à remercier ma famille et mes amis. Ils m'ont soutenue et m'ont accompagnée dans tous les défis et toutes les victoires. Je n'aurais pas pu rêver d'un meilleur réseau de soutien sur lequel m'appuyer.

Aux déléguées et délégués qui participent au congrès, je vous rappelle que vous êtes là pour représenter votre section locale et débattre des différents enjeux sur la base de ce que vous avez entendu lors des diverses réunions précédant le congrès. Les décisions que vous prendrez donneront une orientation aux représentantes et représentants qui seront élus et définiront les priorités du travail du Syndicat pour les quatre prochaines années.

Solidarité,



Jan Simpson
Présidente nationale

RAPPORT DE LA 1^{re} VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE

Au 5e étage du bureau national du STTP, une série d'affiches encadrées recouvrent les murs de la salle de réunion où tant de discussions importantes ont lieu. Ces affiches montrent, à l'écrit et en image, l'histoire de notre syndicat de décennie en décennie, en commençant par 1898, naissance du système postal canadien. On y voit le travail à la poste au début du 19e siècle, et l'amour de la population canadienne à l'égard de son système postal et des travailleurs et travailleuses des postes.

C'est un fait connu que notre employeur ne nous traite pas toujours correctement, et l'affiche des années 1960 montre notre première grève, à l'époque illégale, qui a obligé le gouvernement à reconnaître notre droit de grève.

Les affiches qui défilent ensuite montrent des moments marquants des décennies suivantes : le frère Jean-Claude et sa femme, Louisette, alors qu'il est escorté vers la prison en mai 1979; la grève de 1981, évidemment, grâce à laquelle nous avons obtenu le congé de maternité; et en 1987, la consœur Carole Woodhall, inébranlable face à des policiers qui faisaient pourtant deux fois sa taille, et la consœur Betty Schelske, de la section locale d'Edmonton, qui empêche des camions de franchir la ligne de piquetage.

Ces premières photographies sont en noir et blanc, ce qui confère un aspect dramatique à ces moments décisifs de notre histoire. Peu à peu, des photographies en couleurs font leur apparition, et force est de constater que notre passé n'a rien de lointain. En 2010, il y a le rassemblement local « All Eyes on Winnipeg » contre la méthode de livraison à deux liasses, puis en 2012, des images des négociations de l'unité des FFPS ont donné lieu aux toutes premières dispositions sur le droit de grève dans leur convention collective. En 2013, la campagne *Sauvons Postes Canada* est à l'honneur.

Mais après... il n'y a plus de photographies. Il y a pourtant de la place pour en ajouter d'autres; des cadres vides sur les murs attendent que l'histoire s'écrive. Peut-être le projet a-t-il été abandonné pour une raison ou une autre. Les moments marquants récents en vaudraient-ils moins la peine? Nos réalisations ne nous remplissent-elles plus de fierté? Notre étincelle s'est-elle éteinte?

En 2019, quand je me suis lancée dans la course pour le rôle de 1^{re} vice-présidente nationale, je savais qu'il y avait des problèmes au bureau national. Mais je n'avais aucune idée de leur ampleur.

LA DYNAMIQUE DU TRAVAIL AU BUREAU NATIONAL

Ce manque de vigueur (pour ainsi dire) du Syndicat national a différentes causes et se manifeste de plusieurs façons. La première est la manière dont les gens se traitent au bureau national et au sein du Comité exécutif national.

Après mon arrivée en poste, j'ai consacré les premiers mois à trouver une façon productive de travailler avec le personnel et les membres du Comité exécutif national. La plupart des relations se sont nouées facilement, mais d'autres ont demandé un peu plus d'efforts et de doigté, ce que j'ai trouvé difficile. Du temps et de l'énergie n'ont pas suffi à régler le problème.

Un comité exécutif qui fonctionne bien peut arriver à de grandes choses. Selon moi, ce mandat aura été une occasion manquée, ce qui me désole.

Les relations entre les personnes qui travaillent étroitement ensemble sont importantes. Quand elles se dégradent, même temporairement, elles deviennent des sources de frustration qui nuisent à la fois aux personnes et à l'organisation. De bonnes relations de travail prennent du temps et des efforts. Pour un bon milieu de travail, il faut un bon leadership. Il revient à la présidence nationale de donner le ton au Comité exécutif national et au Conseil exécutif national en établissant les objectifs à long terme et le cadre de travail. Lorsque l'exercice est bien fait, il pousse les membres à se dépasser.

Tant que les relations seront tendues, nous ne pourrons donner le meilleur de nous-mêmes, et la COVID-19 l'a prouvé.

COVID-19

La pandémie de COVID-19 n'a pas interrompu le travail des membres. Tous les jours, vous, les membres, étiez à risque d'attraper un virus mortel et vous deviez mettre votre vie et celle de votre famille en danger. Vous avez permis à la population du pays de rester en lien et de bénéficier de la circulation des biens et des services, ce qui est essentiel pour notre société. Grâce à vous, l'économie ne s'est pas arrêtée.

Je veux insister sur le fait que votre réalité n'a pas été la mienne. J'étais bien loin de la menace quotidienne du travail sur le terrain. Je n'ai pas livré le courrier ou travaillé dans une installation avec une centaine d'autres personnes, en tentant de garder mes distances, le masque au visage, pour ne pas contribuer à la propagation de ce virus mortel.

Je n'étais pas une déléguée syndicale confrontée aux membres en colère. Je ne siégeais pas à un comité local de santé et de sécurité qui devait composer avec des circonstances imprévisibles. Je n'étais pas dans une section locale qui devait constamment répondre aux nouvelles politiques, aux problèmes des membres, aux infractions à la convention collective ou à des situations complètement inusitées. Je n'étais pas non plus une déléguée sociale qui aidait les membres au travail à surmonter la peur, les difficultés financières, la maladie, la fin de leur couple, l'épuisement professionnel ou une dépendance à l'alcool ou à la drogue.

Mon expérience a été différente. J'en suis pleinement consciente.

Ce virus a prouvé la nécessité des congés de mise en quarantaine et des congés spéciaux de la convention collective. Il nous a rappelé notre engagement à négocier des dispositions semblables pour nos membres des unités du secteur privé.

Des membres ont contracté la COVID-19 et certains ne s'en sont pas remis. Au moins deux personnes sont décédées. Nous pleurons la perte de ces camarades, et nous sommes de tout cœur avec leurs proches. Ces personnes ne sont plus là, mais elles ne seront pas oubliées.

La pandémie a aussi révélé les inégalités structurelles criantes de notre société. Elle a creusé encore davantage les fossés de la disparité socioéconomique. Elle a vu s'opposer la santé publique à la richesse privée.

Notre société a dû reconnaître que le privilège et l'inégalité prennent toutes sortes de formes qui se recoupent. Même si tout le monde a dû composer avec la pandémie de COVID-19 et les mesures prises pour limiter sa propagation, l'expérience n'a pas été la même pour tous.

La situation a été extrêmement difficile pour la classe ouvrière. Cependant, en tant que syndicat de l'un des plus grands employeurs au Canada qui a poursuivi ses activités en personne, le STTP n'a pas été à la hauteur. Il était pourtant bien placé pour se faire le porte-voix de la détresse de ceux et celles qui devaient se rendre au travail malgré le danger mortel. Bien que certaines choses ont été faites à ce sujet, nous aurions pu être bien plus présents dans la presse, utiliser nos campagnes pour se faire entendre et accroître nos communications avec les membres. Au lieu, nos membres et le grand public ont vu les leaders syndicaux se terrer et ignorer la menace et les conséquences de la COVID-19 au travail et dans nos collectivités. Selon moi, nous avons failli en refusant de critiquer ouvertement Postes Canada pour ses violations répétées du *Code canadien du travail* et en ne dénonçant pas la gravité de certaines des éclosions en milieu de travail, qui étaient pourtant évitables. Les sections locales ont été laissées à elles-mêmes, incapables de connaître la vraie ampleur du problème.

Pour les gens de la classe ouvrière, la pandémie a marqué l'arrivée d'une période d'incertitude et d'anxiété qui se poursuit encore aujourd'hui. Les opinions sur la pandémie ont brisé des amitiés, et créé des divisions au sein même de notre syndicat. Aux répercussions de la pandémie s'ajoutent un système de santé au bord du précipice, un taux d'inflation record et la menace d'une récession dans un système manipulé à la fois par les libéraux et les conservateurs. Le pouvoir se concentre dans les mains du patronat, des chefs d'entreprise et des gens au sommet de la pyramide, et la classe ouvrière s'en trouve presque complètement à leur merci.

Historiquement, en temps de crise, ce sont les travailleurs et les travailleuses qui souffrent. Nous devons lutter pour de bons emplois, de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. On ne nous accorde pas le respect qui nous est dû alors que nous sommes des piliers qui maintiennent l'intégrité du pays. En tant que membre du STTP, votre bienveillance et votre solidarité envers le personnel de première ligne dans le milieu de la santé et des soins de longue durée, dans les épiceries, dans les entrepôts et dans le secteur de la livraison auront été touchantes, à la fois pour les personnes concernées et pour le grand public. Je vous en félicite.

Nous devons en faire plus pour montrer à la population canadienne que la situation peut s'améliorer. Le STTP est le seul à mener des campagnes, comme *Vers des collectivités durables*, qui proposent des mesures innovantes à l'employeur. Nous pourrions toutefois en faire bien plus pour promouvoir le progrès de nos collectivités et de notre société en vue de surmonter les menaces imminentes, comme les pandémies, le fascisme et les changements climatiques.

LA PROLONGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

En pleine vague de COVID-19, Postes Canada a proposé au STTP de prolonger les conventions collectives en vigueur.

De prime abord, je me méfiais de cette offre et voulais continuer à nous préparer à une possible grève. Mais, comme j'en parle plus loin, j'adhère depuis longtemps à notre campagne *Vers des collectivités durables* et la prolongation nous a été présentée comme étant l'occasion pour l'employeur de mettre sur pied des services financiers. Je devais y réfléchir. J'étais consciente qu'un conflit de travail aurait gravement compromis le succès d'un tel programme. C'était peut-être naïf de ma part, puisque Postes Canada a mis sur pause les services en question, mais à ce moment-là, l'argument m'avait convaincue d'accepter la prolongation des conventions collectives. Je ne me faisais pas non plus d'illusions sur la capacité de notre syndicat à déclencher une grève; non seulement à cause de l'absence de mobilisation au fil des ans, mais aussi de la COVID-19, qui tous deux rendaient peu probable la possibilité même de grèves tournantes.

On nous a dit qu'avec deux autres années, le Syndicat pourrait se préparer à la prochaine ronde de négociation. Malheureusement, la mobilisation n'a pas commencé avant l'élection du frère Roland Schmidt au poste de 3^e vice-président national et le lancement de la campagne *Bâtir notre pouvoir*.

J'étais vraiment heureuse de voir cette campagne décoller, mais nous aurions dû la commencer un an plus tôt. De voir les travailleuses et travailleurs en éducation membres du SCFP tenir tête au gouvernement de l'Ontario et déclencher la grève n'a fait que renforcer ma conviction selon laquelle le seul moyen d'obtenir le respect de Postes Canada et du gouvernement est de les défaire de leur habitude de recourir à des lois de retour au travail. Dès le début des négociations, le SCFP était prêt à faire la grève. Partout on répétait que « la grève, c'est la victoire ». Nous devrions faire de même. J'espère que ce sera aussi la stratégie de notre Conseil exécutif national.

BUREAU NATIONAL

Au bureau national, comprendre quelles étaient les conséquences de la pandémie sur nos membres sur le terrain est devenu de plus en plus difficile. Conformément aux recommandations gouvernementales, nous avions décidé de restreindre les déplacements des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux. Postes Canada avait aussi mis en place ses propres restrictions en lien avec la COVID-19, qui limitaient les visites en milieu de travail. Résultat : il était devenu presque impossible d'interagir en personne avec les membres.

Quand la Ville d'Ottawa a donné la directive aux employeurs de faire en sorte que leur effectif travaille de la maison lorsque possible, le Comité des ressources humaines du STTP et les syndicats du personnel du bureau national ont négocié des dispositions temporaires pour le travail à distance. Le retour au bureau national a commencé en juin 2022.

Les perturbations causées par ce bouleversement des méthodes de travail ont exigé une période d'adaptation. C'était la première fois que le bureau national travaillait à distance et les débuts n'ont pas été faciles.

J'ai travaillé avec le service de l'éducation pour créer une présentation virtuelle sur les protocoles relatifs à la COVID-19 de Postes Canada dans chaque région. La conseure Simpson et le frère Girouard ont animé cette discussion, transmis l'information et répondu aux questions. C'était l'une des premières fois que nous essayions une méthode de communication en ligne. Bon nombre ont trouvé l'exercice utile et la participation était au rendez-vous dans chaque région.

Malheureusement, ces rencontres régionales n'ont pas été répétées par la suite. En 2020, comme tout le monde, nous avons testé différents systèmes virtuels pour remplacer nos méthodes de travail en personne. Nous avons commandé un cours virtuel sur l'environnement et un projet pilote a été déployé dans la région du Pacifique. Les sections locales ont organisé leurs propres assemblées générales des membres et réunions spéciales. Nous leur avons offert le peu d'aide que nous étions en mesure de leur donner depuis le bureau national, et elles ont fait de leur mieux.

De nombreuses sections locales ont remarqué une meilleure participation à leurs assemblées générales depuis qu'elles proposent des rencontres en mode virtuel ou hybride. Bien qu'il ne s'agit pas d'une preuve que des assemblées virtuelles seraient plus efficaces, le Syndicat pourrait examiner l'option d'offrir aux membres des solutions hybrides.

De nombreuses réunions du bureau national ont été planifiées, mais la plupart ont été annulées. Ces réunions rassemblent les responsables élus de chaque service pour discuter de la charge de travail et des responsabilités de chacun. Comme les statuts nationaux ne prévoient pas d'autre mécanisme pour communiquer entre les différents services du Syndicat, le travail des dirigeantes et dirigeants nationaux et des permanentes et permanents syndicaux a manqué de cohésion tout au long du mandat.

Les réunions sont la base d'une bonne communication, mais les membres du Comité exécutif national pourraient aussi mettre en place un mécanisme simple pour que les permanentes et permanents soient mis au courant des décisions du Syndicat et puissent donner leur avis. Ce sont nos yeux et notre voix sur le terrain aux paliers national et régional. Il faudrait au minimum leur faire une place dans les réunions du Conseil et du Comité pour favoriser une meilleure compréhension de tous les aspects du travail et de la stratégie du Syndicat.

Pour renforcer les communications du bureau national et faire le pont lors du travail à distance, j'ai coordonné des réunions hebdomadaires avec le service des communications. Comme il n'y avait pas d'autres systèmes de coordination, nous y avons aussi invité les services des griefs, de l'éducation et de la syndicalisation.

Lors de ces réunions, nous traitions habituellement de questions relatives à la COVID-19, et des priorités et stratégies en matière de communication. Au plus fort de la pandémie, alors que nous en étions encore à apprivoiser le travail à distance, nous nous sommes rencontrés en ligne deux fois par jour. Maintenant, les rencontres du service se font toutes les semaines, et la stratégie est la même : les autres services sont invités à s'y joindre. Ces réunions nous permettent de disséminer l'information au bureau national et d'améliorer le flux d'information entre les différents services.

Pendant la pandémie, il y avait un réel besoin de communications et c'est pourquoi nous avons mis en place une page et une bannière sur le site Web qui permettaient de trouver facilement les dernières nouvelles à ce sujet, dont les exigences de vaccination, les mesures relatives à la santé et sécurité, les solutions en matière de garde d'enfants et les règles visant la quarantaine et l'isolement, en plus d'afficher des renseignements et des hyperliens des autorités locales et régionales de la santé. Nous avons étroitement collaboré avec le dirigeant national des griefs responsable de tous les bulletins aux membres sur la COVID-19.

Cela dit, le bureau de la présidente nationale a l'entièr responsabilité des communications avec les médias et des communiqués de presse, qui doivent passer par une agence de presse. Au début du mandat, une centaine de communiqués de presse par année étaient prévus au contrat puisque, par le passé, nous avions excédé la limite fixée. Pourtant, ces quatre dernières années, les contrats ont beaucoup diminué en nombre. Par exemple, le STTP, par l'entremise de l'agence, a publié neuf communiqués en 2020, neuf en 2021 et seulement trois en 2022. Les communiqués de presse ne sont pas la seule mesure de la présence médiatique globale du STTP, car ils ont perdu de leur pertinence au fil du temps, cependant, il serait avisé d'intensifier notre stratégie de communication auprès du grand public. Être présent sur la place publique permet de maintenir notre pertinence et de cristalliser notre relation avec la presse et le grand public, ce qui renforce le discours du Syndicat.

VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES

Durant le mandat, j'ai travaillé avec l'ancien 3^e vice-président national, le confrère Jean-Philippe Grenier, à la campagne *Vers des collectivités durables*.

Je suis convaincue par la vision de cette campagne et c'est de bon cœur que j'ai fait mon possible pour aider à la concrétiser. J'ai apporté mon soutien à ce dossier, mais j'ai été restreinte par le processus de prise de décision. Mes liens avec les mouvements syndical, environnemental et de justice sociale ont été mis à profit durant le travail dévoué des neuf coordonnatrices et coordonnateurs de la campagne.

J'ai travaillé avec le confrère Grenier à la création du plan de la campagne au début du mandat. Vu les conséquences de la COVID-19, nous avons établi qu'il nous faudrait l'aide de spécialistes pour mettre en place une campagne en format numérique. Nous avons fait appel aux services d'une entreprise spécialisée pour nous accompagner. C'est la première fois depuis que je suis au STTP que j'ai vu un plan aussi complet, qui abordait non seulement le volet numérique, mais offrait aussi une analyse stratégique mensuelle, des objectifs, de la planification, des mécanismes de suivi, des budgets, des tactiques et de la formation.

Au-delà du numérique, le cadre de la campagne *Vers des collectivités durables* prévoyait de nombreuses visites des coordonnatrices et coordonnateurs en milieu de travail. La campagne repose en grande partie sur la mobilisation des membres et l'intérêt du public. Après tout, il s'agit de donner l'occasion aux travailleurs et travailleuses de prendre en main leur sécurité d'emploi et leur avenir en redéfinissant les services proposés à la population canadienne. Les restrictions de déplacement imposées par le Conseil exécutif national ont nui à l'efficacité de la campagne. Malgré plusieurs tentatives de ma part pour faire lever plus rapidement ces restrictions vu leurs conséquences, elles sont demeurées en vigueur jusqu'en juin 2022.

Depuis que la pandémie de COVID-19 a changé notre manière de travailler, établir de bonnes relations de travail est devenu plus important que jamais. Compte tenu des difficultés des dernières années, les coordinateurs et coordinatrices ont constaté la nécessité des contacts humains. De bonnes relations de travail prennent du temps et des efforts délibérés. Au fil des semaines et des mois, un lien fort s'est forgé entre les membres de ce groupe extraordinaire, mais malheureusement, ce n'a pu être établi avec les membres dans les lieux de travail comme nous l'espérions. Chaque coordinateur et coordinatrice attendait avec impatience la levée de l'interdiction de se déplacer pour pouvoir se lancer dans ce volet de la campagne.

Durant la période entre le départ du confrère Grenier et l'élection du confrère Roland Schmidt au poste de 3^e vice-président national au début de 2022, j'étais la seule à travailler avec les neuf membres du groupe de coordination représentant les différentes régions. À cause de ma charge de travail à ce moment-là, il m'a été difficile de répondre à leurs besoins et de leur donner du soutien individuel. Quand la décision a été prise de se concentrer exclusivement sur la *campagne Bâtir notre pouvoir*, le Conseil a mis fin à la libération syndicale des responsables de la campagne *Vers des collectivités durables*. À la dernière réunion de bilan qui a eu lieu peu après, ces responsables ont fait part de leur frustration par rapport à l'abandon du volet en personne de la campagne.

À l'automne 2022, après avoir fait l'analyse du dernier plan de la campagne, de ses réussites et des échecs, le Conseil a autorisé la mise en place d'une nouvelle méthode de travail où trois membres du STTP, qu'on appelle maintenant des organisatrices et organisateurs communautaires, travaillent avec les régions et les sections locales pour mettre en place et appuyer des campagnes communautaires, dont fait partie *Vers des collectivités durables*.

Je suis consciente que ce nouveau modèle répond à certaines des préoccupations des membres du Conseil et nous permettra d'être plus agiles dans nos campagnes, mais je suis déçue que la paralysie du Conseil par rapport aux restrictions ait encore une fois immobilisé les efforts en personne de la campagne *Vers des collectivités durables* et continue de nuire à son succès.

Je suis heureuse que le volet numérique de la campagne se poursuive. Au printemps 2023, nous avons lancé une nouvelle vidéo et une série d'outils pour envoyer un courriel aux députées et députés fédéraux. Un grand nombre de personnes ont ainsi pu découvrir la campagne, mais sans organisateur et organisatrice sur le terrain pour les encourager ensuite à poser des gestes concrets, la campagne numérique a ses limites.

Au moment d'écrire ces lignes, la possibilité de lancer un service de vigilance auprès des personnes âgées assuré par Postes Canada fait l'objet d'un débat public grâce au National Institute on Aging. Personne sur le terrain ne travaille là-dessus. Il s'agit-là d'une autre occasion manquée.

LE PERSONNEL DU SERVICE DES COMMUNICATIONS

Grâce à la nouvelle personne affectée à plein temps au soutien administratif du service des communications, la production de documents et l'exécution des demandes s'en trouvent simplifiées. Nous avons aussi commencé à utiliser de nouvelles méthodes de travail qui permettent de collaborer en temps réel à un document. Finis les échanges sans fin d'un document par courriel. C'est avec plaisir que je vous présente Marty Le Gallez, qui aide maintenant la 1^{re} vice-présidente et le service des communications. Marty apporte une vague de fraîcheur au service. Son expérience en tant que personne ouvertement queer nous permet d'ajouter une dimension importante à notre stratégie de communication. Je lui souhaite la bienvenue.

Il aura fallu du temps pour nommer un nouveau directeur de la recherche. Quand je suis arrivée au bureau national, on m'avait dit que Geoff était sur le point de prendre sa retraite. Pourtant, on a mis en pause le recrutement de son successeur pendant plus de 18 mois parce que le Conseil n'arrivait pas à s'entendre. Tout ce temps aurait pu servir à la transition, et le STTP s'en mordra les doigts encore longtemps.

Quand la décision de nommer un nouveau directeur de recherche a enfin été prise, j'étais contente du choix de Kevin Matthews. Le service des communications est entre de bonnes mains, et ses activités y gagneront en stabilité. Kevin cumule déjà 15 ans de service au STTP, et il a travaillé avec Geoff à la plupart des grands dossiers de recherche du service. Il comprend son fonctionnement et ses procédures, et il est prêt à s'atteler à cette tâche monumentale.

Kevin étant maintenant au poste de directeur de recherche, Emilie Tobin, responsable des relations avec les médias, vient le remplacer à son ancien poste de recherche et développement. J'ai bon espoir que la passion et le dévouement d'Emilie envers le STTP font d'elle la personne tout indiquée pour ce rôle.

Matthew Corbeil, qui travaillait auparavant au dossier de l'annexe « T », est maintenant chercheur au sein du service des communications, et s'occupe principalement des affaires gouvernementales. Il connaît bien le service et je suis convaincue qu'il sera excellent dans ce rôle.

La manière de faire campagne ayant beaucoup évolué au cours de la dernière décennie, le service des communications se devait de miser sur la stratégie et les campagnes numériques. Notre objectif est de mettre sur pied des campagnes rassembleuses qui traduisent des actions virtuelles en pouvoir réel et qui mobilisent la population afin que les enjeux qui nous tiennent à cœur soient portés à l'attention de la classe politique. J'ai le plaisir d'annoncer que depuis le début de 2022, Ethan Clarke occupe ce poste.

AVANCER ENSEMBLE

L'inflation causée par l'appât du gain nuit aux travailleurs et travailleuses. Les entreprises prétendent que l'augmentation des prix est inévitable et qu'il leur est impossible d'améliorer les salaires et les avantages sociaux.

À la tête du pays, les libéraux se taisent de bon gré et les conservateurs restent les bras croisés. Nous ne pouvons qu'attendre le retour du pendule. Tant que nous n'élirons pas un gouvernement en faveur de la classe ouvrière, les libéraux et les conservateurs ne feront que ressasser la même rengaine. Les conservateurs ont voté contre les dix jours de congé de maladie payés, contre l'interdiction visant les briseurs de grève et contre les hausses du salaire minimum. La partisannerie politique est inévitable pour défendre les intérêts de la classe ouvrière.

En tant que syndicat national, le STTP peut résolument prendre position sur des enjeux d'importance pour les travailleurs et travailleuses. La popularité de Pierre Poilievre a grandi alors même qu'il faisait campagne en faveur de lois de retour au travail et de la suppression des travailleurs et travailleuses au profit des employeurs. Au moment d'écrire ce rapport, cinq gouvernements provinciaux sont conservateurs. Ce n'est pas une tendance. Il s'agit de choix délibérés pour améliorer le sort de leurs amis fortunés à nos dépens. Nous devons nous allier au reste du mouvement syndical pour mieux nous préparer à la prochaine crise provoquée par l'automatisation et l'intelligence artificielle. Cette transformation n'est rien de moins que l'exploitation sans fin de la classe ouvrière.

En 2023, la syndicalisation devrait être plus simple qu'avant, et non plus compliquée. Nous devons nous assurer que le droit à la négociation collective est un acquis inébranlable pour les prochaines générations. Pour avoir la faveur de l'opinion publique et lutter contre la cupidité des grandes sociétés, nous devons nous concerter avec les autres syndicats pour articuler les avantages de la syndicalisation.

Maintenant que le STTP se tourne vers la mobilisation et montre aux membres l'étendue de ce que nous pouvons faire quand nous sommes solidaires au travail, nous devons, comme nos prédecesseurs l'ont fait avant nous, mettre en place de nouvelles stratégies. Il faut expérimenter et trouver des manières de nous mobiliser et de renforcer le mouvement syndical, entre autres en misant sur une stratégie et une planification solides tout en revendiquant notre passé comme syndicat militant.

TRANSPARENCE ET OBJECTIFS CLAIRS

Au cours du mandat, la secrétaire-trésorière nationale s'est fait demander par la présidente nationale de supprimer du procès-verbal du Conseil toute référence aux motions qui sont rejetées. Cette situation doit immédiatement être rectifiée.

Un procès-verbal garde les traces des décisions du syndicat. En les tronquant ainsi, on présente une version erronée des discussions qui ont eu lieu.

Quand j'étais présidente de ma section locale, j'attendais souvent impatiemment l'arrivée du procès-verbal du Conseil exécutif national. Je le décortiquais et cherchais à comprendre ce qui avait mené nos dirigeantes et dirigeants élus à prendre telle ou telle décision. Je portais aussi une attention particulière aux résolutions qui n'avaient pas fait consensus et avaient été rejetées.

Je prenais en note les membres du Conseil qui avaient fait inscrire leur dissidence. S'il s'agissait de la personne représentant ma région, j'en tenais compte lors des décisions au palier local et souvent j'allais demander des clarifications aux membres de mon comité exécutif régional.

Au cours du mandat, les résolutions qui ont été rejetées ont été retirées du procès-verbal officiel du Conseil transmis aux membres. Hélas, je dois exprimer mon opposition à cette façon de faire. Je crois que la transparence est essentielle pour un syndicat et un processus démocratiques.

Il serait à l'avantage du Syndicat de procéder à un examen approfondi de son passé, en particulier de ses réussites ET de ses échecs. Chaque campagne syndicale devrait adopter une approche raisonnée et se conclure par une analyse et des recommandations.

FAIRE LE PONT ENTRE LA DIRECTION ET LES MEMBRES

Le Syndicat, aux paliers national, régional et local, a perdu contact avec la réalité des travailleurs et travailleuses durant le mandat, principalement à cause de la pandémie de COVID-19 et de la longue période pendant laquelle le Syndicat a interdit les déplacements entre les régions. J'ai d'abord voté en faveur de cette interdiction, mais, par la suite, j'ai plusieurs fois tenté de la faire lever. Ces discussions n'apparaissent pas dans les procès-verbaux du Conseil.

Quand les dirigeants et dirigeantes d'un syndicat ne saisissent pas toute l'ampleur des problèmes et des préoccupations de leurs membres sur le terrain, ce sont les employeurs et les gouvernements qui gagnent au change. Si un règlement s'applique d'une manière différente selon qu'il vise les membres de la base ou les membres élus, nous risquons de perdre de vue notre lutte commune. Nous devons nous demander si nous perpétuons des systèmes injustes au lieu de les détruire. Notre mobilisation doit se faire grâce à des mesures intentionnelles et concertées. Ensemble, nous pouvons gagner du terrain. Nous concentrerons nos efforts sur le contact humain en renforçant nos relations et notre sentiment d'appartenance.

Le Syndicat est l'une des meilleures choses qui me soient arrivées. J'ai eu l'honneur d'être votre 1^{re} vice-présidente nationale et membre de votre Conseil exécutif national durant cette période difficile. Chacun de mes rôles est unique et requiert une sensibilité à l'égard de la lutte d'autrui. J'écris ce rapport dans l'intention de faire une analyse critique de ces rôles et j'espère que notre Syndicat pourra retrouver sa combativité.

J'espère aussi que notre combativité nous permettra d'ajouter d'autres photographies sur le mur de la salle de réunion du cinquième étage du bureau national.

BONS RÉSULTATS

Malgré les difficultés dont j'ai parlé, bien des choses ont été accomplies durant le mandat. En voici quelques-unes.

PERSONNEL

Pour la section sur le personnel du rapport au congrès, je me dois de mentionner les fantastiques personnes des services de traduction, des communications et de la recherche avec lesquelles je travaille. À Jeremy Gillies, Kevin Matthews, Emilie Tobin, Chloë Benoit, Matthew Corbeil et Ethan Clarke du service des communications, et à Anne Boulet, Maryse Prevost, Guy Laflamme, Jean-René Gaudreau et Malika Chenal du service de traduction : vous avez toute ma gratitude pour votre aide et votre soutien au cours des quatre dernières années. Ces personnes ont consacré des années de leurs vies personnelles et professionnelles au STTP, la plupart du temps dans les coulisses. Leur loyauté et leur professionnalisme sont appréciés.

Deux fidèles au poste ont pris leur retraite durant le mandat, et leur départ laisse un grand vide dans leur service respectif.¹

- Le confrère Geoff Bickerton, directeur de la recherche depuis 1977.
- La consœur Manon Parrot, traductrice depuis 1983.

Très peu auront eu la même expérience de l'évolution du STTP. Leur marque sur le Syndicat restera indélébile et il ne se passe pas une journée au bureau national sans que quelqu'un ne mentionne leur nom ou leur travail. De travailler à leurs côtés aura été un honneur pour nous tous.

¹ D'autres personnes ont aussi pris leur retraite durant cette période, mais je mentionne spécifiquement ici les membres du personnel des services de traduction et des communications.

SERVICE DE TRADUCTION

Il était essentiel d'avoir une équipe de six personnes à temps plein. Avant, la charge de travail fluctuait selon la période de l'année et les priorités du Syndicat. En revanche, depuis le début du mandat, la demande en services de traduction est incessante et à la hausse. L'ajout d'une personne dans l'équipe était nécessaire pour pouvoir livrer plus rapidement les traductions des différents services du STTP (griefs, éducation et communications), qui sont aussi en effervescence.

Manon Parrot a pris sa retraite après 40 ans de service. Nous avons souhaité la bienvenue à Malika Chenal, qui apporte à l'équipe des idées nouvelles et des solutions langagières.

Au cours du mandat, j'ai demandé à l'équipe de traduction de se pencher sur la question de l'évolution de la langue en vue de rendre l'écriture plus inclusive au STTP. Les membres de l'équipe ont accepté le défi de bon cœur et ont pris part à des formations pour affiner leurs compétences en rédaction inclusive et trouver des solutions aux contraintes imposées par la langue française.

Ensemble, nous avons établi des recommandations nuancées pour développer la position du STTP par rapport à la langue, c'est-à-dire le maintien du statu quo et de nos stratégies actuelles d'écriture inclusive, le début d'une plus grande inclusivité par l'utilisation de tournures épiciènes ou encore l'audace d'être visionnaire et d'avoir recours à de nouveaux pronoms et à une orthographe créative. Il faut comprendre que la portée et la complexité de l'approche et des stratégies que nous adopterons en français seront très différentes de celles de l'anglais. Dans le cadre de notre démarche, nous devons consulter d'autres syndicats, des universitaires et des membres de la communauté LGBTQ2+ qui partagent notre vision.

NÉGOCIATIONS AVEC L'UNITÉ 1979 DU SCFP

La consœur Collins, le confrère Evard et moi-même avons été choisis pour faire partie du comité de négociation de la convention collective entre le STTP et l'unité 1979 du SCFP. La ronde de négociation a été difficile et le projet de règlement n'a été conclu qu'à la toute dernière minute. La nouvelle convention collective a depuis été ratifiée. Elle comprend des dispositions sur les heures flexibles – le personnel peut maintenant consigner les heures de travail additionnelles pour les récupérer en congé plus tard – ainsi que sur l'horaire normal de travail. Il s'agit de deux changements majeurs; avant il fallait se fier sur la bonne foi de chacun, alors que nous disposons maintenant d'un système administratif de gestion du temps utile pour le personnel comme pour le Syndicat.

Les négociations ont aussi mené à la signature d'une lettre d'entente dans laquelle les parties s'engagent à discuter de télétravail si la politique A-26 des statuts nationaux du STTP venait à changer. En effet, comme le travail à distance n'est pas offert en dehors de la situation causée par la pandémie, le recrutement et la rétention du personnel représentent des enjeux de taille pour le Syndicat.

Les travailleurs et travailleuses veulent des conditions d'emploi flexibles. À Ottawa, de nombreux employeurs proposent de bons salaires et des avantages sociaux intéressants en plus de conditions flexibles. Nous ne faisons plus le poids dans la course pour recruter.

LE SITE DU STTP

Le service surveille attentivement les données d'analyse Web et a mené une série de sondages pour orienter la refonte du site Web dont le lancement est prévu en septembre 2023. Nous avons observé les tendances des usagers et usagères au cours des quatre dernières années. En 2022, les pages du site Web ont été visitées plus de deux millions de fois.

Achalandage :

- Principalement des anglophones (86 %). Le français étant la seule autre langue d'importance (13 %).
- La majorité des personnes se servent de leur téléphone (63 %) pour accéder au site, et la refonte en tiendra compte.

Contenu populaire :

- Les sections les plus visitées sont les onglets « Conventions collectives » et « Nouvelles ».
- Les articles de nouvelles ont attiré le plus grand nombre de visites, en particulier quand leur contenu portait sur la pandémie, les obligations vaccinales, le coût de la vie ou les modifications au *Code canadien du travail*.

LE MAGAZINE *LA ROSE*

Le service des communications produit aussi la publication annuelle *La Rose*, qui a fait peau neuve. Son nouveau format attrayant² nous permet de faire preuve d'une plus grande créativité : il y a plus d'images et de photographies, et davantage de pages à remplir d'articles, d'information et de témoignages rédigés par des femmes pour des femmes. Durant le mandat, nous voulions mettre de l'avant la réalité des membres du STTP au travail et leur vécu.

Le premier numéro du mandat présentait des histoires personnelles, des articles d'opinion et des nouvelles sur la pandémie, les droits des femmes, la violence sexiste, les ressources d'aide, la légalisation et la décriminalisation du travail du sexe ainsi que le racisme. Une consœur a témoigné de son expérience et de son parcours en tant que femme transgenre. Le numéro suivant a porté sur la précarité de la retraite des femmes par rapport à celle des hommes, la santé et les droits reproductifs, les effets des changements climatiques sur les femmes et le témoignage d'une femme qui s'est fait harceler et agresser sexuellement au travail et sa riposte contre son agresseur.

Cette année, *La Rose* a publié une discussion avec plusieurs travailleuses à la demande sur les difficultés du travail dans le secteur des applications mobiles, les solutions possibles et l'avenir qu'elles entrevoient. Il y avait aussi des articles sur la nécessité d'élire un plus grand nombre de femmes à des postes de direction, sur la santé sexuelle et les ressources destinées à aider les femmes, et enfin un article sur les féministes radicales qui excluent les personnes trans.

² Le magazine *La Rose* est maintenant imprimé sur du papier Enviro). Ce papier contient 100 % de fibres postconsommation, est fabriqué avec un procédé sans chlore et à partir d'énergie biogaz renouvelable. Il est certifié FSC® et Garant des forêts intactes^{MC}. Il est aussi disponible en format numérique.



LE COMITÉ NATIONAL DES FEMMES

Au début du mandat, j'ai été nommée au Comité consultatif des femmes du Congrès du travail du Canada. Le Comité se réunit régulièrement au cours de l'année. Ensemble, nous avons travaillé aux dossiers suivants :

- mémoire au groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- entente de soutien et de confiance conclue entre le gouvernement libéral et le NPD;
- rédaction d'un rapport et suivi après une enquête sur la violence et le harcèlement, qui considérait entre autres les résultats de plus de 4 800 personnes sondées en ligne;
- déléguées sociales;
- convention no 190 (C-190) de l'Organisation internationale du Travail (OIT);
- Commission sur le statut de la femme aux Nations Unies et son rapport international;
- survol des politiques législatives;
- plan d'action du gouvernement fédéral sur les femmes dans l'économie;
- campagne Prenons soin ensemble et Mur des soins (prenonssoin.ca/mur-des-soins/);
- présentation sur la hausse du nombre de féminicides au Canada;
- planification de la Journée internationale des femmes;
- soutien au mouvement féministe iranien.

TRAVAIL DE REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX NATIONAUX DU STTP SUR LE SEXISME

- Nous avons collaboré à un mémoire sur les fausses couches et la mortalité et sur les congés d'avortement et nous avons rencontré le gouvernement fédéral durant la phase de consultation publique. Notre mémoire a été remis au gouvernement fédéral le 21 octobre 2022.

- Le STTP mène des ateliers de rédaction d'un guide à l'intention des comités locaux de femmes, qui devrait être publié au milieu ou à la fin de 2023.
- Nous avons participé aux discussions et aux rencontres de *Climate For Change* sur les changements climatiques à partir des points de vue de différents groupes.
- Nous avons aussi participé à des discussions et à des rencontres sur les conséquences des changements climatiques en fonction des sexes, les pertes et les dommages, l'adaptation et les mesures d'atténuation.
- Nous avons participé aux consultations publiques concernant les femmes et les filles qui sont de plus en plus vulnérables à toutes les formes de violence sexiste, notamment la violence sexuelle en période de conflits, la traite de personnes et le mariage d'enfants.
- Nous avons pris part à un panel sur le travail, le climat et le rôle du travail décent.

AJOUT DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION À NOTRE TRAVAIL

- Dans le cadre des réunions de consultations du Comité national mixte sur la santé et la sécurité, nous avons recommandé un projet pilote visant la distribution de produits menstruels à Postes Canada.
- Il y a eu une présentation sur les pronoms durant une réunion des présidentes et présidents nationaux.
- Les prochaines représentantes élues au Comité national des femmes passeront en revue les conclusions de la vérification de l'équité au STTP.

Travailler à ce dossier a été un privilège. Tout au long du mandat, mon rôle a surtout consisté à planifier les modules de formation portant sur des enjeux actuels pour les femmes et les filles. Les séances portent entre autres sur les sujets suivants : santé et droits sexuels; violence et harcèlement sexuel; formation des témoins; utilisation des pronoms; femmes et changements climatiques; violence sexiste; conséquences de la pandémie sur les femmes et le monde du travail; et sensibilisation sur le droit à l'avortement d'Action Canada.

Sur les questions des femmes et du genre, la tâche est énorme. Je suis certaine que les membres du Comité national des femmes continueront leurs efforts en matière d'éducation, de formation et de sensibilisation au cours des quatre prochaines années. Parmi les nouveautés, je m'attends à la tenue de la conférence nationale des femmes et j'ai bien hâte de voir les thèmes des séances qui seront prévues. Vous trouverez un rapport complet sur le travail du Comité national des femmes dans les documents qui vous ont été remis.

ENVIRONNEMENT

Au début du mandat, Postes Canada a avisé le Syndicat qu'elle souhaitait déplacer la question de l'environnement, qui jusque-là relevait de l'annexe « T », pour créer à la place un comité dédié exclusivement à l'environnement. Le Syndicat s'est assuré de la mise en place d'un fonds financé par Postes Canada pour couvrir les dépenses du Comité. Il a ainsi pu confier à un de ses la charge de ce dossier, dont les émissions de gaz à effet de serre de Postes Canada.

Nous avons fait pression sur Postes Canada pour qu'elle mette sur pied un inventaire de ses émissions et les applique aux critères de l'initiative Science based targets (iSBT). Cette initiative reconnue à l'échelle mondiale est unique en son genre et fournit aux entreprises des plans clairement définis pour réduire leurs émissions en vue d'atteindre les objectifs de l'Accord de Paris.

- L'Accord de Paris est un traité international sur les changements climatiques ayant force de loi. Il a été adopté par 196 pays à la 21^e Conférence des Parties (COP), le 12 décembre 2015 à Paris.
- Aux fins de l'initiative, les objectifs sont basés sur la science s'ils correspondent à ce que les scientifiques jugent actuellement nécessaire pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris, c'est-à-dire limiter le réchauffement climatique à un seuil bien inférieur à 2 °C par rapport aux niveaux précédant l'ère industrielle et maintenir les efforts pour le limiter à 1,5 °C.

En mai 2021, Postes Canada a indiqué au Syndicat que ses objectifs avaient été approuvés par l'initiative et que les émissions des véhicules des FFRS seront quantifiées dans les calculs de la portée S3. Il ne faut pas sous-estimer ou mettre de côté ce fait.

D'après le Protocole international des GES, les émissions sont calculées et comptabilisées dans trois catégories bien distinctes. (Voir ci-dessous)

La portée 1 comprend les émissions de sources qui appartiennent à la Société ou qui sont sous son contrôle.

La portée 2 inclut les émissions générées par la quantité d'électricité, de vapeur, de chauffage et de climatisation que consomme la Société.

La portée 3 représente toutes les autres émissions indirectes provenant de la chaîne de valeur de la Société ou de sous-traitants, ce qui comprend la distance parcourue par le personnel pour se rendre au travail.



À maintes reprises, le Syndicat a exprimé son malaise par rapport à l'inclusion des véhicules des FFRS à la portée 3. Les émissions de la portée 3, qui sont les autres émissions indirectes de Postes Canada, correspondent à 88 % de toutes ses émissions, tandis que les émissions de la portée 1, provenant de sources qui appartiennent à Postes Canada ou sont sous son contrôle, ne représentent que 9 %.

Nous croyons que Postes Canada tentera d'inclure les émissions des véhicules des FFRS dans la catégorie 9 de la portée 3, qui comprend les émissions des moyens de transport utilisés pour la distribution de produits l'entreprise déclarante (dans ce cas-ci, Postes Canada) qui ne sont pas des véhicules appartenant à l'entreprise ou relevant de son contrôle.

Cependant, cette définition exclut les émissions qui sont payées par l'entreprise déclarante. Autrement dit, si l'entreprise rembourse les frais d'essence au personnel (et par conséquent paie), le calcul devrait entrer dans la catégorie de la portée.

Cette information nous permet de déduire que :

- les émissions provenant du travail des FFRS devraient faire partie du calcul de la portée 1 parce que Postes Canada contrôle l'utilisation de leurs véhicules et rembourse les frais d'essence aux termes du Protocole des GES;
- si ces émissions sont plutôt calculées dans la portée 3, l'employeur n'a pas intérêt à négocier des dispositions pour fournir des véhicules de travail aux FFRS;
- si les FFRS sont responsables des émissions de leur propre véhicule, tout changement à la loi qui obligerait les véhicules de livraison à être hybrides ou à émission zéro ferait en sorte que les FFRS devraient eux-mêmes payer l'achat d'un nouveau véhicule, alors que la décarbonisation de la livraison du courrier en région rurale au Canada ne devrait pas tomber sous leur responsabilité;
- au Canada, la fabrication de véhicules ayant un moteur à combustion doit prendre fin en 2035, ce qui veut dire que la vente de voitures à émission zéro doit progresser dès 2026.

Alors, que faire?

Le STTP a fait part de son opposition à Postes Canada concernant la décision d'inclure les véhicules des FFRS dans les calculs de la portée 3. Nous avons communiqué avec des personnes du milieu de la recherche et des mouvements syndical et environnemental et nous avons sollicité des conseils juridiques sur la marche à suivre. Nous remettrons un mémoire lors de la consultation publique relative au Protocole des GES, et nous allons faire du bruit. Nous avons besoin de vous.

COMITÉ DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES DE L'ANNEXE « T-1 »

La collection collective décrit les objectifs du Comité de l'annexe « T-1 » comme un engagement continu et sincère entre les parties en vue d'améliorer les relations de travail, en misant principalement sur les points suivants :

- cerner des façons d'améliorer la compréhension des intérêts communs et individuels des deux parties;
- cerner des façons d'améliorer le climat de travail;
- cerner des façons de soutenir les employées et employés ayant besoin d'aide.

Dès le début du mandat, Postes Canada a fait part de sa vision de l'annexe « T-1 » en demandant que le Syndicat prenne part à ce qu'elle appelle des discussions basées sur les intérêts des parties, qui ressemblent grandement aux négociations basées sur les intérêts des parties, définies comme un processus qui transforme les négociations traditionnelles en processus de résolution de problèmes.

J'ai été nommée au Comité de l'annexe « T-1 » en 2019 et dès le début, je n'étais pas satisfaite du modèle et des processus en place. Selon moi, Postes Canada a tenté de se servir des réunions du Comité pour contourner la méthode de négociation normale et a affiché sa volonté de l'utiliser pour négocier entre les ententes. Le Syndicat et les membres n'ont pas vraiment d'intérêt à poursuivre ces rencontres avec l'employeur. Au mieux, le Syndicat devrait redéfinir la raison d'être du Comité et s'en servir pour résoudre les questions qui exigent une intervention.

Nous ne pouvons pas compter sur la bonne volonté de Postes Canada. Le Syndicat devrait miser sur la mobilisation des travailleurs et travailleuses dans les lieux de travail pour bâtir son pouvoir collectif et négocier sur un pied d'égalité avec Postes Canada.

GROUPE DE TRAVAIL POUR LES COMMUNICATIONS ET CONSULTATIONS

Je suis l'une des deux personnes représentant le STTP au sein du groupe de travail pour les communications et consultations (groupe C et C). Le groupe se réunit deux fois par année et s'ajoute à la dernière séance du Conseil consultatif des pensions, qui est composé notamment de cinq membres du STTP.

Le cadre de travail du groupe C et C énonce les enjeux qui seront communiqués aux participantes et participants au régime et décrit la façon dont ceux-ci seront informés et consultés.

Les membres du STTP siégeant au groupe de travail ont pour rôle de faciliter l'échange d'information entre l'employeur et les participantes et participants au régime, notamment :

- en offrant des conseils sur les meilleurs moyens de communiquer avec les participantes et participants au régime et de les consulter;
- en passant en revue l'information fournie par Postes Canada sur la situation actuelle du régime et sur les différentes possibilités ou propositions qui pourraient avoir une incidence sur les intérêts des participantes et participants au régime;
- en transmettant leurs commentaires et ceux des participantes et participants au régime à Postes Canada;
- en servant d'intermédiaire auprès des participantes et participants au régime qui souhaitent poser des questions, offrir des suggestions ou soulever des préoccupations.

En tant que membre du groupe C et C, j'ai travaillé avec d'autres membres du STTP du Conseil consultatif des pensions pour mettre de la pression sur Postes Canada et la à agir dans l'intérêt de la population, de nos membres et des autres unités de négociation qui participent au régime. J'ai été déçue – et à juste titre – par l'efficacité du Conseil, l'incompréhension de Postes Canada par rapport au rôle du Syndicat au sein de ce groupe et par le manque de communications aux membres du STTP sur les enjeux en cause.

J'ai exprimé ma vive inquiétude sur le portefeuille de placement du régime, qui comprend des parts dans des sociétés pétrolières et gazières et des établissements de soins longue durée à but lucratif. Le problème a été soulevé plusieurs fois, puis, en septembre 2022, le nouveau vice-président responsable du régime de retraite, M. Butera, nous a dit qu'il envisageait très sérieusement de ne plus fournir la liste des 780 entreprises dans lesquelles les actifs de notre régime de retraite sont investis. Depuis l'arrivée du nouveau vice-président, la tournure que prend le régime est une grande source de préoccupations pour les membres du Conseil consultatif des pensions et du groupe de travail.

Je recommande donc que le Syndicat assigne à un membre du personnel la responsabilité d'acquérir de l'expertise et des connaissances et d'assurer une continuité sur les questions liées à la retraite.

SERVICES FINANCIERS ET ANNEXE « T »

En 2012, le Syndicat a lancé une campagne en faveur de la création d'une banque postale. Depuis, nous avons alloué des ressources considérables à la conception de la campagne et de ses idées. Nous avons examiné l'enjeu d'une banque postale sous toutes ces facettes. Avant il s'agissait d'une idée saugrenue et bien peu de gens étaient prêts à la soutenir. Aujourd'hui, par contre, nous sommes nombreux à porter une même vision de l'évolution des services.

De nombreux membres du STTP étaient à l'aise de repousser la prochaine ronde de négociation pour permettre à Postes Canada de procéder au lancement triomphal de ses nouveaux services financiers. Je suis consciente que la version que Postes Canada propose n'est pas la même que celle que nous espérons, mais je crois qu'elle constitué un bon départ.

Depuis le début du mandat, je me suis rendue dans quatre universités canadiennes pour parler de la diversification des services et de la vision du Syndicat quant à l'avenir du service postal public. J'y représentais le STTP à la fois à titre d'invitée et de conférencière pour y présenter la banque postale, ce qui montre bien la montée en popularité d'une vraie banque postale.

Une gamme complète de services bancaires postaux comme l'entrevoit la campagne du STTP est un enjeu d'intérêt public, surtout pour les personnes à faible revenu qui doivent se tourner vers les prêteurs sur salaire ou celles qui vivent dans des régions rurales ou éloignées ou encore dans des communautés autochtones. Ces services à coût modique incluraient entre autres des prêts non garantis à faible taux d'intérêt, des solutions de crédit faciles à obtenir ainsi que des comptes courants et d'épargne.

Nous avons vu une certaine amélioration par rapport au travail du Comité de l'annexe « T », notamment une volonté de mettre en place certaines initiatives inspirées de la diversification des services que revendique le Syndicat. Vous trouverez un rapport complet sur le travail du Comité de l'annexe « T » dans les documents qui vous ont été remis.

CONSEIL DES CANADIENS

Je fais le point sur les travaux de cet organisme depuis le début du mandat, entre autres parce que j'y cotise en tant que membre, mais surtout parce que le travail qu'il accomplit me tient à cœur.

Le mandat du Conseil des Canadiens, qui se veut un mouvement communautaire rassembleur pour déjouer l'influence des grandes sociétés sur notre démocratie, fait écho à de nombreuses politiques du STTP. Des membres du STTP, actifs ou à la retraite, participent à ses différents chapitres. Ensemble, nous travaillons à la mise en œuvre de résolutions en soutien aux travailleurs et travailleuses des postes, que ce soit en vue de nos négociations, sur la question de l'environnement ou dans le cadre de notre vision pour diversifier la gamme de services postaux.

Nous savons que la plupart des gouvernements perpétuent un système économique qui fait passer les profits et la croissance infinie avant les besoins vitaux des gens et de la planète. J'espère que le STTP continuera encore longtemps de s'associer de plus en plus étroitement avec cette organisation indispensable.

CONCLUSION

Aux personnes avec qui je me suis liée d'amitié depuis mon arrivée au bureau national, merci d'avoir été là pour moi quand j'ai eu besoin d'être épaulée. À ma famille et à mon partenaire, merci de votre soutien au fil des ans. Je n'ai pas les mots pour vous dire tout mon amour et ma reconnaissance.

Je souhaite aussi remercier sincèrement les membres pour leur soutien et tous ceux et celles d'entre vous qui consacrent bénévolement des heures et des heures à la lutte syndicale. Solidarité, conceurs, confrères et camarades!

Il y a bien du pain sur la planche pour le mouvement syndical. Je reste optimiste, même si je sais que nous devrons faire preuve de courage dans la lutte qui s'annonce. Nous pouvons ranimer la flamme et parvenir à des changements historiques qui mériteraient d'être immortalisés dans les grands cadres vides du bureau national.

Nous sommes meilleurs quand nous sommes solidaires.

Julee Sanderson
1^{re} vice-présidente nationale

RAPPORT DE LA SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE NATIONALE

Conseurs,
Confrères,
Camarades,

En cette période d'après-pandémie, je profite de l'occasion pour vous souhaiter la bienvenue à Toronto à l'occasion du 27^e congrès national du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.

Il s'agit de notre quatrième congrès national consécutif à se tenir au Westin Harbour Castle, qui, vous le constaterez, termine tout juste des travaux de rénovation. Tenir notre congrès à cet hôtel de Toronto est pratique, car nous pouvons y loger l'ensemble des déléguées et délégués, disposer d'un nombre suffisant de salles de réunion et jouir d'une salle de congrès assez grande pour y accueillir toute la délégation, en plus des observatrices et observateurs et des invités. En raison des travaux de rénovation en cours dans une partie des chambres de l'hôtel, les observatrices et observateurs, les invités, les membres à la retraite et les employées et employés de soutien sont logés dans des hôtels situés à proximité.

D'un point de vue financier, je précise que le contrat relatif à la tenue du congrès national de 2023 au Westin Harbour Castle a été signé en 2019, avant la pandémie de COVID-19. Si le prix des chambres n'avait pas été fixé à ce moment-là, les coûts liés à l'hébergement seraient aujourd'hui beaucoup plus élevés, et auraient eu une incidence sur le coût total du congrès. L'hébergement est la dépense la plus importante d'un congrès national. Cette année, les frais d'hébergement devraient s'élever à 1,5 million \$.

Il s'agit de mon deuxième rapport au congrès à titre de secrétaire-trésorière nationale. Compte tenu des nombreux obstacles attribuables à la pandémie au cours des quatre dernières années et du vaste éventail de dossiers qui relèvent de mon poste, j'ai eu beaucoup de difficulté à décider des questions dont je devais traiter dans mon rapport. Comme à tous les congrès, le rapport du Conseil exécutif national et ceux des autres dirigeantes et dirigeants nationaux décrivent les enjeux auxquels le Syndicat et les membres ont fait face. J'aimerais, dans mon rapport, expliquer de quelle manière j'ai exercé mes fonctions pendant la pandémie, fournir des détails sur les résultats financiers et administratifs obtenus et m'attarder à certains des défis qui se sont posés au cours du mandat.

Les responsabilités de la secrétaire-trésorière nationale sont énoncées aux paragraphes 4.46 à 4.56 des statuts nationaux. D'après ces dispositions, il est clair qu'il n'y a pas un seul aspect du travail du Syndicat qui ne dépend pas d'un ou de plusieurs services relevant directement du poste que j'occupe, notamment :

- Services aux membres;
- Cotisations syndicales et ristournes;
- Comptes créditeurs et débiteurs;
- Service de la paie;
- Finances et administration;
- Technologie de l'information (TI);
- Société immobilière STTP : en superviser toutes les entités et veiller à ce que leur gestion et leur entretien protègent les investissements du Syndicat.

Les tâches administratives de mon poste comprennent un large éventail d'activités. Certaines ont un niveau de difficulté peu élevé : autoriser des dépenses, distribuer le travail aux adjointes administratives, autoriser des heures supplémentaires, attribuer des places de stationnement, faire appel à des techniciens en réparation ou en entretien, choisir des revêtements de sol ou la couleur des murs. D'autres, en revanche, sont très complexes, par exemple : gérer les entités financières du STTP et surveiller leur interaction avec les divers fonds; percevoir les cotisations syndicales de toutes les unités de négociation; veiller à l'administration financière du régime d'assurance-vie en fiducie du STTP; et entreprendre des négociations collectives avec les unités de négociation du personnel. Enfin, la secrétaire-trésorière nationale est aussi responsable du bureau national et fait partie du Comité des ressources humaines du STTP, qui est chargé de régler les problèmes au quotidien du personnel et de faire des embauches.

Dans le présent rapport, je traiterai d'abord des finances du Syndicat, puis je fournirai des précisions sur mes diverses responsabilités en tant que secrétaire-trésorière nationale. Mon objectif, et j'espère y parvenir, est de fournir des renseignements financiers qui seront utiles aux déléguées et délégués au moment où ils débattront de résolutions financières durant le présent congrès.

Au cours des 12 derniers mois, les sections locales ont reçu beaucoup d'information sur les finances du Syndicat. En février 2022, elles ont reçu les états financiers annuels de l'exercice 2020-2021. En août 2022, il y avait, en annexe du document de travail du Conseil exécutif national, un rapport financier destiné à aider les sections locales à préparer des résolutions en prévision des conférences régionales de l'automne 2022. En août et en septembre 2022, j'ai examiné ce rapport avec des sections locales de bon nombre de régions dans le cadre de réunions extraordinaires tenues en mode virtuel (Zoom). Les sections locales ont également reçu, en février dernier, les états financiers vérifiés de 2021-2022 pour les trois fonds (général, de réserve et de défense), le Fonds de garde d'enfants, le Fonds d'éducation, le Fonds postal international et la Société immobilière STTP. Puis, comme l'exige le paragraphe 4.50 des statuts nationaux, les états financiers indiquaient les salaires et dépenses versés à chaque dirigeante et dirigeant, permanente et permanent syndicaux des paliers national et régional.

Les sections locales ont aussi reçu une copie du budget que le Conseil exécutif national a adoptés à chacune des années du mandat. Par ailleurs, après chaque vérification qu'il a effectuée au cours du mandat, le Conseil national des syndics a produit un rapport, qui a été publié dans *Perspective* et qui a été envoyé par la poste à tous les membres actifs et à la retraite.

Pour obtenir un aperçu de la situation financière du Syndicat, vous trouverez, en annexe au présent rapport, les états financiers suivants :

Annexe	État financier	Période vérifiée
A	Solde de tous les fonds	De juillet 2019 au 30 juin 2022
B	Revenus et dépenses du fonds général	De juillet 2019 au 30 juin 2022
C	Revenus et dépenses du fonds de défense	De juillet 2019 au 30 juin 2022
D	Revenus et dépenses du fonds de réserve	De juillet 2019 au 30 juin 2022

FONDS GÉNÉRAL, FONDS DE DÉFENSE ET FONDS DE RÉSERVE

Le fonds général, tel qu'il est décrit au paragraphe 7.15 des statuts nationaux, est le compte de fonctionnement quotidien du Syndicat et sert à payer les dépenses courantes. Comme l'exige le paragraphe 7.04 des statuts nationaux, je prépare, à chaque exercice financier, un budget pour le fonds général, qui est ensuite examiné et adopté par le Conseil exécutif national. Il est extrêmement frustrant de devoir respecter l'exigence actuelle du paragraphe 7.04, qui ne permet pas l'adoption d'un budget déficitaire. Un budget équilibré veut dire qu'on ne tient pas compte des dépenses de fonctionnement ni du déficit prévu pour les activités réelles du Syndicat.

Pour l'exercice 2022-2023, avec l'approbation du Conseil exécutif national, j'ai remis aux sections locales deux budgets : un premier, qui répondait aux exigences du paragraphe 7.04 (budget équilibré), et un deuxième, qui présentait les véritables dépenses de fonctionnement prévues du Syndicat, et qui accusait un déficit à la fin de l'exercice 2023. Je ne crois pas que, en temps normal, le Syndicat puisse fonctionner sans que son fonds général accuse un déficit structurel annuel. Pour éviter un déficit, il faudrait modifier, aux statuts nationaux, les dépenses et services imputés au fonds général, bénéficier de revenus supplémentaires ou encore répartir différemment les revenus entre les différents fonds (paragraphe 7.08). Il est important que les déléguées et délégués au congrès de 2023 comprennent que le retour aux activités normales en personne fait peser la menace d'un déficit structurel annuel du fonds général, surtout si les coûts de déplacements et d'hébergement et les prix des fournitures continuent de grimper en flèche. Le paragraphe 7.20 des statuts nationaux autorise le Syndicat à transférer annuellement au fonds général une somme correspondant à 10 % du fonds de défense. Ce pourcentage pourrait ne plus être suffisant pour épouser entièrement le déficit structurel du fonds général à la fin de chaque exercice.

Pour trois des quatre années du mandat (2020, 2021 et 2022), le fonds général a affiché un excédent en fin d'exercice. La situation est directement attribuable aux restrictions sanitaires fédérales et provinciales liées à la pandémie qui ont empêché les déplacements et la tenue des réunions en personne. Dans le cadre d'un retour normal aux activités prévues aux statuts nationaux, je prévois un déficit du fonds général à la fin de chaque exercice du prochain mandat (2023-2027) qui se situera entre 3 millions \$ et 3,5 millions \$. Il se produira si les dépenses liées aux représentantes et représentants syndicaux, aux réunions, aux conférences et aux travaux des comités demeurent inchangées.

Selon le paragraphe 7.08 des statuts nationaux, les cotisations syndicales de base, qui sont perçues auprès des membres, sont réparties de la façon suivante :

- 64 % sont versées au fonds général;
- 10 % sont versées au fonds de défense;
- 26 % sont retournées aux sections locales.

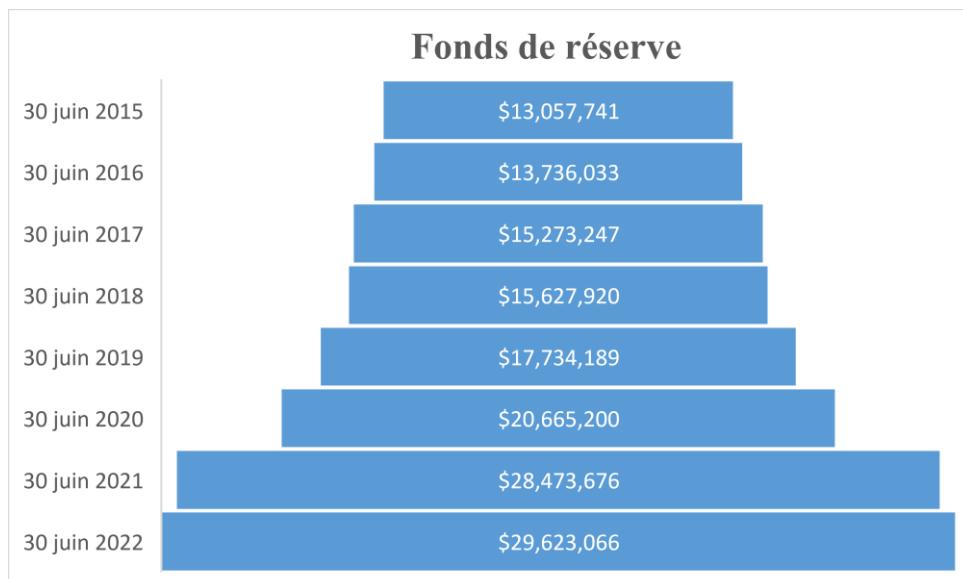
Par ailleurs, les sections locales ont droit à une ristourne supplémentaire mensuelle de 1 \$ par membre. Le montant mensuel versé ne peut être inférieur à 250 \$ et ne peut dépasser 1 000 \$. Pour l'exercice 2022, la ristourne supplémentaire versée aux sections locales a atteint un montant de plus de 739 500 \$, payé à même la tranche de 64 % des cotisations syndicales versée au fonds général.

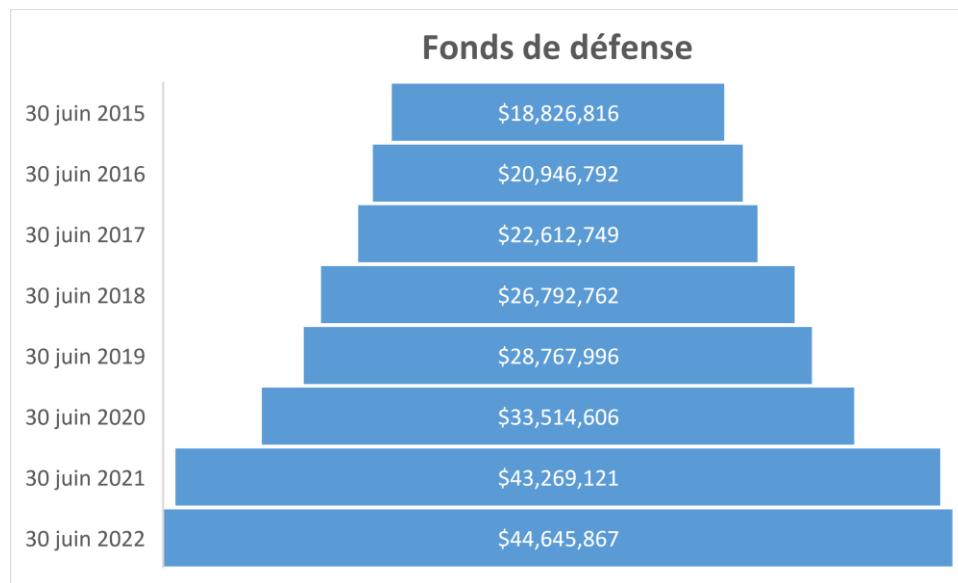
En raison de la pandémie, la tranche de 10 % des cotisations syndicales destinée au fonds de défense (paragraphe 7.08) a été versée comme prévu au cours des exercices 2020, 2021 et 2022. Toutefois, à la fin de l'exercice 2019, un montant de 3 557 729 \$ a été retenu du fonds de défense pour épouser le déficit du fonds général. La pratique consistant à utiliser, tous les ans, la tranche de 10 % destinée au fonds de défense pour épouser un déficit du fonds général se voulait à l'origine une mesure temporaire pour éviter les déficits de fonctionnement jusqu'à ce que le Syndicat puisse « reprendre en main sa situation financière ». Au cours des quatre dernières années, le Conseil exécutif national a tenté avec diligence de mener à bien les activités du Syndicat tout en maintenant les dépenses au minimum. Le fonds général a tout de même accusé un déficit de 3,6 millions \$ en 2019, rendant impossible le dépôt dans le fonds de défense de la totalité de la tranche de 10 % des cotisations syndicales qui y est destinée.

Au congrès de 2019, les déléguées et délégués ont remis en vigueur le paragraphe 7.20, qui prévoit le versement mensuel d'une tranche de 10 % des cotisations syndicales au fonds de défense. Les dispositions du paragraphe autorisent aussi le Conseil exécutif national à épouser un déficit du fonds général en puisant dans le fonds de défense la somme correspondant au déficit, et ce, jusqu'à concurrence du montant total déposé dans le fonds de défense au cours de l'exercice. Ces dispositions sont en vigueur jusqu'au congrès national de 2023. J'espère que les déléguées et délégués au congrès débattront d'une résolution visant à prolonger les dispositions du paragraphe 7.20 des statuts nationaux jusqu'au congrès national de 2027.

Les statuts nationaux exigent que 5 % des revenus du fonds général soient versés au fonds de réserve, la moitié étant destinée à la syndicalisation, et l'autre, aux dépenses majeures imprévues qui pourraient survenir au cours de l'exercice financier. Les contributions nettes versées au fonds de réserve au cours des quatre dernières années figurent à l'annexe « A ». Le solde du fonds est passé de 17,7 millions \$ en juin 2019 à 29,6 millions \$ à la fin de juin 2022. Au 30 juin 2022, le montant du fonds de réserve alloué à la syndicalisation était de 3,5 millions \$.

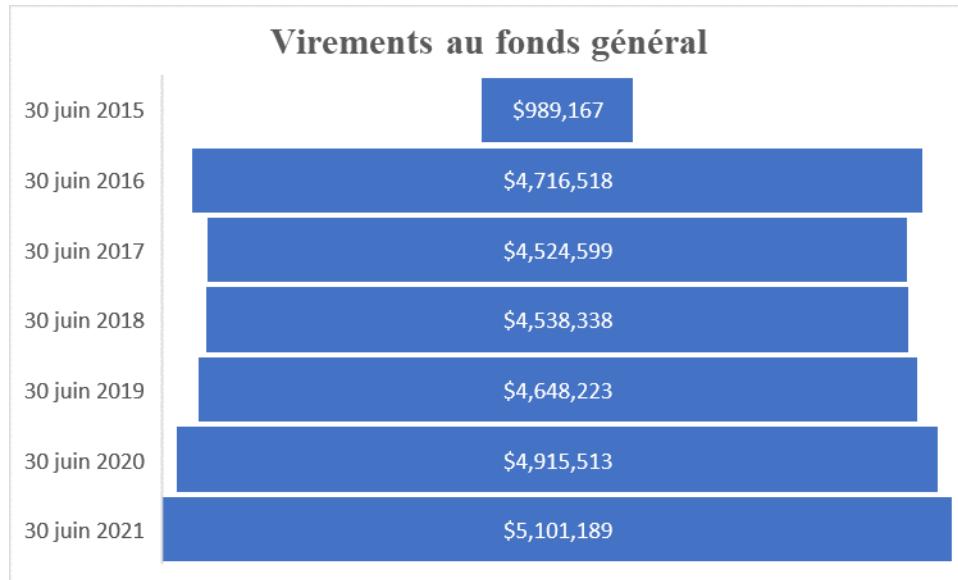
FONDS DE RÉSERVE ET FONDS DE DÉFENSE DE 2015 À 2022





Le « solde des fonds », indiqué dans les graphiques ci-dessus et à l'annexe « A », montre dans quelle mesure les dispositions du paragraphe 7.20, adoptées au congrès de 2019, ont donné lieu, au cours des quatre dernières années, à des versements nets au fonds de défense qui ont fait passer son solde de 28,7 millions \$ en juin 2019 à 44,6 millions \$ à la fin de juin 2022.

Pour les huit dernières années, le tableau ci-dessous montre l'excédent (déficit) des revenus sur les dépenses du fonds de défense et le montant viré au fonds général pour en épouser le déficit.



Au cours de l'exercice de 2019, les dépenses du fonds général liées aux activités quotidiennes ont largement dépassé les cotisations syndicales perçues. Il a été impossible d'équilibrer les dépenses courantes à l'aide des cotisations perçues au cours d'un exercice, ce qui signifie que les revenus correspondant à 64 % des cotisations, auxquels il faut soustraire la ristourne supplémentaire destinée aux sections locales, ne suffisent pas à payer l'ensemble des activités courantes et les services aux membres.

Au cours des exercices 2020, 2021 et 2022, en raison des restrictions liées à la pandémie qui interdisaient les déplacements et les réunions en personne, le fonds général a affiché un excédent annuel. Le retour aux activités d'avant-pandémie laisse présager un déficit du fonds général à la fin de l'exercice 2023.

Si, au congrès, une résolution est présentée pour renouveler les dispositions du paragraphe 7.20 commençant par « Malgré ce qui précède [...] », je recommande vivement aux déléguées et délégués de voter en faveur. Ainsi, le Syndicat pourra continuer de virer du fonds de défense le montant nécessaire pour épouser le déficit du fonds général jusqu'à concurrence du montant déposé dans le fonds de défense durant l'année en question. Le tableau de l'annexe « A » indique que, pour 2019, près des deux tiers du montant déposé dans le fonds de défense ont été nécessaires pour épouser le déficit du fonds général.

SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE STTP

La Société immobilière est une entité sans but lucratif officiellement enregistrée. La Société est propriétaire et responsable de la gestion des biens immobiliers qu'elle détient et qui sont, en partie, financés par des emprunts hypothécaires contractés auprès de banques canadiennes agréées et par le fonds de défense.

Au cours du dernier mandat, comme il est indiqué dans le rapport du Conseil national des syndics, trois condominiums situés sur la rue Wellington, à Ottawa, ont été vendus. Les profits de la vente ont servi à acheter trois autres condominiums de l'immeuble SOHO (rue Lisgar), à Ottawa. Les deux condominiums restants de la rue Wellington servent à loger des membres d'autres régions qui travaillent à une affectation temporaire de longue durée au bureau national. Un condominium est utilisé par un permanent syndical suppléant, et l'autre, par un membre du Comité de l'annexe « AA ».

À l'achat des condominiums de l'immeuble SOHO, il a été convenu que chaque unité aurait droit à un casier de rangement ou à une place de stationnement. Le STTP utilise ces casiers pour y entreposer des fournitures ou du matériel. Il a ainsi mis fin à la location de modules de stockage, ce qui réduit les coûts. Les condominiums servent à loger des membres nommés à des comités de longue durée à Ottawa, ce qui n'est pas le cas en ce moment. Sinon, ils servent à héberger des membres de passage, comme des membres du Conseil exécutif national, de comités nationaux, des permanentes ou permanents syndicaux suppléants de la région du Centre et d'autres spécialistes qui aident le STTP à divers projets. Comparée à la location de chambres d'hôtel, cette formule permet de réaliser des économies.

Au cours du mandat, il est parfois arrivé que des condominiums ne soient pas utilisés à plein temps, et le Conseil exécutif national a reçu des demandes de location mensuelle de courte durée. Dans un cas, par exemple, un membre déménageait à Ottawa et voulait louer un condominium le temps de se trouver un logement; dans un autre cas, un membre à la retraite devait se reloger pour une période de trois mois et souhaitait louer un condominium. Le Conseil a rejeté ces demandes. Il faudrait peut-être que le Syndicat envisage la location de courte durée, car elle pourrait aider à payer les coûts annuels d'entretien des condos.

En juin 2021, la Société immobilière a acheté un nouvel immeuble situé au 34, chemin Colonnade Nord, à Ottawa. Le financement de 2,3 millions \$ provient en partie d'un emprunt hypothécaire et, en partie, du fonds de défense. L'immeuble sert non seulement de bureau à la région du Centre, mais il abrite aussi le centre d'archives ultramoderne du STTP, ainsi que le bureau officiel de l'Organisation nationale des travailleuses et travailleurs retraités des postes (ONTTRP). Enfin, une salle non utilisée a été convertie en un espace d'entreposage à l'usage du Syndicat. Je traite du nouveau centre des archives et du bureau de l'ONTTRP plus loin dans mon rapport. Le paiement hypothécaire mensuel de l'immeuble et les taxes annuelles sont inférieurs à la location mensuelle de l'ancien bureau de la région du Centre, au 280, rue Metcalfe, à Ottawa.

En mai 2021, le Conseil exécutif national a adopté une résolution l'autorisant à affecter 1,2 million \$ de l'exercice 2019-2020 du fonds général à la Société immobilière STTP, afin de payer les coûts des travaux de rénovations grandement nécessaires aux bureaux régionaux du Québec, du Montréal métropolitain, de l'Ontario, des Prairies et du Pacifique, de même qu'au bureau national. Des travaux qui n'avaient pas été faits depuis plus de 20 ans. Dans les régions du Montréal métropolitain et du Pacifique, les murs ont été repeints et le revêtement de sol a été remplacé. Dans la région des Prairies, on a construit une nouvelle aire de réception et repeint une partie des bureaux. Le toit de l'immeuble du bureau régional de l'Ontario, qui coulait, a été réparé. Les autres rénovations grandement nécessaires à ce bureau n'ont pas été apportées puisque la région cherche un nouveau bureau à l'extérieur du parc industriel. Les rénovations au bureau de la région du Québec n'ont pas encore eu lieu.

Le bureau national a fait l'objet de rénovations majeures aux 3^e, 4^e et 5^e étages. Le rez-de-chaussée et sa salle de conférence ont été rénovés plus tôt au cours du mandat. Les travaux ont principalement eu lieu pendant que les membres élus et le personnel travaillaient à distance en raison des restrictions liées à la pandémie. Les luminaires à tubes fluorescents ont été remplacés par un système d'éclairage DEL, plus écoénergétique, financé en partie par une subvention de 13 000 \$ du gouvernement fédéral.

ARCHIVES

Après l'achat de l'immeuble du chemin Colonnade, qui, nous le savions, aurait de l'espace inutilisé, j'ai pu faire adopter une résolution autorisant le versement de 1,2 million \$ à la Société immobilière STTP à partir du budget de l'exercice 2021-2022 du fonds général. Cette somme était destinée à l'archivage professionnel de tous les documents de la salle d'archives du bureau national et à la l'aménagement d'un centre d'archives dans le nouvel immeuble, dans le but d'y préserver l'histoire physique du STTP. La salle d'archives du bureau national était trop petite, n'avait aucun système de contrôle, et les documents n'étaient pas archivés de manière professionnelle.

En janvier 2022, une gestionnaire de projet du domaine de l'archivage et trois archivistes ont entrepris le classement, l'indexation et l'archivage des 280 pieds linéaires de documents entreposés dans la salle d'archives du bureau national, qu'ils ont réunis sous la description « Fonds ».

La nouvelle salle d'archives bénéficie d'un milieu à température contrôlée, d'un système d'extinction d'incendie et d'une salle d'archives principale « verrouillée », suffisamment grande pour les années à venir. À l'extérieur de la salle se trouve une aire de traitement des nouveaux documents, deux petits bureaux, des toilettes et une cuisinette. Les travaux de construction ont été achevés en décembre 2022, date à laquelle les documents nouvellement archivés ont été déplacés du bureau national au nouveau centre d'archives.

La deuxième phase du projet d'archives a commencé en janvier dernier et se terminera en décembre prochain. Elle comprend l'aménagement du centre d'archives, l'archivage de 530 pieds linéaires supplémentaires de documents, de dossiers, tant physiques que sur d'autres supports, ainsi que le développement d'une nouvelle base de données à des fins archivistiques et de consultation des documents.

PROJET D'HISTOIRE ORALE

En 2022, le STTP a entrepris, en collaboration avec les services de l'éducation et des finances, la phase 1 du projet d'histoire orale dans le but de créer des archives numériques (orales et visuelles) des moments clés de l'histoire du STTP. Bon nombre de militantes et militants syndicaux, de membres du personnel, de même qu'un conseiller juridique du Syndicat, aujourd'hui retraités, ont été interviewés et filmés.

Ces entrevues ont ensuite été retranscrites, et leur contenu associé à un index établi en fonction de grands thèmes qui s'inscrivent dans l'histoire du STTP, comme les grèves, les négociations, la fusion de l'UFC et du STTP, les luttes pour l'amélioration des conditions de travail à Postes Canada et des avantages sociaux consentis aux membres, la parité hommes-femmes au sein du STTP et les combats menés pour assurer le maintien du service postal et diversifier les services fournis à la population.

Les personnes interviewées parlent de leur participation aux luttes menées par le STTP, des réussites et des échecs du Syndicat, de leur engagement envers l'organisation, des luttes et des campagnes auxquelles elles ont participé et de celles qui sont en cours.

La phase 2, entreprise en janvier 2023, comprend la poursuite des entrevues. Elle prendra fin en décembre 2023.

La dernière phase, soit la phase 3, consistera à déterminer comment se fera l'accès aux entrevues transcrrites et aux films archivés pour ceux et celles qui veulent les utiliser à des fins de formation et de recherche au sein du STTP ou encore à l'intention de chercheurs externes qui s'intéressent à l'histoire du mouvement syndical.

J'ai été enchantée de gérer et de superviser les projets d'archives et d'histoire orale. Ces initiatives, qui saisissent la riche histoire du STTP, permettront de renseigner les membres et d'éclairer les luttes à venir du Syndicat.

HISTOIRE D'UNE LUTTE QUI CONTINUE

À la fin du dernier mandat, il y a eu une discussion sur la possibilité que le STTP produise un album de photos présentant son histoire et ses activités. Puis, une fois le présent mandat entamé, il m'a fallu peu de temps pour convaincre la fiducie du régime d'assurance-vie du STTP, gérée par la compagnie d'assurance Coughlin et associés, d'accepter de financer l'élaboration et la publication d'un livre sur le STTP qui serait offert aux participantes et participants au congrès de 2023. En février 2021, j'ai réuni plusieurs membres à la retraite et le frère Jeremy Gillies, du service des communications du STTP, pour commencer à travailler à un livre de photos.

Le livre de photos s'est rapidement transformé en un livre où l'histoire du STTP, ses luttes, ses victoires, grandes et petites, occupaient une grande place. Une fois tous les textes rédigés, le confrère Geoff Bickerton a été appelé en renfort pour aider un rédacteur indépendant à rassembler les textes et en faire l'*Histoire d'une lutte qui continue*.

Le livre a pour objectif de mobiliser et de renseigner les membres grâce à l'histoire du STTP. L'intention derrière ce livre n'a jamais été de raconter l'histoire intégrale du STTP, mais plutôt d'en faire un survol. Ce livre trouvera sa place sur une table dans l'aire de réception ou une salle à manger des bureaux du STTP. Il s'agit d'un livre que les visiteurs et les membres ouvriront le temps de lire un texte ou deux, de regarder les photos et de lire les légendes. Ils s'attarderont aux photos, aux artefacts et aux documents qui remontent dans le passé pour peut-être les comparer à ceux d'aujourd'hui. J'espère que les sections locales achèteront des exemplaires du livre pour l'offrir en cadeau à aux membres qui prennent leur retraite.

En novembre 2021, j'ai rencontré Lucy Kenward, rédactrice en chef de la maison d'édition Figure 1, pour lui faire part du travail accompli par notre petit groupe de travail, lui décrire notre vision du livre et lui communiquer nos attentes.

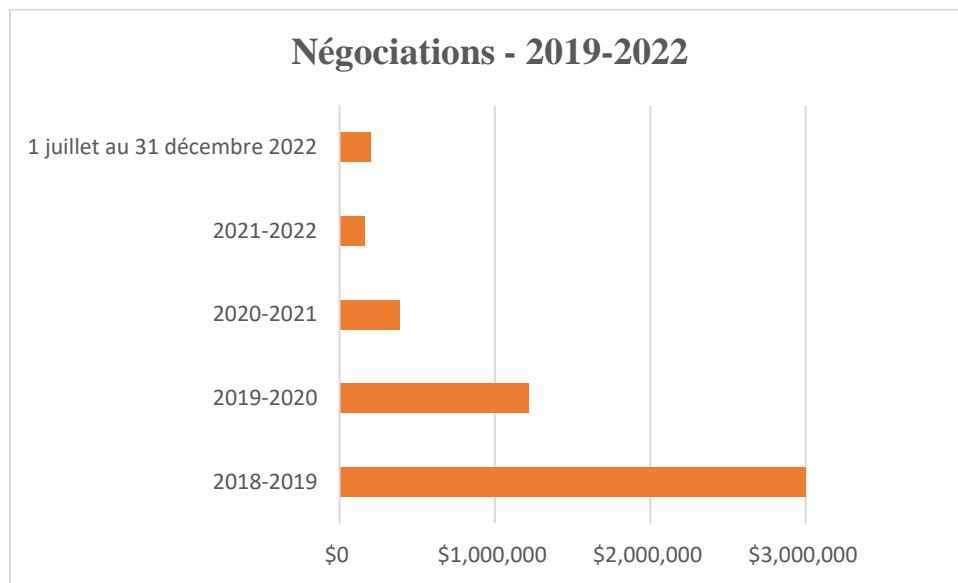
Pour que le livre soit publié et imprimé à temps pour le congrès de 2023, il a fallu respecter un échéancier très serré. De longues journées ont été consacrées à réviser les textes et à choisir les artefacts et les photos. Grâce à l'engagement de tout un chacun, le travail a été terminé à temps. Il ne me reste plus qu'à espérer que les membres soient fiers du résultat final.

La production du livre a nécessité « tout un village », et je tiens à remercier les personnes dévouées qui y ont travaillé. *Histoire d'une lutte qui continue* ne serait pas le livre qu'il est si nous n'avions pas insisté sur l'atteinte des objectifs fixés au début. Le village en question était composé des personnes suivantes : membres du STTP à la retraite, maison d'édition Figure 1, membres du personnel affectés à la recherche, à la rédaction et à la traduction, réviseuses, responsables de l'indexation, archivistes photographiques, photographes, gestionnaires de production, concepteur, imprimeur, relieur, expéditeur et distributeur. Sans leur précieuse collaboration, *Histoire d'une lutte qui continue* n'aurait pas vu le jour.

Je tiens aussi à souligner tout « l'amour » que les personnes visées par ce projet ont mis dans leur travail. Pour ma part, cette expérience de gestion et de supervision, très positive et enrichissante, a été un pur bonheur. Elle restera gravée dans ma mémoire à jamais. Encore une fois, je remercie toutes les personnes qui ont fait de ce livre une réalité. Merci!

NÉGOCIATIONS

Au cours des quatre dernières années, des dépenses ont été engagées pour les négociations menées au nom de l'unité des FFRS et de l'unité urbaine. Pour la période du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2022, le montant total des dépenses liées aux négociations a été de 7,6 millions \$.



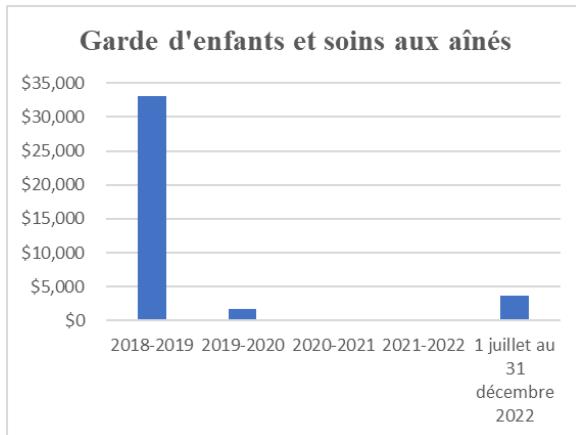
La décision rendue dans le cadre de l’arbitrage sur l’équité salariale visant l’unité des FFSS a été une grande réussite des négociations. Depuis 2019, le comité chargé d’établir un taux horaire tente d’atteindre cet objectif en collaboration avec l’employeur. Malheureusement, dans le cadre des négociations, le Syndicat a omis de négocier avec l’employeur un protocole d’entente sur le partage égal des coûts associés à la participation des membres du STTP à ce comité et au comité des groupes 3 et 4. Par conséquent, le STTP a dû assumer la majorité des coûts, à l’exception des salaires perdus de l’un des membres du comité FFSS. Par chance, les coûts annuels du comité FFSS sont demeurés faibles, car, depuis 2020, les membres du comité travaillent à distance. Les seuls coûts ont été ceux des salaires perdus. Le Syndicat n’a pas eu à payer de frais de déplacement et d’hébergement, ni à verser des allocations quotidiennes.

J’ai toutefois réussi à négocier avec Postes Canada un paiement forfaitaire annuel de 30 000 \$ pour aider au paiement hypothécaire annuel des condominiums qui appartiennent au STTP et qui, habituellement, servent à loger les membres du STTP des divers comités. Si le Comité sur le taux horaire des FFSS avait travaillé à partir du bureau national, ses membres auraient été logés dans les condominiums du Syndicat en 2020, 2021 et 2022. J’ai invité Postes Canada à conclure une entente sur le versement d’un montant forfaitaire pour 2023, mais au moment de rédiger le présent rapport, il n’y avait toujours pas d’entente. Dans le cadre de la prochaine ronde de négociations, il sera important que les parties concluent une entente de partage des coûts liés aux représentantes et représentants syndicaux affectés à des comités mixtes.

GARDE D’ENFANTS ET SOINS AUX AÎNÉS

Peu après son entrée en fonction, le Conseil exécutif national, élu en 2019, a adopté une nouvelle politique sur le remboursement des frais de garde d’enfants et de soins aux aînés, ainsi qu’un nouveau formulaire de demande de remboursement. La nouvelle politique exige la présentation d’une preuve d’âge des personnes visées par la demande et l’inscription du nombre d’heures de service requises. Elle modifie aussi les modalités de remboursement en exigeant que le paiement soit fait au nom de la personne qui assure le service.

Les montants correspondant au remboursement des frais de garde d'enfants et de soins aux aînés sont très faibles, comme l'indique le tableau ci-dessous, et la raison en est attribuable aux restrictions liées à la pandémie. Bien entendu, les frais de garde d'enfants et de soins aux aînés qui seront remboursés augmenteront à mesure que les activités du STTP reprendront leur cours normal.



ARTICLE 8

Le service d'éducation du STTP a élaboré une formation de « médiation transformative ». À ce jour, toutes les régions ont formé des animatrices et animateurs à qui elles peuvent faire appel pour aider deux membres ou plus à régler un conflit qui les opposent. Il s'agit, comme l'indique le paragraphe 8.01 des statuts nationaux, d'une procédure de rechange en matière de résolution de conflits qui exige l'accord des deux parties. La procédure a été utilisée avec succès par quelques membres.

Les dépenses liées aux comités de discipline régionaux et au Comité d'appel se sont élevées à 264 519 \$ pour la période du 1^{er} juin 2019 au 30 juin 2022. Au cours du mandat, les comités de discipline régionaux et le Comité d'appel ont en grande partie tenu des audiences en mode virtuel plutôt qu'en personne. J'ai présenté deux résolutions au Conseil exécutif national pour autoriser la formation en ligne des nouveaux membres des comités de discipline régionaux. Un grand merci à la consœur Audrey Gornisecz pour son aide dans la gestion des dossiers de l'article 8.

Conformément aux paragraphes 8.12 et 8.16 des statuts nationaux, au 31 janvier 2023, il restait aux comités de discipline régionaux 62 audiences formelles à tenir et il restait au Comité d'appel 16 dossiers à inscrire au calendrier d'audience, comme l'indique le tableau suivant :

COMITÉ D'APPEL ET COMITÉS RÉGIONAUX DE DISCIPLINE				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Comité d'appel	\$ 14,324	\$ 6,990	\$ 668	\$ 3,197
Région de l'Atlantique	\$ -	\$ 3,817	\$ -	\$ 1,612
Région du Québec	\$ 3,144	\$ 6	\$ 4,250	\$ 2,774
Région du Montréal métro	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Région du Centre	\$ 8,884	\$ 4,192	\$ 714	\$ -
Région de l'Ontario	\$ 23,825	\$ 42,211	\$ 8,585	\$ 8,679
Région du Toronto métro	\$ 5,202	\$ 1,926	\$ 1,142	\$ 1,017
Région des Prairies	\$ 21,103	\$ 72,646	\$ 923	-\$ 4,613
Région du Pacifique	\$ 17,800	\$ 8,569	\$ 904	\$ 21
	\$ 94,281	\$ 140,357	\$ 17,186	\$ 12,687
				\$ 264,511

	Atlantique	Québec	Montréal metro	Centre	Toronto metro	Ontario	Prairies	Pacifique	Total
Article 8	0	3	0	3	41	8	5	2	62
Comité d'appel	1	2	0	0	2	8	1	2	16

MESURES D'ÉCONOMIE DE COÛTS ET RÉALISATIONS ADMINISTRATIVES

La présente partie porte sur les réalisations du mandat qui ont entraîné d'importantes économies de coûts, ou qui ont donné lieu à une efficacité accrue, à une normalisation de processus administratifs et à la rédaction de nouvelles politiques et procédures.

Le coût des réunions et des conférences prévues dans les statuts nationaux représente l'une des dépenses les plus grandes imputées au Fonds général. Durant la pandémie, les réunions tenues sur plateformes virtuelles ont coûté extrêmement cher parce que la logistique en avait été confiée à une tierce partie.

En juin 2021, j'ai présenté au Conseil exécutif national une motion visant la création d'un poste temporaire dont le ou la titulaire assurerait la gestion des réunions sur la plateforme Zoom et fournirait une assistance technique pour la tenue des réunions et des conférences prévues dans les statuts nationaux, dont la réunion nationale des présidentes et présidents de section locale et les nombreuses conférences régionales. Vu le contexte imposé par la pandémie, j'étais d'avis que l'embauche d'une ou d'un gestionnaire d'événements non seulement réduirait les coûts de ces réunions et conférences, mais fournirait aussi au STTP l'occasion de tenir d'autres réunions en mode virtuel avec les membres sur une foule de sujets.

Jim Shepherd a accepté le poste de gestionnaire d'événements. Gestionnaire d'une entreprise de services audio-vidéo, Jim a assuré la gestion de nombreuses réunions et conférences du STTP pendant plus de 25 ans. Il apporte au STTP l'expérience nécessaire à la mise en place et à la gestion de la technologie et de l'équipement requis pour la tenue de réunions et de conférences en mode virtuel et en direct. Il apporte aussi au STTP un bagage de connaissances du fonctionnement des événements d'envergure du STTP, notamment le congrès national. L'embauche d'un gestionnaire d'événements a eu pour effet de réduire le coût des réunions et des conférences tenues en mode virtuel, qui s'est chiffré à de plus de 500 000 \$ pour l'année financière 2020-2021, à environ 150 000 \$ pour l'année financière 2021-2022, ce dernier montant représentant le salaire et les avantages sociaux du poste en question.

L'embauche d'un gestionnaire d'événements m'a permis de tenir, pour chaque région, des séances de formation en mode virtuel sur la situation financière du STTP et sur les processus administratifs à l'intention des sections locales et des comités exécutifs locaux. En ce qui concerne le congrès national de 2023, grâce à l'expérience de Jim Shepherd, le STTP a été en mesure de réduire le budget de soutien technique de plus de 300 000 \$.

Une réalisation dont je suis très fière est celle d'avoir animé des séances de formation sur la plateforme Zoom destinées aux comités exécutifs locaux et aux secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers de section locale pour les épauler dans leur travail et leur fournir les connaissances nécessaires à la gestion d'une section locale.

Les séances de formation tenues en mode virtuel ont porté sur les sujets suivants :

- Rôle de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier de section locale;
- Administration d'une section locale;
- Examen d'un modèle-type des règlements d'une section locale à utiliser dans le cas d'une mise à jour;
- Analyse du rapport financier de la secrétaire-trésorière nationale destiné aux conférences régionales;
- Rôle et responsabilités des syndics de section locale.

Je tiens à remercier mes consœurs, confrères et camarades des régions du Québec et du Montréal métropolitain de m'avoir accordé la possibilité, malgré mon unilinguisme, de tenir, dans leur région respective, des séances de formation en anglais, traduites en français grâce aux services d'interprètes.

Au cours du mandat, il y a eu mise en place des changements administratifs suivants :

- Adoption d'une nouvelle politique et d'un nouveau formulaire en matière de remboursement de frais de garde d'enfants et de soins prodigués à une personne âgée;
- Campagne destinée aux membres visés par la formule Rand et déployée chaque année depuis quatre ans. Dans le cadre de cette campagne, le palier national du STTP demande aux membres visés par la formule Rand de devenir membres en règle du STTP;
- Adoption d'un document sur la politique et le mandat du Comité des ressources humaines du STTP. Le document décrit le rôle et les responsabilités des membres du Comité quant aux questions relatives aux membres du personnel du bureau national et des bureaux régionaux;
- Mise en application d'un nouveau formulaire d'autorisation de déplacement destiné aux représentantes et représentants du STTP;
- Distribution d'une nouvelle clé USB en 2020 puis à l'automne 2022. La clé USB est destinée aux secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers de section locale et aux membres des comités exécutif locaux. Elle vise à les aider à s'acquitter de leurs tâches et responsabilités administratives. La clé comprend, entre autres, les formulaires uniformisés suivants : exonération du paiement de cotisations syndicales, avis de congé pour fonctions syndicales payé, état des gains du congé pour fonctions syndicales, bulletins relatifs aux assemblées générales des membres, plan de déroulement d'une assemblée générale des membres, prise de notes dans le cadre d'une assemblée générale des membres;
- Négociation, en avril 2020, d'une entente avec la compagnie d'assurance Coughlin pour permettre aux membres de souscrire une assurance vie facultative n'exigeant aucune preuve d'admissibilité sur le plan médical et assortie d'une assurance sans frais de 5 000 \$ contre les maladies graves. L'assurance a de nouveau été proposée aux membres à l'automne 2022;

- Envoi aux sections locales d'une lettre, accompagnée dans certains cas des nouveaux formulaires électroniques, pour expliquer les processus administratifs suivants : traitement électronique des ristournes mensuelles, distribution électronique des rapports sur l'avis de modification de l'affiliation syndicale et le traitement des demandes d'adhésion, exonérations de paiement de cotisations syndicales, états financiers et mise à jour des renseignements sur les membres durant la pandémie;
- Envoi à trois reprises durant la pandémie de lettres et autres documents aux sections locales pour leur expliquer le déroulement d'une assemblée générale tenue en mode virtuel;
- Préparation d'un modèle de lettre destinée aux sections locales pour modifier leurs règlements afin d'y inclure, à l'article 9, des dispositions permettant aux membres en congé de maternité ou en congé parental de bénéficier des crédits liés à la présence aux assemblées générales;
- Envoi aux sections locales, en mai 2021, d'une lettre et d'un modèle-type des règlements « mandat 2019-2023 » présentant les nouvelles dispositions de l'article 9 relatives aux crédits liés à la présence aux assemblées générales des membres en congé de maternité ou en congé parental. Entre 2021 et 2022, la lettre et le modèle-type des règlements ont été envoyés à trois reprises;
- Création, en janvier 2022, d'un nouvel entête destiné aux bureaux régionaux et au bureau national affichant une déclaration de reconnaissance territoriale, tel qu'il a été recommandé par le Comité national des droits de la personne;
- Préparation de documents expliquant le traitement des allocations quotidiennes;
- Déploiement, en juillet 2022, d'un nouveau « service national de traitement de la paie » destiné aux sections locales où travaillent des dirigeantes et dirigeants à plein temps. Jusqu'à présent, six sections locales utilisent le service;
- Préparation et déploiement d'un formulaire destiné au paiement des salaires des membres FFRS, des membres des unités de négociation du secteur privé et des membres temporaires ou occasionnels qui participent à une activité syndicale pour laquelle il incombe à la section locale ou au bureau national de payer les salaires. À la fin de l'année, le membre reçoit un feuillet T-4 indiquant les retenues à la source. Lorsque le bureau national effectue le paiement des salaires au nom d'une section locale, il retient, de la ristourne mensuelle de la section locale, le montant correspondant à ces salaires.

CONSEIL NATIONAL DES SYNDICS

En raison de la pandémie, en 2020, 2021 et 2022, le Conseil national des syndics a effectué ses vérifications en mode virtuel, s'acquittant ainsi de sa responsabilité d'examiner les finances et les actifs du Syndicat, comme l'exigent les paragraphes 4.99, 4.100, 4.101 et 4.102 des statuts nationaux. À chacune de ses vérifications, le Conseil national des syndics a produit un rapport présentant des renseignements d'ordre financier et administratif, ainsi que des données statistiques relatives aux membres.

En février 2023, les membres du Conseil national des syndics ont enfin pu effectuer leur vérification en personne au bureau national, à Ottawa. Malgré les difficultés rencontrées à chacune de ses vérifications, le Conseil national des syndics a, à chaque fois, produit un rapport qui, par la suite, a été publié dans le journal *Perspective*. Il a aussi profité de sa venue à Ottawa pour rédiger son rapport soumis au congrès, lequel comprend le rapport de la quatrième vérification du mandat, ainsi qu'un résumé des constatations tirées de l'ensemble des vérifications menées au cours du mandat.

Je tiens à remercier sincèrement les membres du Conseil national des syndics de leur dévouement à s'acquitter de la responsabilité d'examiner les finances et les actifs du Syndicat.

SERVICE DES FINANCES DU STTP

Les activités courantes du service des finances sont prises en charge par du personnel compétent et dévoué, ce qui permet le fonctionnement efficace et harmonieux du STTP.

Le personnel du service de la comptabilité veille avec diligence à ce que les membres élus à des postes régionaux ou nationaux obtiennent, en temps voulu, le remboursement de leurs dépenses mensuelles. Il paie les factures découlant de résolutions adoptées par le Comité exécutif national et le Conseil exécutif national, ainsi que les autres dépenses liées aux activités du Syndicat. Les consœurs Line Denis, Sandra Sullivan et, depuis peu, Marie Aukstainaitis assurent l'exécution de ces tâches avec rapidité et exactitude.

Le confrère Fei Fei Jing occupe depuis 2020 le poste de commis comptable principal du service des finances. Il a rapidement compris les exigences financières et les interactions complexes entre les six entités financières distinctes du STTP. Ses compétences professionnelles sont un atout important pour le Syndicat et le travail relevant du chef de la direction financière. Fei Fei est principalement responsable du fonds général, du fonds de défense et du fonds de réserve. Il effectue aussi l'examen des états financiers annuels des sections locales et me présente des mises à jour régulières à ce sujet.

Coordonnateur de la paie et des avantages sociaux, le confrère Mario Cloutier veille à ce que tout le monde au bureau national et dans les bureaux régionaux reçoive une paie toutes les deux semaines. Il assure aussi le suivi des crédits de congé et de leur utilisation. La consœur Ji Yeon Lim, commis comptable embauchée en 2022, donne un coup de main au confrère Cloutier et prend sa relève en son absence. La consœur Lim s'occupe de la paie de six sections locales du STTP, et assure les suivi et l'utilisation des crédits de congé des membres du personnel de l'unité du SEPB 225 et de l'unité du SCFP 1979.

Embauchée en 2022 à titre de commis comptable subalterne, la consœur Dominique Lemay fait le rapprochement des factures que Postes Canada envoie au STTP au sujet des salaires perdus des membres visés par la clause 26.06 de la convention collective de l'unité urbaine et par les clauses 21.02 à 21.04 de celle de l'unité des FFRS. Elle veille ensuite au remboursement de ces montants à Postes Canada. Dominique participe aussi à d'autres tâches comptables et aux activités de paie de sections locales.

La conseure Gail Clément est responsable de tous les aspects comptables du fonds d'éducation et du fonds de garde d'enfants du STTP. Elle est aussi responsable de la comptabilité de la Société immobilière STTP, qui détient tous les biens immobiliers du STTP. Elle accomplit un travail remarquable dans les différentes facettes de ce dossier, dont l'achat, la vente et l'amélioration des nombreux actifs de la Société immobilière.

Je suis très reconnaissante envers toutes ces personnes pour le dévouement dont elles font preuve afin d'assurer un excellent service au STTP et à ses membres. Il est important que les membres comprennent les exigences requises en matière de personnel pour assurer l'exécution des tâches liées aux activités et à la bonne marche du STTP, lesquelles sont payées par les cotisations syndicales des membres.

SERVICE AUX MEMBRES ET SERVICE DES RISTOURNES

Les systèmes et les procédures utilisés par le personnel du service aux membres et du service des ristournes ont été pensés en fonction de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS. En raison de la taille de ces deux unités, par rapport à celle des unités de négociation du secteur privé, l'essentiel des ressources a été dirigé vers les systèmes visant les membres qui travaillent à Postes Canada.

Les modules logiciels en place ont été conçus pour le traitement des données sur les membres, selon les exigences des statuts nationaux et les dispositions des conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS. Ils sont aussi censés intégrer les données relatives aux membres des unités de négociation du secteur privé. Toutefois, les conventions collectives des unités du secteur privé n'exigent pas nécessairement des employeurs qu'ils remettent au palier national du Syndicat des renseignements uniformes sur les embauches, les mises à pied, les congés non payés, etc., ce qui empêche la constitution d'une base de données cohérente pour l'ensemble des membres.

Le nouveau logiciel Janus, dont il est question dans la partie de mon rapport intitulée « Technologie de l'information », permettra de résoudre bon nombre de problèmes et d'offrir de meilleurs services aux membres. Ces derniers pourront, par exemple, mettre à jour leurs coordonnées dans le système.

Postes Canada transmet au STTP les données relatives aux membres par voie électronique. Pour ce faire, il faut que nos systèmes respectifs soient compatibles. Étant donné que notre système de gestion des membres date de plus de 25 ans, il arrive que surviennent des difficultés techniques. Au moment où je rédige le présent rapport, les parties tiennent des discussions sur la mise à jour de leur système de gestion des membres.

Les conseures Jackie Morris, Sandra Figueiredo, Marie-Eve LeBlanc et Sandra Sullivan et le confrère Evan Thornton sont là pour répondre aux questions des sections locales et des membres sur les cotisations syndicales et trouver des solutions aux problèmes. Les conseures Figueiredo et LeBlanc travaillent principalement aux ristournes. Elles veillent à ce que, tous les mois, les sections locales reçoivent leurs ristournes, et que la perception des cotisations syndicales soit à jour.

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Au cours du mandat, comme de nombreuses autres organisations partout dans le monde, le STTP a dû régler un nombre incalculable de problèmes causés par la pandémie et les restrictions imposées à la population par les autorités provinciales et fédérales.

L'équipe du service de la technologie de l'information (TI) du STTP, dont trois membres seulement sont affectés à l'aide informatique, a déployé des trésors d'énergie pour veiller à ce que tout l'équipement informatique nécessaire soit fourni aux représentantes et représentants élus et aux membres du personnel à l'échelle du pays. Le STTP a ainsi été en mesure de maintenir les services aux membres de même que son travail quotidien durant les nombreux confinements de longue durée.

L'achat de matériel informatique (ordinateurs portables, écrans et autres appareils) nécessaire au télétravail des représentantes et représentants élus et des membres du personnel affectés aux services aux membres a représenté une dépense additionnelle. Après la réouverture des bureaux du STTP et le retour au travail en personne, le STTP a demandé à ceux et celles qui avaient reçu du matériel informatique de le rapporter au service de la TI à des fins d'inventaire; il pourra ensuite être confié à d'autres utilisateurs.

L'équipe du service de la TI a conçu des solutions de télétravail et a amélioré les outils de soutien à distance pour permettre aux personnes affectées à l'aide informatique de fournir le soutien nécessaire aux représentantes et représentants élus et aux membres du personnel en télétravail. Le Conseil exécutif national, le Comité exécutif national, les bureaux régionaux et les membres du personnel sont en mesure de continuer de tenir des réunions internes sur la plateforme Microsoft Teams. Les réunions suivantes peuvent se dérouler sur la plateforme Zoom : réunions du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national, audiences d'arbitrage, réunions du Conseil national des syndics, réunions prévues dans les statuts nationaux (p. ex : réunions des présidentes et présidents de section locale, réunions des comités nationaux, séances d'éducation). À noter que toutes ces réunions peuvent se dérouler en anglais et en français grâce à une interprétation simultanée.

Le programme iMIS, présenté au dernier congrès comme nouvelle plateforme informatique du STTP, a été annulé en raison de l'ajout de coûts annuels visant les modules conçus sur mesure pour le traitement des griefs et des ristournes. Le remplacement du système Oracle, dont le déroulement a été grandement ralenti durant la pandémie, a pour objectif d'effectuer un réalignement qui permettra l'utilisation de la plateforme Apex, qui est une application Web. Les données du système Oracle et celles des modules sur mesure migreront vers un nouveau programme doté d'une capacité de croissance et d'ajout de fonctionnalités. En 2020, le STTP a embauché un développeur de codes spécialiste d'Apex en tant qu'employé permanent. L'équipe du service de la TI compte maintenant quatre employées et employés permanents responsables du développement de codes et de la sécurité interne et externe des plateformes informatiques du STTP.

À l'automne 2021, le STTP a embauché la consœur Naomie Ireland au poste de directrice des applications électroniques. La consœur Ireland occupe le rôle de gestionnaire de projet de la nouvelle plateforme Janus d'Apex, et elle est responsable des processus visant les ristournes et les cotisations syndicales. La plateforme Janus, dont l'installation sera bientôt terminée, a été un projet de développement majeur qui s'est ajouté au travail quotidien de l'équipe de la TI. Le rodage de cette plateforme est censé avoir lieu après le congrès national, et sera suivi de son lancement avant la fin de l'année.

Une fois lancée, la plateforme Janus permettra au STTP d'étendre ses fonctionnalités et de procéder à la collecte, au stockage et à l'analyse de données. Le service de la TI passera ensuite à la phase 2, qui vise à mettre en place un portail dont l'accès sera réservé exclusivement aux membres pour fins de consultation de leurs renseignements personnels et de modification, comme la mise à jour de leurs coordonnées.

En septembre 2022, le confrère François Mac Habée, directeur de la TI, a démissionné de son poste et a accepté de demeurer employé du STTP pour une période de six mois afin d'assurer le transfert des dossiers et des connaissances à son successeur, le confrère Stéphane Viau.

Arrivé en poste au STTP en janvier 2023, le confrère Viau apporte une nouvelle dynamique et une nouvelle énergie au service de la TI. En ce moment, le STTP est en pourparlers avec le confrère Mac Habée quant à la possibilité de prêter main-forte au STTP en tant que développeur de codes à contrat pour différents projets une fois la période de six mois terminée, à la fin de mars 2023. Le STTP a eu beaucoup de chance de bénéficier des connaissances du confrère Mac Habée en matière de développement de codes pour encadrer la mise en œuvre de la plateforme Apex et de la plateforme Janus.

Je tiens à mentionner les réalisations du service de la TI relativement au projet novateur du Fonds de garde d'enfants du STTP, dont le lancement a eu lieu tout récemment. Il s'agit du portail trouverdusoutien.ca, le premier du genre à l'échelle nationale.

Le Fonds de garde d'enfants du STTP a fait équipe avec les services 211 de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique pour mettre en ligne un portail visant à faciliter la recherche d'information sur les services de soutien et autres services destinés aux personnes ayant une incapacité. Le portail est le fruit d'une grande collaboration entre les services suivants : TI, communications, éducation et traduction. Le service des finances a déplacé des montagnes pour assurer les fonds nécessaires à la mise en œuvre de cet outil essentiel destiné aux membres et au public en général.

Le STTP est conscient de la chance qu'il a de compter sur une équipe dévouée au sein du service de la TI. Les compétences et les connaissances des membres de cette équipe sont mises à contribution au quotidien pour réaliser avec succès les nombreux projets du STTP et les mises à niveau de son système informatique.

CONSEIL CONSULTATIF DES PENSIONS DU RÉGIME DE RETRAITE DE POSTES CANADA

J'ai eu le privilège de représenter les membres du STTP au sein du Conseil consultatif des pensions du régime de retraite de Postes Canada aux côtés des consœurs Eckert et Sanderson et du confrère Sicotte, et des représentantes et représentants des autres agents négociateurs. Ensemble, nous avons été en mesure de surveiller le rendement et la gestion du régime de retraite. Je suis d'accord avec la consœur Sanderson sur la nécessité, pour le STTP, d'insister pour que le Conseil consultatif participe aux décisions visant les placements du régime pour éviter tout placement dans les établissements de soins de longue durée à but lucratif et garantir une évaluation des placements en fonction des normes ESG (environnement, social, bonne gouvernance) et avoir ainsi l'assurance qu'il s'agit de placements « socialement responsables ».

Sur le plan de la continuité, le régime de retraite présente des surplus en raison de la hausse des taux d'intérêt. Postes Canada tente toujours de faire peur aux membres en leur parlant du déficit de solvabilité du régime de retraite. Cette question de déficit découle d'une évaluation prenant appui sur une hypothèse voulant que Postes Canada et le régime de retraite cesseraient d'exister à une date donnée. Au Canada, contrairement au Régime de retraite de Postes Canada, d'autres grands régimes de retraite ne sont pas assujettis à une évaluation de solvabilité. Pour ma part, j'estime que le régime de retraite de Postes Canada ne devrait pas être assujetti à une telle évaluation.

ANNEXE « T »

J'ai eu le privilège de travailler avec les consœurs Gomercich et Sanderson en tant que représentantes syndicales du comité directeur de l'annexe « T ».

Le mandat nous a réservé de bonnes et de mauvaises surprises quant à la prestation de services financiers. Au moment de rédiger le présent rapport, j'avais appris avec déception la suspension du prêt *MonArgent Postes Canada* pour des raisons de sécurité. Postes Canada affirme avec insistance qu'elle tient à la prestation de services financiers et qu'elle prévoit le lancement d'un nouveau produit d'ici la fin de l'année. En date de mars 2023, les parties discutent de la possibilité d'un projet pilote de service de vigilance auprès des personnes âgées. Pour en savoir davantage sur les projets de l'annexe « T » dont il a été question au cours du mandat, veuillez vous reporter au rapport portant sur cette annexe.

Par ailleurs, j'ai eu la possibilité de participer à la conférence annuelle de l'université Rutgers sur l'économie de la poste et de la livraison, d'abord en personne en 2019, puis en ligne en 2021. L'information que j'y ai recueillie m'a permis de comprendre le fonctionnement de la prestation de services postaux ailleurs dans le monde et les mesures prises par d'autres administrations postales pour contrer le déclin de la poste-lettres, les efforts déployés pour optimiser leurs opérations de livraison de colis et les mesures d'écologisation adoptées pour tenir compte des préoccupations environnementales.

ORGANISATION NATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RETRAITÉS DES POSTES

Au cours du mandat, le STTP a continué de soutenir l'Organisation nationale des travailleuses et travailleurs retraités des postes (ONTTRP). Durant la pandémie, les représentantes et représentants de l'ONTTRP n'ont pas eu accès au bureau national en raison de sa fermeture imposée par les restrictions sanitaires.

Le palier national du STTP envoie à chaque membre qui prend sa retraite une lettre de félicitations accompagnée d'un formulaire d'inscription à l'ONTTRP. Au moment de rédiger le présent rapport, le nouveau bureau de l'ONTTRP, situé au 34, chemin Colonnade, à Ottawa, en était au stade final des rénovations. Le STTP lui alloue deux espaces de bureau et du matériel (ordinateurs de bureau, grand photocopieur, Internet et téléphone gratuits et accès au réseau informatique du STTP). Dès que l'ONTTRP aura officiellement emménagé à sa nouvelle adresse, le STTP installera une enseigne à son nom, lui donnera un coup de main pour diffuser ses nouvelles coordonnées et lui fera livrer ses dossiers.

Les membres de l'ONTTRP ont soutenu le STTP tout au long du mandat en défendant le régime de retraite à prestations déterminées, en appuyant les campagnes du STTP et en animant des cours du STTP. Les membres de l'ONTTRP apportent une aide précieuse aux paliers local, régional et national du STTP, soutenant les luttes que mène le Syndicat pour atteindre ses objectifs.

COMITÉ NATIONAL DES FEMMES ET COMITÉ NATIONAL DES DROITS DE LA PERSONNE

Durant tout le mandat, j'ai siégé au Comité national des femmes et au Comité national des droits de la personne, et j'ai participé à la conférence nationale sur les droits de la personne

Je tiens à remercier les consœurs Simpson et Sanderson d'avoir veillé avec autant d'attention à ce que les réunions soient une occasion d'apprentissage, et où les participantes et participants discutent de sujets difficiles dans un cadre respectueux et sûr. J'ai eu la possibilité de discuter avec un grand nombre de consœurs et de membres des groupes revendiquant l'équité et d'en apprendre beaucoup sur les difficultés qu'ils vivent au travail et dans la société en général. J'ai pris part aux discussions sur l'évaluation de l'équité au sein du STTP, et dont les résultats révèlent que la composition du leadership du Syndicat, à tous les paliers, n'est pas le reflet de ses membres. Les recommandations du Comité national des femmes et du Comité national des droits de la personne adressées au Conseil exécutif national visent à apporter des solutions à des enjeux et à améliorer ainsi les conditions de vie et les conditions de travail des membres. Elles visent aussi à soutenir des mesures destinées à régler un problème dans la société en général ou à attirer l'attention du public sur celui-ci.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Aux termes des statuts nationaux, une part importante du rôle de secrétaire-trésorière nationale consiste à recruter du personnel, à mener des entrevues et à procéder à l'embauche des personnes retenues. Je dois aussi siéger au Comité des ressources humaines en tant que représentante patronale. Tous les jours, le Comité des ressources humaines s'occupe d'une panoplie de questions liées aux membres du personnel de l'unité SEPB 225 et de l'unité SCFP 1979. Je termine mon deuxième mandat en tant que membre du Comité des ressources humaines. À l'heure actuelle, les deux autres membres du Comité sont les confrères Carl Girouard, dirigeant national des griefs, et Sylvain Beaudry, chef de la direction financière.

Au cours du mandat, le STTP a vécu une autre ronde de négociations très difficile avec l'unité du SCFP 1979. Les négociations se sont déroulées sur plateforme virtuelle. L'unité du SCFP 1979 représente les spécialistes des différents services du STTP, l'équipe de traduction et le personnel d'entretien ménager du bureau national.

L'entente négociée comprend l'ajout d'un formulaire pour y consigner les heures flexibles travaillées; elle comprend aussi une marche à suivre pour l'approbation, l'enregistrement et l'utilisation de ces heures. Dans le cadre des négociations, la question du télétravail s'est avérée un dossier épique qui a donné lieu à une lettre d'entente selon laquelle si les déléguées et délégués au congrès national de 2023 adoptent une résolution modifiant la politique nationale A-26 « Travail à domicile », le STTP tiendra des réunions de consultation avec l'unité du SCFP 1979 à ce sujet. Lors des négociations précédentes avec l'unité du SCFP 1979, les parties s'étaient entendues pour faire appel à un service de médiation pour améliorer les rapports syndicaux-patronaux. En mai 2019, le STTP a communiqué avec l'entreprise Mediation Services, mais à ce moment-là, en raison d'une réduction de services, elle n'était pas en mesure de s'occuper du dossier. Les rapports syndicaux-patronaux se sont améliorés, mais l'aide d'une tierce partie indépendante serait indiquée. Je tiens à remercier les membres du SCFP 1979 de leur volonté à améliorer les relations de travail et de la diligence dont ils ont fait preuve pour conclure la convention collective.

Au moment de rédiger le présent rapport, l'unité du SEPB 225 avait remis au STTP un avis de négocier. La convention collective de l'unité est arrivée à échéance en juin dernier, et les prochaines négociations commenceront en juin prochain. Après le congrès, le Conseil exécutif national nouvellement élu devra nommer trois de ses membres pour représenter la partie patronale dans le cadre des négociations à venir avec l'unité du SEPB 225.

Au cours du mandat, le Conseil exécutif national a adopté une politique sur les ressources humaines, laquelle a été remise au STTP et aux unités de négociation SEPB 225 et SCFP 1979.

Sylvain Beaudry, chef de la direction financière, possède une formation en ressources humaines et en relations de travail, ce qui facilite le travail du Comité. La politique autorise le Comité des ressources humaines à agir au nom du STTP relativement à toute question liée aux membres du personnel. Malheureusement, les dispositions de la politique ne sont pas toujours respectées, et cette situation ne fait qu'ajouter aux difficultés d'être un syndicat-employeur dont les membres du personnel sont répartis entre deux unités de négociation. Le lien employeur-employé complique les rapports syndicaux-patronaux.

Je me dois ici de souligner l'immense dévouement des membres de l'unité SEPB 225 et de l'unité SCFP 1979 envers le STTP.

MON PARCOURS CONTINUE

La pandémie nous a posé de nombreux défis, nous obligeant de trouver de nouvelles façons de travailler et de communiquer, à tous les paliers du STTP.

En ce qui a trait aux activités et à l'administration quotidienne du STTP, nous avons trouvé des façons de nous en acquitter. Le service de la TI s'est assuré que tout le monde avait le matériel nécessaire pour travailler à distance. Durant les confinements, des membres du personnel ont continué de travailler régulièrement en personne au bureau national. Il s'agit du personnel des services suivants : secrétariat, finances, services aux membres, ristournes et atelier d'imprimerie. La mesure a permis au STTP de satisfaire à ses obligations envers les membres et les fournisseurs.

Je tiens à exprimer toute ma gratitude envers les consœurs et confrères qui, ensemble, ont accompli ce travail essentiel pour le compte du STTP afin de maintenir la continuité des activités de l'organisation.

En tant que secrétaire-trésorière nationale, je travaille en étroite collaboration avec le confrère Sylvain Beaudry, chef de la direction financière. Au cours du mandat, Sylvain et moi avons établi un plan de succession pour veiller au maintien de la force du service des finances en vue des départs à la retraite.

Sylvain fait preuve d'un très grand engagement envers son rôle et ses responsabilités en matière de gestion des flux de trésorerie, de placements et d'opérations financières. Grâce à son aide, j'ai pu accroître mes compétences, et je l'en remercie.

Les consœurs Angèle Morin et Chantale Beugger, toutes deux adjointes administratives, sont responsables du service de secrétariat. Elles organisent les réunions du Comité exécutif national, du Conseil exécutif national, des comités nationaux, dont, entre autres, le Conseil national des syndics, le Comité des statuts nationaux et le Comité des résolutions générales et des politiques nationales, sans oublier le congrès national. Organiser de façon impeccable toutes ces réunions et s'occuper de tout le travail quotidien du service de secrétariat n'est pas une mince tâche! Elles font preuve d'un grand professionnalisme, ne ménagent absolument aucun effort au quotidien pour s'acquitter de leurs responsabilités, et font preuve d'une fiabilité hors du commun. Notre relation de travail prend appui sur le respect mutuel, la confiance, la communication franche et l'engagement et la loyauté que nous avons en commun envers le STTP.

La partie la plus gratifiante de mon rôle de secrétaire-trésorière nationale concerne la collaboration directe avec les secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers de section locale et les membres des comités exécutifs locaux. J'ai été ravie d'aider les sections locales à accomplir leurs tâches durant la période où, à cause de la pandémie, le Syndicat ne pouvait pas organiser les séances d'éducation habituellement tenues en personne.

Durant la pandémie, j'en ai beaucoup appris sur ma capacité d'adaptation au changement. Cette prise de conscience m'a permis de croître sur les plans personnel et professionnel. En dépit des nombreuses difficultés qui se sont posées durant cette période, j'estime avoir rempli mon rôle et mes responsabilités en tant que secrétaire-trésorière nationale.

Pour ma part, je crois que les membres des deux grandes unités de négociation du STTP, soit l'unité urbaine et l'unité des FFRS, n'ont pas été assez reconnus en tant que travailleurs et travailleuses de première ligne ni en tant que premiers répondants. Durant la pandémie, les travailleurs et travailleuses des postes ont joué un rôle essentiel, d'un bout à l'autre du pays, soutenant les collectivités, qui ont pu demeurer fonctionnelles. Il en va de même des membres des unités du secteur privé. J'aimerais profiter de l'occasion pour vous remercier des efforts que vous avez déployés. Sachez que je suis consciente du fait que, tous les jours, vous avez accompli votre travail, vous mettant ainsi en danger de contracter le virus de la Covid-19.

Le processus électoral du STTP ne permet pas toujours de nouer de bonnes relations ni de mettre en place un climat de travail favorisant l'harmonie. Les membres s'attendent à ce que les représentantes et représentants élus à la tête du Syndicat s'acquittent de leurs responsabilités dans une collaboration où règne la bonne entente. Il n'est cependant pas toujours facile d'y parvenir.

Dans le présent rapport, j'ai expliqué en détail les nombreuses initiatives mises en œuvre durant le mandat et qui se sont traduites par une réduction des dépenses, un soutien fourni aux sections locales quant à leurs obligations aux termes des statuts nationaux, et une amélioration de l'efficacité des activités quotidiennes du STTP.

En raison de la pandémie, il a été impossible, durant le mandat, d'avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle, et ce, à cause de la charge de travail additionnelle visant l'administration du STTP. Ma famille et mon conjoint, Yves Hénault, ont fait preuve d'une grande patience et de beaucoup de compréhension. Je ne pourrai jamais trop les remercier de leur appui et de leur amour inconditionnels.

Servir les membres en tant que secrétaire-trésorière nationale a été pour moi un réel privilège! Grâce à votre soutien, et vu l'occasion qui se présente, je suis prête à relever les défis que nous apportera le prochain mandat, afin de vous servir, vous, les membres.

Solidarité,



Beverly Collins
Secrétaire-trésorière nationale

/akm
sepb 225
/ab-map scfp 1979

ANNEXE « A »

SOLDE DES FONDS			
	Fonds général	Fonds de défense	Fonds de réserve
Solde des fonds au 30 juin 2018	\$ -	\$ 26,792,762	\$ 15,627,920
Excédent des revenus sur les dépenses - 2019 (dépenses excédant les revenus)	(3,557,729)	5,532,963	2,106,269
Virement du fonds de réserve et/ou du fonds de défense - 2019	<u>3,557,729</u>	<u>(3,557,729)</u>	<u>-</u>
Solde des fonds au 30 juin 2019	-	28,767,996	17,734,189
Excédent des revenus sur les dépenses - 2020 (dépenses excédant les revenus)	2,603,142	4,746,610	327,869
Virement du fonds de réserve et/ou du fonds de défense - 2020	<u>(2,603,142)</u>	<u>-</u>	<u>2,603,142</u>
Solde des fonds au 30 juin 2020	-	33,514,606	20,665,200
Excédent des revenus sur les dépenses - 2021 (dépenses excédant les revenus)	4,358,230	9,754,515	3,450,246
Virement du fonds de réserve et/ou du fonds de défense - 2021	<u>(4,358,230)</u>	<u>-</u>	<u>4,358,230</u>
Solde des fonds au 30 juin 2021	\$ -	\$ 43,269,121	\$ 28,473,676
Excédent des revenus sur les dépenses - 2022 (dépenses excédant les revenus)	2,226,198	1,376,746	(1,076,808)
Virement du fonds de réserve et/ou du fonds de défense - 2022	<u>(2,226,198)</u>	<u>-</u>	<u>2,226,198</u>
Solde des fonds au 30 juin 2022	<u>\$ -</u>	<u>\$ 44,645,867</u>	<u>\$ 29,623,066</u>

ANNEXE « B »

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2019	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2020	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2021	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2022	Total des quatre exercices se terminant le 30 Juin 2022
REVENUS					
Part des cotisations	28,042,306	29,148,050	30,272,950	31,107,813	118,571,119
Placements	280,253	(243,534)	1,668,589	(223,519)	1,481,789
Autres	134,689	139,240	182,095	421,530	877,554
Total des revenus	28,457,248	29,043,756	32,123,634	31,305,824	120,930,462
DÉPENSES					
Administration					
Droits d'affiliation	607,167	569,306	648,270	680,772	2,505,515
Amortissement des immobilisations et des actifs incorporels	99,520	110,230	110,974	92,169	412,893
Informatisation	436,641	427,721	270,399	331,624	1,466,385
Location de matériel	115,492	115,149	128,250	110,982	469,873
Réparations et entretien du matériel	71,359	66,664	105,949	104,066	348,038
Frais généraux	25,602	16,168	24,225	20,790	86,785
Assurance	21,333	22,619	21,412	20,961	86,325
Intérêts et frais bancaires	11,285	5,901	7,081	6,468	30,735
Frais de gestion sur les placements	60,694	49,300	56,346	73,169	239,509
Bibliothèque	71,944	79,365	85,979	84,736	322,024
Perte (gain) sur cession d'immobilisations	-	437,090	-	-	437,090
Location et entretien de bureaux	1,723,362	1,718,078	2,691,831	2,352,542	8,485,813
Affranchissement	407,852	279,924	279,833	310,218	1,277,827
Impression et fournitures	223,271	291,559	561,642	296,231	1,372,703
Honoraires professionnels - vérification	49,426	54,455	48,392	48,082	200,355
Honoraires professionnels - général	213,532	200,605	124,599	282,512	821,248
Relations publiques et publicité	36,269	22,468	17,356	21,796	97,889
Déménagements	78,995	87,367	94,349	60,779	321,490
Téléphone, télécopieur et cellulaire	401,808	423,154	388,517	463,017	1,676,496
Hébergement - A.T.T.	71,991	75,392	83,456	153,064	383,903
Total Administration	4,727,543	5,052,515	5,748,860	5,513,978	21,042,896
Salaires et avantages sociaux					
Dirigeant-e-s, directeurs-trices, permanent-e-s syndicaux nationaux	4,819,683	5,550,790	5,470,391	5,674,424	21,515,288
Personnel - bureaux national et régionaux	4,258,085	4,774,868	4,570,298	5,165,250	18,768,501
Avantages sociaux	3,713,273	4,374,679	4,923,777	4,686,439	17,698,168
Total Salaires et avantages sociaux	12,791,041	14,700,337	14,964,466	15,526,113	57,981,957
Allocations quotidiennes et déplacements					
Dirigeants, directeurs, permanents syndicaux nationaux	225,142 Note 1	123,035	32,741	51,688	432,606
Frais d'automobile	28,591 Note 1	24,259	21,332	16,116	90,298
Total Allocations quotidiennes et déplacements	253,733	147,294	54,073	67,804	522,904

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2019	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2020	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2021	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2022	Total des quatre exercices se terminant le 30 Juin 2022
Réunions et services					
Comité d'appel	16,398	20,899	4,631	-	41,928
Arbitrage	2,464,918	1,975,018	2,433,530	2,788,981	9,662,447
Conférence biennale des femmes				16,674	16,674
Se donner le pouvoir de gagner				28,943	28,943
Conférences statutaires	954,081	-	-	58,258	1,012,339
Modèle des opérations de levée et de livraison - annexe AA			23,607	33,174	56,781
Congrès national	3,932,410	51,429	38		3,983,877
Vers des collectivités durables			631,440	1,030,295	1,661,735
Comités de discipline	94,285	140,359	17,189	12,688	264,521
Séminaires d'éducation	236,251	310,570	182,285	165,204	894,310
Fonds accumulé - participation des groupes d'équité					-
Comité sur l'environnement				8,898	8,898
Financement - 7.57		1,272	-	-	1,272
Garde d'enfants - 7.63			-	-	-
Financement - Participation des femmes - 7.58	3,850	6,342	-	91	10,283
Participation des femmes - sommes accumulées 7.58	90,573	1,835	-	5,000	97,408
Financement - Activités droits de la personne - 7.59	1,681	-	-	-	1,681
Financement - Activités droits de la personne -7.59 - sommes accumulées	6,799	6,147	-	-	12,946
Financement -11.07- Conférence biennale des femmes, région du Québec	-	-	-	-	-
Comité d'examen groupes 3 et 4		22,029	3,283	-	25,312
Journal	4,886	12,160	8,369	16,730	42,145
Frais juridiques - général	713,698	690,444	750,898	829,428	2,984,468
Programme d'assurance-invalidité de courte durée (membres)	744,010	820,666	626,309	571,311	2,762,296
Conseil national des syndics	88,464	68,166	111,963	53,128	321,721
Réunions du Conseil exécutif national	160,530	230,383	122,240	180,857	694,010
Réunions du CEN et des CER	19,693	115,466	-	39,587	174,746
Conférences nationale et régionales	-	-	-	138,450	138,450
Réunions du Comité exécutif national	20,341	32,972	135,333	90,198	278,844
Comité national de santé et sécurité	23,832	5,083	35,410	11,291	75,616
Comité national des droits de la personne	218,844	136,126	201,624	127,280	683,874
Organisation nationale des travailleurs et travailleuses					
retraités des postes	387	-	-	-	387
Réunions des présidents et présidentes	-	-	162,273	40,046	202,319
Comité national de la mesure du travail	26,543	8,317	16,515	8,249	59,624
Comité national des femmes	39,888	27,325	29,630	22,949	119,792
Comités de négociation des unités urbaine et FFRS	3,001,926	1,218,912	387,786	162,203	4,770,827
Négociations - Externe (unités du secteur privé)	125,427	67,777	71,725	153,073	418,002
Autres	222,020	176,801	27,163	51,926	477,910
Conférences prénégociations		-	682,827	5,574	688,401
Vote référendaire	128,959	-	44,971	953,356	1,127,286
Droits d'inscription	7,124	6,515	8,094	5,196	26,929
Projet - logiciel de réorganisation des itinéraires		13,189	-	-	13,189
Comité sur la transition vers un taux horaire pour les FFRS				42,405	42,405
Contenu et charge de travail des FFRS		25,473	85,371	74,500	185,344
Campagne Sauvons Postes Canada	681,960	34,986	-	-	716,946
Déléguées et délégués sociaux	14,565	4,713	-	18,252	37,530
Étude de valeur de tri - FFRS	-	-	-	-	-
Soutien au mouvement syndical et aux coalitions	162,184	193,128	100,466	108,672	564,450
Syndicalisation - interne	36,133	115,966	93,035	118,864	363,998
Total Réunions et services	14,242,660	6,540,468	6,998,005	7,971,731	35,752,864
Total des dépenses	32,014,977	26,440,614	27,765,404	29,079,626	115,300,621
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses excédant les revenus)	(3,557,729)	2,603,142	4,358,230	2,226,198	5,629,841

Remarque 1 : Un système d'information comptable axé sur les activités est utilisé depuis l'exercice 2018-2019.

ANNEXE « C »

ÉTAT DES REVENUS ET DES DÉPENSES DU FONDS DE DÉFENSE

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2015	Total des trois exercices au 30 juin 2015	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2016	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2017	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2018	Total des trois exercices au 30 juin 2018	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2019	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2020	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2021	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2022	Total des quatre exercices au 30 juin 2022	
REVENUS														
Part des cotisations	\$0	\$0	\$657,382	\$657,382	\$4,017,356	\$4,021,410	\$4,164,625	\$12,203,391	\$4,648,223	\$4,915,513	\$5,101,189	\$5,239,188	\$19,904,113	
Placements	\$442,487	\$1,108,357	\$331,785	\$1,882,629	\$322,698	\$515,295	\$374,424 **	\$1,212,417	\$1,215,641	-\$168,108	\$4,653,326	-\$3,862,442	\$1,838,417	
Autres	\$0	\$0	\$0	\$0	\$391,464	\$0	\$0	\$391,464	\$29,532	\$5	\$0	\$0	\$29,537	
Total des revenus	\$442,487	\$1,108,357	\$989,167	\$2,540,011	\$4,731,518	\$4,536,705	\$4,539,049	\$13,807,272	\$5,893,396	\$4,747,410	\$9,754,515	\$1,376,746	\$21,772,067	
DÉPENSES														
Indemnités de grève	\$2,197	\$525	\$0	\$2,722	\$0	\$0	\$0	\$0	\$336,900	\$800	\$0	\$0	\$337,700	
Intérêts et frais bancaires	\$2,688	\$182	\$0	\$2,870	\$15,000	\$12,106	\$711	\$27,817	\$23,533	\$0	\$0	\$0	\$23,533	
Total des dépenses	\$4,885	\$707	\$0	\$5,592	\$15,000	\$12,106	\$711	\$27,817	\$360,433	\$800	\$0	\$0	\$361,233	
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses excédant les revenus)	\$437,602	\$1,107,650	\$989,167	\$2,534,419	\$4,716,518	\$4,524,599	\$4,538,338	\$13,779,455	\$5,532,963	\$4,746,610	\$9,754,515	\$1,376,746	\$21,410,834	

** Les frais de gestion des placements sont déduits des revenus de placements

ANNEXE « D »

ÉTAT DES REVENUS ET DES DÉPENSES DU FONDS DE RÉSERVE

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2015	Total des trois exercices au 30 juin 2015	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2016	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2017	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2018	Total des trois exercices au 30 juin 2018	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2019	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2020	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2021	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2022	Total des quatre exercices au 30 juin 2022	
REVENUS														
Part des cotisations	\$748,825	\$738,656	\$728,335	\$2,215,816	\$644,911	\$641,302	\$666,349	\$1,952,562	\$743,723	\$786,497	\$816,199	\$838,284	\$3,184,703	
Part des cotisations - syndicalisation externe	\$748,825	\$738,656	\$728,335	\$2,215,816	\$644,911	\$641,302	\$666,349	\$1,952,562	\$743,723	\$786,497	\$816,199	\$838,284	\$3,184,703	
Placements	\$396,413	\$1,156,024	\$440,737	\$1,993,174	\$454,866	\$517,254	\$257,282 **	\$1,229,402	\$1,215,002	\$112,027	\$2,762,859	-\$1,875,308	\$2,214,580	
Total des revenus	\$1,894,063	\$2,633,336	\$1,897,407	\$6,424,806	\$1,744,688	\$1,799,858	\$1,589,980	\$5,134,526	\$2,702,448	\$1,685,021	\$4,395,257	-\$198,740	\$8,583,986	
DÉPENSES														
Amortissement des immobilisations	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$77,694	\$77,694	\$155,388	\$77,694	\$77,694	\$0	\$0	\$155,388	
Prélèvement spécial - CTC	\$0	\$65,177	\$0	\$65,177	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Assemblée générale CTC	\$0	\$53,663	\$0	\$53,663	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Campagne Vers des collectivités durable	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$31,659	\$31,659	\$78,765	\$0	\$0	\$0	\$0	\$78,765
Honoraires professionnels	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$56,500	\$77,721	\$134,221	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Mouvement syndical	\$30,862	\$0	\$0	\$30,862	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Campagne Sauvons Postes Canada	\$0	\$359,759	\$0	\$359,759	\$310,000	\$0	\$697,261	\$1,007,261	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Syndicalisation - externe	\$267,410	\$362,136	\$69,738	\$699,284	\$72,326	\$128,450	\$350,972	\$551,748	\$439,720	\$1,279,458	\$945,011	\$878,068	\$3,542,257	
Total des dépenses	\$298,272	\$840,735	\$69,738	\$1,208,745	\$382,326	\$262,644	\$1,235,307	\$0	\$1,880,277	\$596,179	\$1,357,152	\$945,011	\$878,068	\$3,776,410
dépenses les revenus)	(dépenses excédant													
		\$1,595,791	\$1,792,601	\$1,827,669	\$5,216,061	\$1,362,362	\$1,537,214	\$354,673	\$3,254,249	\$2,106,269	\$327,869	\$3,450,246	-\$1,076,808	\$4,807,576

** Les frais de gestion des placements sont déduits des revenus de placements

RAPPORT DU DIRIGEANT NATIONAL DES GRIEFS

Consœurs,
Confrères,
Camarades,

Le mandat 2019-2023 a été marqué par un certain nombre de défis. Cela n'a rien de nouveau, mais nous savions que ce mandat serait difficile. Des membres expérimentés quittaient l'organisation pour prendre leur retraite, et ce, à tous les paliers. Nous savions que nous allions avoir besoin d'aide pour assurer la transition. Plus de 15 dirigeantes et dirigeants ou permanentes et permanents élus au congrès de 2019 ont quitté l'organisation depuis le congrès. C'est du jamais vu. Certains sont allés travailler pour d'autres syndicats, mais d'autres sont malheureusement allés travailler pour la direction de Postes Canada.

FORMATION ET ÉDUCATION

Au cours du mandat, nous avons formé plus de 30 nouveaux plaideurs et plaideuses dans différentes régions et sections locales. Cette formation a été dispensée par deux membres à la retraite, la consœur Cathy Kennedy et le confrère Gord Fisher. Ce cours de cinq jours enseigne comment représenter nos membres en arbitrage grâce à une série de mises en situation et d'exercices. Des séances de formation supplémentaires auraient été nécessaires, mais la pandémie nous a empêchés de former davantage de plaideurs et plaideuses dans le cadre du cours, qui se prête difficilement à l'apprentissage en ligne en raison de ses particularités.

La région des Prairies, avec l'aide de la responsable régionale des griefs, la consœur Amanda Cowie, et du confrère Fisher, a organisé une série de formations en ligne sur différents principes juridiques et les objections préliminaires. Cette formation, d'abord élaborée à l'intention des plaideurs et plaideuses de la région, a été offerte au reste du pays avec l'aide des services de l'éducation et des griefs du bureau national. Je les remercie pour cette excellente initiative.

Le site Web de la jurisprudence est l'un des outils clés des confrères et consœurs qui s'occupent de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. La version dont ils disposaient jusqu'à maintenant datait du milieu des années 90. Elle reposait sur une technologie désuète et n'avait pas été mise à jour depuis au moins dix ans, en partie à cause d'une technologie défectueuse. Je suis heureux d'annoncer qu'une nouvelle version du site Web sur la jurisprudence est maintenant disponible. Notre nouveau site, dont le moteur de recherche est bien plus performant que la version précédente, a été lancé le 20 décembre dernier. Cette nouvelle version est une grande amélioration par rapport à la précédente, même si un certain nombre de décisions et de résumés doivent encore être ajoutés au site.

LA PANDÉMIE DE COVID-19

Comme vous le savez, le Syndicat a fait face au défi sans précédent de la pandémie de COVID-19. Cet obstacle – qui se poursuit encore dans une certaine mesure – a duré la majeure partie du mandat. Le Syndicat en a subi les répercussions à chaque palier et a dû s'adapter à une situation en constante évolution : variants du virus, mesures sanitaires et directives émises par les autorités de santé publique.

À la suite d'un avis juridique sur les mesures sanitaires de l'Ontario et de consultations avec les unités de négociation du personnel du bureau national, ce dernier a dû fermer en mars 2020. Le travail y a repris progressivement en présentiel à partir de mai 2022.

Les dirigeantes et dirigeants, les permanentes et permanents et le personnel ont dû s'adapter au télétravail et à l'accès limité au bureau national. La plupart d'entre nous n'avaient que peu d'expérience avec les réunions virtuelles et le travail avec des documents presque entièrement électroniques. Il a fallu beaucoup de planification pour nous doter des outils appropriés, et je tiens à remercier le service de la TI pour sa patience et son engagement à faire en sorte que nous puissions continuer à servir nos membres pendant cette période difficile, ce qui aurait été impossible sans eux. Personnellement, je pense que nous nous en sommes bien sortis, en tirant le meilleur parti de la situation, même si ce n'était pas l'idéal. Bien que nous ayons pu nous réunir virtuellement et travailler sur des documents à distance, les restrictions sanitaires ont eu des répercussions sur la communication et le partage d'idées au sein de notre service, ainsi que sur l'intégration et la formation de ses nouveaux membres. Certains d'entre nous ont travaillé de très longues heures en raison de la crise, et je ne peux imaginer comment nous aurions pu représenter nos membres sans les nouvelles technologies mises à notre disposition au cours de la pandémie.

Certains processus ont aussi dû être adaptés à la situation, dont ceux de la transmission des dossiers de griefs entre les bureaux régionaux et le bureau national, le renvoi des griefs à l'arbitrage et l'établissement des calendriers. De plus, le service national des griefs a perdu sept membres de son personnel de soutien, dont des adjointes administratives et des commis à la saisie des données. Ces facteurs ont compliqué le travail du service à de nombreux niveaux tout au long du mandat.

Nous avons également procédé à des rénovations au troisième étage du bureau national. Elles étaient attendues et grandement nécessaires. Or, nous devions d'abord mettre en boîte, identifier et classer l'ensemble des dossiers du service, soit plusieurs dizaines d'années de documents, et prendre une décision sur ce que nous allions conserver, éliminer ou numériser.

Personne ne savait combien de temps allait durer la pandémie. Chaque palier du Syndicat a donc dû s'adapter à l'audition virtuelle des griefs. Bien que les audiences virtuelles soient loin d'être idéales, elles étaient nécessaires compte tenu des règles strictes concernant le nombre de personnes autorisées dans une salle de réunion et les déplacements entre les régions, ainsi que la fermeture des établissements comme les hôtels où ont normalement lieu les audiences.

Dans certains cas, les audiences en personne étaient impossibles, et nous avons dû nous adapter afin de représenter nos membres en temps utile. Par exemple, l'arbitrage de différend que nous a imposé la loi de retour au travail avec l'arbitre MacPherson a dû se terminer sur une plateforme virtuelle.

Cette question demeure litigieuse entre les parties, car bien que la Société reconnaisse que les audiences en personne sont la norme, certains de ses représentants régionaux continuent d'essayer d'imposer des audiences virtuelles au STTP. Le bureau national a dû intervenir à plusieurs reprises pour clarifier sa position.

Lorsque la pandémie a été déclarée au Canada en mars 2020, on en ignorait encore beaucoup sur le virus. Nous savions qu'il se propageait rapidement – mais pas exactement comment – et qu'il pouvait être grave pour les personnes infectées. C'est dans ce contexte que des lignes de communication directes et des réunions fréquentes avec les hauts responsables de Postes Canada ont été immédiatement établies dans le but de prendre rapidement les mesures nécessaires en fonction de l'évolution de la situation. Jan Simpson, présidente nationale, Julee Sanderson, 1^{re} vice-présidente nationale, et moi-même avons assisté à ces réunions au plus fort de la pandémie. Au cours des premières semaines de crise, nous avons rencontré le Conseil exécutif national presque tous les jours ou tous les deux jours. Les membres du Conseil rendaient compte de la situation dans leur région et faisaient part des préoccupations de leurs membres dans les lieux de travail.

À la suite de ces rencontres, nous tenions des réunions avec l'employeur et faisions ensuite rapport au Comité exécutif national. Ce processus nous a permis de traiter de nombreuses questions, dont les mesures de santé et de sécurité à mettre en œuvre rapidement dans les lieux de travail, les congés nécessaires pour protéger nos membres de la maladie, la protection à assurer en cas d'infection ou de contact étroit avec le virus, les fermetures d'écoles, etc. Bien que les protections prévues aux conventions collectives suffisent pour faire face à la plupart des situations, nous avons dû nous assurer que la Société allait interpréter correctement ces dispositions et mettre en place des procédures précises pour faire connaître les congés et les mettre à la disposition de nos membres. Au total, huit griefs nationaux ont été déposés directement en rapport avec l'application ou l'interprétation par la Société des dispositions relatives aux congés, soit quatre pour chacune de nos principales unités de négociation :

- N00-18-00003, N00-20-00004, N00-20-00007 et N00-22-00001 pour l'unité urbaine;
- N00-18-R0005, N00-20-R0004, N00-20-R0005 et N00-22-R0002 pour l'unité des FFRS.

Ces griefs concernent des questions pour lesquelles Postes Canada a déterminé à tort la durée ou l'admissibilité de congés tels que le congé pour personne à risque élevé et le congé de quarantaine. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en train de déterminer la meilleure stratégie pour faire avancer ces questions et inscrire ces griefs au calendrier d'arbitrage.

Le Comité national de santé et de sécurité (CNSS) s'est également réuni régulièrement pendant la pandémie, veillant à ce que les décisions soient communiquées et appliquées correctement sur les lieux de travail, tout en entretenant aussi une communication régulière avec les membres des comités locaux de santé et de sécurité.

Nous sommes parvenus à mettre en place des mesures sanitaires spéciales, à adapter certaines procédures de travail et à fournir des équipements de protection individuels spécifiques aux besoins particuliers des membres de tous les groupes afin de les protéger.

Pour ce faire, nous avons dû consulter à plusieurs reprises la SCP ainsi que les différentes instances de santé publique à travers le pays pour assurer une application uniforme des procédures respectant et tenant compte de l'évolution des connaissances du virus et de ses méthodes de transmission. Nous avons mis en place la distanciation physique, les horaires décalés ou l'ajout de vagues supplémentaires, le port du masque imposé par Emploi et Développement Social Canada (EDSC), les procédures de nettoyage sanitaire, et plusieurs autres encore. Malgré certaines difficultés en ce qui concerne l'approvisionnement de certains équipements de protection individuels, particulièrement au début de la pandémie, nous avons fait des représentations à l'employeur en mettant de l'avant les préoccupations soulevées par nos membres à travers le pays et pour assurer la disponibilité de cet équipement sur les lieux de travail.

Nous avons été déçus des mesures de prévention mises en place pour les comptoirs de vente au détail. Alors que la population voyait tous les commerces de vente au détail s'équiper de cloisons de Plexiglas pour mieux protéger leurs employés aux caisses, la SCP a plutôt opté pour un produit beaucoup plus mince et moins solide. Les dimensions et la stabilité de ces rideaux ont été la source de plusieurs préoccupations de nos membres. Le STTP a demandé à maintes reprises à la SCP de fournir une barrière plus adéquate et des enseignes avisant qu'aucun langage agressif ne sera toléré dans nos installations. La Société a refusé ces demandes, qui avaient été formulées à la suite d'une montée fulgurante de situations de violence en milieu de travail aux comptoirs de vente au détail à travers le pays.

PRATIQUE DE VACCINATION DE POSTES CANADA

La pratique de vaccination obligatoire de Postes Canada est entrée en vigueur le 29 octobre 2021. Bien que nous ayons reçu des versions antérieures de la pratique selon lesquelles les travailleuses et travailleurs non vaccinés auraient la possibilité de subir un test rapide avant chaque quart de travail, Postes Canada a mis en œuvre une pratique sans option de test et exigeant que tous les travailleuses et travailleurs soient pleinement vaccinés ou, s'ils n'étaient que partiellement vaccinés, qu'ils s'engagent à l'être entièrement, sous peine d'être placés en congé sans solde.

Nous avons compris que cette pratique allait avoir de graves répercussions pour certains de nos membres. Nous savions qu'il s'agissait d'une question polarisante et que l'opinion sur les vaccins variait considérablement au sein de nos membres. Tout au long de la pandémie, le Syndicat a pris position en faveur de la disponibilité de ces vaccins pour nos membres sous de nombreuses formes. Nous avons fait des démarches auprès de Postes Canada et des différents paliers de gouvernement pour que les membres intéressés puissent obtenir le vaccin en priorité en raison de la nature de leur travail et du fait qu'ils appuyaient l'économie en livrant les produits qui permettaient au pays de fonctionner et à la population de traverser cette période difficile. Un autre exemple est celui de la section locale et de la région du Toronto métropolitain, qui a plaidé avec succès en faveur de la mise en place de cliniques de vaccination sur place pour les membres souhaitant se faire vacciner.

Ce n'est que lorsque nous avons trouvé un expert en mesure de soutenir une approche « vacciner ou tester » similaire à celle des versions précédentes de la pratique de vaccination de la Société que le Conseil exécutif national a autorisé le dépôt des griefs nationaux N00-20-00008 et N00-20-R0006.

Il s’agissait d’un point crucial dans la prise de décision du Syndicat, qui estimait qu’il s’agissait d’une approche qui protégerait la santé et la sécurité de tous les membres, quelle que soit leur opinion sur les vaccins.

Nous savions qu’il s’agissait d’une cause difficile, car la jurisprudence n’était pas favorable à notre position et la situation évoluait au fur et à mesure que nous plaidions notre cause devant les arbitres.

À mesure que la situation évoluait et que les membres subissaient les conséquences de la pratique de la Société, la question est devenue l’un des enjeux les plus conflictuels que le STTP n’a jamais eu à aborder. Certains de nos confrères et consœurs placés en congé sans solde ont harcelé et intimidé des représentantes ou représentants de section locale, et tous les paliers du Syndicat ont fait l’objet de menaces et d’accusations. Tout cela s’est produit alors que nous étions l’un des syndicats les plus proactifs du pays dans la défense de nos membres et que nous avions mis en place des ressources considérables pour y parvenir. Je tiens à remercier, au nom du STTP, tous ceux qui ont tenu bon et travaillé d’arrache-pied et avec intégrité pour garantir la santé et la sécurité des membres et faire fonctionner le Syndicat pendant cette période difficile.

Dans le cadre du grief N00-20-00008, le Syndicat a demandé une ordonnance de cesser ou de ne pas faire aux termes de l’article 9 de la convention collective de l’unité urbaine. Il s’agit d’une procédure accélérée semblable à une injonction dans laquelle le Syndicat demande à l’arbitre d’ordonner à la Société de mettre de côté sa pratique pendant que le bien-fondé du grief est entendu dans le cadre de l’arbitrage. Hélas, l’arbitre a rejeté notre requête le 25 novembre 2021, mais il a toutefois ordonné une audience prioritaire pour entendre la suite du grief.

Par la suite, le Syndicat s’est adressé à un autre arbitre à qui les deux parties ont présenté des preuves très complètes, et ce, pendant six jours d’audience, de décembre 2021 à avril 2022.

Malheureusement, dans sa décision finale rendue le 28 avril 2022, l’arbitre, favorisant les preuves scientifiques présentées par la Société, a rejeté le grief N00-20-00008.

Le Syndicat a également déposé les griefs nationaux N00-22-00003 et N00-22-R0003. Ces griefs contestent la décision de la Société de ne pas permettre aux travailleuses et travailleurs placés en congé sans solde, conformément à sa pratique de vaccination, de reprendre le travail dès la levée des mandats fédéraux en matière de vaccination. Ces dossiers seront soumis à l’arbitrage au cours du prochain mandat.

MODIFICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

De nombreuses décisions arbitrales ont modifié le contenu des conventions collectives au cours du mandat. L’arbitre Flynn a rendu trois décisions sur le processus d’équité salariale pour les FFRS. Ses deux premières décisions ont été rendues en 2018, mais les discussions sur la mise en œuvre de ces dernières se sont poursuivies en 2019 et 2020 en raison de désaccords sur leur interprétation, et les parties ont dû retourner devant l’arbitre pour clarifier certains aspects. Ces discussions ont été finalisées alors que nous mettions également en œuvre la décision de l’arbitre MacPherson découlant de la loi de retour au travail. La décision de l’arbitre MacPherson, rendue en juin 2020, a modifié les conventions collectives de l’unité urbaine et des FFRS.

De nombreuses questions devaient être examinées afin de produire les conventions collectives et d'en clarifier l'application. Notre première réunion nationale des présidentes et présidents de section locale en mode virtuel s'est tenue du 20 au 22 novembre 2020. Au cours de cette réunion, le négociateur et la négociatrice en chef, l'équipe de négociation des deux unités, le directeur de la recherche du STTP et moi-même avons présenté les différents changements et répondu aux questions des présidentes et présidents. Nous avons reçu des commentaires très positifs, et je profite de cette occasion pour remercier tous ceux et celles qui ont participé à ce processus et qui ont rendu cette réunion possible. Cela dit, je pense que les confrères Lapointe et Bickerton méritent une mention spéciale pour leur expérience et leurs connaissances inestimables.

Au printemps 2021, la Société a contacté le STTP pour discuter d'une prolongation des conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS, qui devaient expirer le 31 janvier 2022 et le 31 décembre 2021, respectivement. La Société a invoqué la pandémie et sa situation financière déficitaire pour justifier la prolongation. Cette offre est survenue alors que nous étions en train de déterminer nos revendications et que le Conseil exécutif national avait déjà choisi ses deux négociatrices en chef. Le Conseil a alors mandaté les deux négociatrices en chef, la présidente nationale et moi-même pour discuter avec la Société et faire rapport au Conseil au fur et à mesure de l'évolution de ces discussions. Le Conseil a alors recommandé à l'unanimité d'accepter la prolongation proposée et nous avons tenu notre premier vote de ratification virtuel. Bien qu'il y ait eu de grands débats d'idées et des points de vue opposés quant à savoir si nous devions accepter les prolongations, les deux projets de conventions collectives ont été ratifiés. Le processus a été semé d'embûches et était loin d'être parfait, mais je tiens à remercier tous ceux et celles qui ont travaillé sans relâche pour le rendre possible, qui ont contribué participé aux présentations au nom du Conseil et qui ont participé aux nombreuses assemblées organisées d'un océan à l'autre.

Au cours du mandat, des groupes de travail ont été créés pour traiter diverses questions, dont le comité d'examen des textes contractuels des groupes 3 et 4 et le comité chargé du projet pilote sur la disponibilité des travailleuses et travailleurs temporaires découlant des négociations de 2018. La pandémie a grandement nui à ces deux initiatives, qui ont dû être suspendues en raison de la situation. Un autre exemple est le Comité de transition vers un taux horaire pour les FFRS, dont le travail pourrait être considéré comme l'extension des travaux du Comité sur le contenu et la charge de travail des FFRS. Un rapport de ce Comité devrait être mis à la disposition des déléguées et délégués au congrès.

Au cours de la seconde moitié du mandat, les parties ont discuté de la nécessité d'ajouter des arbitres aux listes prévues dans nos conventions collectives. En raison des circonstances des deux dernières rondes de négociation, aucun nouvel arbitre n'a été ajouté. Le dernier ajout d'un arbitre à la liste de la convention collective urbaine remontait vraisemblablement à 1998. Or, nous travaillons avec certains des arbitres actuels depuis des décennies, et au cours des dernières années, certains ont pris leur retraite ou sont malheureusement décédés. Au moment de rédiger le présent rapport, les parties se sont mises d'accord sur un groupe d'arbitres, que nous sommes en train d'inclure aux différentes listes. Les discussions avec la Société à ce sujet se poursuivent.

Au cours du mandat 2019-2023, le gouvernement fédéral libéral a introduit un certain nombre d'amendements au *Code canadien du travail*. La première série de changements sont entrés en vigueur en septembre 2019. Ces changements portaient, entre autres, sur le congé de deuil, le congé pour les victimes de violence familiale, des modalités de travail plus souples, l'ajout de 5 jours de congé personnels (dont 3 payés) et une pause non rémunérée de 30 minutes pour chaque tranche de 5 heures travaillées. Si certains de ces changements représentent une amélioration pour la plupart de nos membres, la pause non rémunérée de 30 minutes a eu des conséquences négatives pour certains de nos membres à temps partiel. Nous avons tenté d'en limiter les répercussions, allant même jusqu'à appuyer la demande de la Société pour une exemption aux directives du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, ce qui, malheureusement, lui a été refusé. Nous lui avons aussi demandé de limiter l'incidence de cette modification sur nos membres, mais nous savons qu'elle a adopté une approche consistant à réduire de 15 minutes le temps prévu dans certaines régions. Les décisions finales concernant les horaires ont été laissées aux directions locales.

Plus récemment, le projet de loi C-3 a introduit 10 jours de congé de maladie rémunérés. Cette mesure est entrée en vigueur en décembre 2022 et permet aux membres d'utiliser une partie de ces jours à partir de janvier 2023. En gros, la Société a essentiellement décidé que l'ajout de six nouveaux jours de congé personnels au système actuel de la convention collective était suffisant pour répondre aux exigences du *Code*. Bien que certains voient d'un bon œil ce changement, nous sommes en désaccord avec la position de la Société et l'application de ce changement. C'est pourquoi nous avons déposé les griefs nationaux N00-22-00006 et N00-22-R0006.

CONSULTATIONS NATIONALES

Le dossier des consultations nationales comprend les éléments suivants :

- Consultations pour l'unité urbaine
- Consultations pour l'unité des FFRS
- Gestion de l'assurance-invalidité (invalidité de courte et de longue durée)

Entre février 2019 et février 2023, il y a eu 100 consultations nationales distinctes portant sur plus de 534 enjeux. Règle générale, tous les changements proposés par la Société concernant nos conditions de travail font l'objet d'une consultation nationale.

Cependant, les statistiques ci-dessus ne tiennent pas compte des nombreuses consultations internes et externes menées sur des sujets tels que le nouveau centre de traitement Albert-Jackson, la politique de vaccination de la Société, les modifications apportées au *Code canadien du travail* (10 jours de congé de maladie payés, les pauses de 30 minutes non rémunérées, etc.)

AUTOMATISATION

Au cours du mandat, la Société a commencé à mettre en œuvre et à mettre à l'essai du nouvel équipement automatisé à un rythme alarmant. Elle a maintes fois refusé de nous donner un préavis conforme aux alinéas 29.03 a) pour l'unité urbaine ou 35.03 a) pour les FFRS.

La Société justifie cette omission en prétendant qu'elle n'a pas à donner d'avis de changement technologique si le changement n'a pas d'incidence sur les effectifs ou la dotation en personnel. Le Syndicat n'est pas d'accord avec cette position et a déposé un grief national à ce sujet. Nous aidons présentement les sections locales et les régions touchées par des changements technologiques à en déterminer les effets négatifs sur les membres, et nous tenons des discussions à l'interne sur la façon dont le STTP devrait aborder les changements qui peuvent avoir une incidence sérieuse sur le nombre de postes au sein de nos unités de négociation.

Voici quelques-uns des systèmes d'automatisation mis en œuvre ou mis à l'essai par la Société :

- Véhicules autoguidés
- Robots mobiles autonomes
- Terminal de données portatif de nouvelle génération
- Armoires à colis extérieures
- Bras robotisés pour le tri international des petits paquets
- Assemblage automatisé de courrier de quartier
- Casque Hololens
- Chariot électrique eTrolley
- Tri assisté par ordinateur
- Télématique dans les véhicules

Le STTP estime que la Société met à l'essai ou met en œuvre ces nouvelles technologies d'automatisation dans le but de déqualifier le travail et de réduire le coût de la main-d'œuvre. Selon la Société, ces nouvelles technologies augmenteront sa capacité de volume et son rendement tout en faisant baisser le nombre de lésions musculo-squelettiques et de blessures causées par les répétitions.

Cependant, nous savons bien que l'introduction de ces nouvelles technologies et de l'automatisation réduira les besoins en personnel et, en retour, le nombre de membres à temps plein et à temps partiel nécessaires pour effectuer le travail actuel. Nous ignorons toujours les répercussions à long terme de ces changements.

Les véhicules autoguidés ne nécessitent pas de conducteur et peuvent être programmés pour déplacer un monoteneur d'une zone à l'autre.

La Société prévoit d'installer huit bras robotisés de triuse internationale des petits paquets (pour le dépôt automatisé de colis) à Vancouver, et huit autres à Toronto. Elle analyse actuellement les répercussions de cette nouvelle automatisation sur le personnel ainsi que les détails de sa mise en œuvre. D'après les recherches effectuées par le STTP, ces bras robotisés menacent 32 emplois. Ils sont équipés de pinces pour saisir les articles et utilisent des caméras et des lecteurs de codes à barres pour manipuler les colis qui leur sont présentés de manière aléatoire. Ils peuvent fonctionner 21 heures par jour, 6 jours par semaine, et jusqu'à 16 heures le 7^e jour. Ils peuvent aussi enregistrer des données telles que le nombre de colis déplacés au cours d'une période donnée, ainsi que le volume de colis rejetés, le type de cycle, etc. La Société avait prévu leur mise en œuvre en octobre 2022, mais celle-ci a été retardée.

En novembre 2019, la Société a publié un document intitulé « Chapitre 4 ». Ce document, publié sur Intrapost, donne un aperçu du plan de la Société pour les 5 à 7 prochaines années. Ce plan prévoit notamment d'investir 4 milliards \$ pour renforcer la capacité, améliorer le service, moderniser le réseau, renouveler le parc de véhicules et rendre les opérations plus écologiques.

Le centre de traitement Albert-Jackson est la plus récente installation de Postes Canada. Bâtie dans l'est de l'Ontario au coût de 470 millions \$, cette installation de tri de colis ultramoderne est la plus grande au Canada et constituera une plaque tournante essentielle pour le réseau postal canadien. Son entrée en service est prévue le 16 avril 2023. Elle pourra trier plus de 60 000 colis par heure, soit 50 % de plus que Gateway, et traitera également plus d'un million de colis par jour à plein rendement, pour en effectuer l'acheminement vers plus de 300 sites.

Le premier avis de changement technologique relativement à la construction du nouveau centre de traitement a été reçu le 25 septembre 2020 ou aux alentours de cette date, et le premier protocole d'entente a été signé le 6 décembre 2022. Au cours de cette période, nous avons mené de nombreuses consultations avec la Société. L'impact de ce changement sur le réseau de Postes Canada a eu des conséquences majeures pour nos membres des régions de l'Ontario et du Toronto métropolitain. La Société a déplacé plus de 500 postes de l'installation Gateway et du centre de livraison de York pour les transférer au nouveau centre de traitement Albert-Jackson, à Scarborough. Elle a également procédé à une restructuration de l'effectif des courriers des services postaux (CSP) dans la région, ce qui a entraîné le déplacement d'encore plus de membres.

Lorsque nous avons entamé ces discussions au titre de l'article 29, nous nous sommes rendu compte que nous devions inclure les sections locales et leurs connaissances et prendre en compte différents points de vue dans la conversation. C'est pourquoi nous avons sollicité la participation aux consultations de représentantes et représentants des sections locales et des bureaux régionaux. Nous avons fait preuve de diligence et nous nous sommes réunis entre nous avant et entre chaque discussion avec l'employeur, et l'ensemble du groupe a participé aux discussions avec la Société.

Nous sommes parvenus à négocier une compensation pour les membres qui ont dû être déplacés en raison de cette initiative, ainsi qu'un processus offrant d'autres options à celles et ceux qui ne souhaitaient pas être relocalisés au centre Albert-Jackson. Au total, nous avons signé trois protocoles d'entente, dont deux s'appliquaient aux groupes 1, 3 et 4, et un aux CSP du groupe 2. Le processus a été long et complexe et je tiens à remercier les sections locales de Toronto et de Scarborough et les deux bureaux régionaux pour leur patience et leur courage en ces temps difficiles.

FFRS

Au cours du mandat, plusieurs questions ont fait l'objet de consultations, notamment l'application de la décision sur l'équité salariale et celle de l'arbitre MacPherson.

Même si l'introduction du tri séquentiel remonte à quelques années, la Société a accéléré cette initiative et a commencé à en appliquer les valeurs, qui affectent celles du Système de gestion des itinéraires (SGI).

En raison de l'augmentation significative du nombre de colis et d'articles à remettre en main propre (ERMP), la Société a introduit des armoires à colis extérieures sur les itinéraires où le nombre d'ERMP est élevé. La livraison aux armoires ne comporte aucune valeur de temps et entraîne une baisse du nombre d'ERMP, ce qui diminue encore la valeur de l'itinéraire. Le Syndicat a donc déposé un grief national (N00-22-R0001).

INITIATIVES DE POSTES CANADA

Au cours du mandat, la Société a mis en œuvre de nombreuses initiatives et projets pilotes :

- Projet de modernisation de la technologie appliquée à la vente au détail
- Recouvrements relatifs aux ERMP
- Modifications en matière de sécurité et de gestion des clés
- Processus de transfert des ERSA
- Véhicules électriques
- Véhicules C250
- Élimination du fonds excédentaire (Procédure CMS 1128.16)
- Test de prise en pince du courrier de quartier
- Distributrices automatiques

Il faut souligner le rôle essentiel que jouent les consultations dans la procédure de règlement des griefs. Elles nous permettent de recueillir de l'information à tous les paliers du Syndicat afin d'orienter l'arbitrage et d'informer nos membres des changements à venir. Les consultations sont également l'occasion de faire connaître l'opposition et la position du Syndicat, d'aborder toute répercussion négative et de corriger ou de résoudre tout problème.

Le processus de consultation est inscrit dans nos conventions collectives. Nous devons continuer de l'utiliser pour repousser les attaques de l'employeur contre nos droits, et ce, à tous les paliers du Syndicat.

PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

À la mi-mandat, la gestion de l'assurance-invalidité a été ajoutée au portefeuille des consultations. Au moyen de discussions avec les dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation (DREO) et d'autres représentantes et représentants qui s'occupent des dossiers du Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD), nous essayons d'aborder les questions d'un point de vue des politiques ou au moyen d'une consultation avec le groupe de la gestion de l'assurance-invalidité de la Société.

Dans le cadre du PAICD, la Société a mis en œuvre le programme AbilityCBT, administré par un tiers, et a forcé les membres à y participer. Ce programme s'adresse aux membres en congé pour des raisons de santé mentale dans le cadre du PAICD, et leur participation est censée être volontaire.

Or, le fournisseur d'assurance-invalidité de la Société, la Canada-Vie, harcèle constamment nos confrères et consœurs déjà vulnérables et les menace, entre autres, d'interrompre leurs prestations pour les inciter à participer au programme, qui a été mis en place unilatéralement et sans qu'aucun préavis soit donné au Syndicat. Nous avons donc déposé les griefs nationaux N00-22-00007 et N00-22-R0007.

Étant donné que de plus en plus de membres sont confrontés à des problèmes de santé mentale, il est nécessaire d'ajouter des spécialistes en la matière à notre liste de médecins indépendants. Nous devons aussi rester sur nos gardes, car les initiatives intrusives mises de l'avant par la Société ne se rendent pas toujours à l'oreille du Syndicat. Le contact entre le Syndicat et les membres doit être constant en ce qui concerne les programmes mis en place par l'employeur.

SANTÉ ET SECURITÉ

Annexe « DD »

En début de mandat, nous avons organisé une session destinée aux futurs formatrices et formateurs des comités locaux de santé et sécurité. Cette formation a eu lieu à Montréal et réunissait plusieurs de nos membres de partout au pays, qui ont pu se perfectionner ensemble dans la langue de leur choix. Elle leur a permis de bien se préparer pour les formations des comités locaux qui se pointaient à l'horizon pour le mandat de 2019 à 2023. Malheureusement, plusieurs des sessions prévues ultérieurement ont dû être reportées à cause de la pandémie.

Les formations conjointes pour les CLMSS ont repris depuis la fin de 2021, selon les régions où les mesures sanitaires le permettaient.

Conformément aux besoins de mettre à jour la formation conjointe des CLMSS, nous avons entamé le processus au sein du CNMSS. Cette initiative a été financée par les fonds disponibles de l'annexe « DD ». Cette révision a commencé au début de l'année 2022. Une firme externe du nom de Metrix Group a été sélectionnée par les parties afin de préparer un contenu qui sera évalué par la SCP et le STTP. Durant le processus, la SCP nous a informés de son intention de supprimer les rencontres exclusives aux membres du STTP représentant les employées et employés, mieux connues sous le nom de « *breakouts* ». La Société a depuis modifié son approche en tentant plutôt de changer le moment où ces sessions se tenaient dans l'horaire de la formation. Aucune modification n'a été convenue par les parties.

Les formations, prévues également à l'annexe « DD », des différents modules (6) à l'intention des travailleurs et travailleuses des postes n'ont toujours pas repris depuis que les mesures sanitaires le permettent.

La SCP nous a indiqué qu'elle voulait que la formation soit donnée de façon conjointe avec des représentants de la SCP et du STTP. Le STTP a rappelé à la SCP que ses représentants avaient plutôt adopté un rôle d'observateurs en raison de plusieurs contraintes et problématiques découlant de leur incapacité d'assumer le rôle de formateur. Le STTP maintient que l'accès à l'observateur de la SCP est la solution la plus viable et que la participation des représentants de la Société en tant que formateurs ne peut causer obstacle à la tenue des sessions de formation. Nous devrons résoudre cette situation le plus tôt possible. Cette formation destinée aux membres devra également faire l'objet d'une mise à jour prochainement.

Surveillance de sécurité routière par la SCP

La SCP nous a proposé, à la réunion du CNMSS d'avril-mai 2021, un programme de reconnaissance des conducteurs. L'objectif était, selon elle, « de susciter la fierté et un état d'esprit de conduite professionnelle » pour éventuellement organiser une soirée reconnaissance de style gala ». Bien sûr le STTP s'est opposé à cette initiative.

Lors de la réunion du CNMSS du 5 mai 2022, la SCP révélait ses vraies couleurs en matière de sécurité routière et nous annonçait sa stratégie pour renforcer la sécurité routière auprès de nos membres affectés à la livraison. Bien que la SCP nous ait dit que son intention n'est pas d'appliquer des mesures disciplinaires aveuglément, sa politique comprend des sanctions automatiques pour ce qu'elle considère comme étant des infractions. La Société a mis en place sa police de la route afin de relever les infractions qui, selon elle, constituent des infractions au Code de la route, et impose de façon arbitraire des mesures disciplinaires.

Le STTP a indiqué son désaccord avec cette pratique et considère que les mesures disciplinaires doivent être évaluées en fonction des paramètres contenus dans les conventions collectives.

Représentantes et représentants en matière de santé et de sécurité

Les représentantes et représentants en matière de santé et de sécurité (RSS) s'occupent des questions de santé et de sécurité dans leur milieu de travail. Cette année encore, nous sommes en élections pour les membres qui travaillent dans les bureaux où il y a moins de 20 travailleuses et travailleurs — en majorité des FFRS. Dans ces bureaux, les membres du STTP peuvent être appelés à travailler soit avec l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC), soit avec l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA).

Le Syndicat doit tenter d'accroître sa représentation dans ces bureaux. Le CNMSS demande l'appui des bureaux régionaux et des sections locales afin de trouver une solution pour mobiliser et inciter les membres à devenir nos représentants en santé et sécurité dans ces bureaux.

Harcèlement et violence en milieu de travail

En janvier 2021, le gouvernement du Canada mettait en place une nouvelle réglementation afin d'alléger et d'accélérer les cas allégués de harcèlement et de violence en milieu de travail. Malgré les bonnes intentions du gouvernement, nous constatons que cette nouvelle réglementation et le processus mis en place par la SCP apportent leur lot de problèmes; par exemple, dans les cas où un membre de la gestion est visé par un avis d'incident soumis par un membre du STTP. Nous faisons maintenant face à plusieurs tactiques de l'employeur tentant de convaincre nos membres de renoncer à leurs droits et protections aux termes de la convention collective, ainsi qu'à des plaintes de représailles contre nos membres. Nous tentons de résoudre la situation au moyen de discussions avec la SCP, mais nous ne sommes pas encore parvenus à nous entendre avec elle au moment d'écrire ce rapport. Il est possible que nous devions nous en remettre aux tribunaux d'arbitrage ou autre pour régler la situation.

FFRS – Outil de préhension

Lors de la pandémie, la liste de formatrices et formateurs pour l'outil de préhension a été réduite considérablement. Dès que les mesures sanitaires l'ont permis, trois sessions de formation ont eu lieu en mai et début juin à Ottawa, Montréal et Québec. La version 4 de l'outil est toujours en mode de conception suivant la présentation au Syndicat d'un prototype fait au siège social de la SCP en septembre 2020. La version autorisée disponible sur le terrain est présentement la version 3. Nous croyons que la version 4 de l'outil sera déployée en 2024.

Évaluation de risque conjointe

Les évaluations de risques conjointes sont des tâches qui étaient méconnues de nos CLMSS. Durant ce mandat, nous avons fait comprendre à l'employeur que ces évaluations font partie des tâches à accomplir par les membres de ces comités. D'ailleurs, cette tâche fera partie de la nouvelle formation révisée des CLMSS à l'annexe « DD ».

Par exemple, au moment d'écrire ces lignes, le comité consultatif de santé et sécurité du nouveau centre de tri Albert Jackson s'affaire à effectuer diverses évaluations de risque sur les équipements qui seront utilisés lors du début des opérations. Ce comité est constitué de représentants de la SCP assistés de membres du CNMSS ainsi que des membres des CLMSS d'établissement de Scarborough en Ontario, représentant le STTP.

Accidents de travail

En 2019, la SCP nous a avisés que son objectif était de réduire le taux d'accidents de travail. Nous avons rappelé à la SCP qu'il s'agissait là d'une obligation tant au terme de la convention collective qu'au terme du *Code canadien du travail* et que les parties devraient constamment travailler dans ce sens. Nous avons exprimé qu'il s'agissait d'une priorité pour le STTP, mais que nous étions en désaccord avec certaines méthodes utilisées par l'employeur pour atteindre ce but.

Nous avons fait valoir que la SCP utilisait divers moyens dissuasifs allant jusqu'à l'intimidation afin de convaincre les membres de ne pas rapporter leurs accidents de travail et avons donné des exemples de ces situations. Bien que le représentant de la SCP ait indiqué que des membres de la supervision locale seraient congédiés s'ils ou elles étaient pris à agir de la sorte, la SCP a quand même mis de l'avant une politique d'accommodelement de courte durée, sans certificats médicaux et sans inclure le Syndicat dans le processus. En réponse à cette initiative, le Syndicat a déposé le grief national N00-20-00006 qui est en cours d'audition.

Certains de nos membres qui décident tout de même de déclarer leur accident de travail sont alors convoqués en entrevue par l'employeur qui, encore une fois, les intimide en leur reprochant des blessures subies au travail précédemment, sans réelle analyse des causes de ces blessures. Le bureau national suit de près l'évolution de ce dossier et les conséquences potentielles sur nos membres.

Nous croyons que ces initiatives de l'employeur illustrent bien l'attitude de celui-ci face à la santé et la sécurité de nos membres. La SCP préfère mettre en place des processus lui permettant de réduire les taux de blessures sur papier plutôt que de modifier les méthodes de travail qui causent des blessures. Plus ça change, plus c'est pareil!

Véhicule de conduite à droite

Enfin, le nouveau véhicule de conduite à droite, appelé C-250, a commencé à être déployé au pays en commençant par la région de l'Atlantique. Le déploiement devrait se terminer à la fin 2024, selon le plan de la Société.

La conception du véhicule a débuté au moment où le confrère Serge Champoux occupait le poste de permanent syndical national à la santé et la sécurité du STTP, vers 2013. Plusieurs des améliorations requises à l'ancien modèle de conduite à droite et soulevées par le STTP ont été intégrées au nouveau modèle C-250.

Ces nouveaux véhicules remplaceront tous les véhicules de conduite à droite présentement utilisés autant par les FFRS que les membres de l'unité urbaine. La SCP estime qu'environ 1 300 de ces véhicules doivent être remplacés. Nos membres qui utilisent présentement leur propre véhicule de conduite à droite se verront offrir ce nouveau véhicule ou pourront conserver leur véhicule actuel.

Courrier de quartier : Publisac — Montréal

En avril 2022, la Ville de Montréal a adopté un règlement interdisant la distribution porte-à-porte d'un sac de plastique contenant plusieurs publicités non adressées par la compagnie Transcontinental. Le règlement impose également que les distributeurs utilisent un processus où les clients doivent signifier leur désir de recevoir la publicité communément appelée « opt-in ».

À la suite de cette interdiction, Transcontinental a demandé à la SCP de mener un projet pilote pour la livraison d'un produit similaire par nos membres dans deux (2) installations à Montréal. Lors de la mise en œuvre du projet pilote, il était évident que la livraison de ce type de produit était incompatible avec les modèles de livraison de la SCP, notamment en raison du poids à transporter, de la fréquence de livraison et du manque de matériel nécessaire à la livraison de façon sécuritaire. Ce produit constituait un enjeu de santé et sécurité majeur pour nos membres du groupe 2. D'ailleurs, nous avons remarqué une augmentation drastique des accidents du travail dans ces deux installations et une augmentation des malaises occasionnés par la livraison de ce produit.

La section locale de Montréal s'y est opposée vigoureusement dès le départ et n'a pas hésité à demander le soutien des paliers régionaux et nationaux afin de régler la situation. Des comités locaux de santé et sécurité ont été libérés de leurs tâches habituelles afin de suivre de près l'évolution des problèmes reliés à la santé et la sécurité. Des ressources supplémentaires telles que des observateurs syndicaux et des déléguées sociales et délégués sociaux se sont occupés des aspects de la mesure du travail et de la détresse ressentie par nos membres, respectivement. Grâce aux pressions exercées par nos membres et par la section locale sur les plafonds de travail et en consultation, ainsi qu'aux efforts soutenus de tous les paliers du STTP, nous avons obtenu une trêve dans ce projet à la fin décembre 2022. Au moment de rédiger ce rapport, nous avons été avisés qu'un nouveau produit beaucoup moins volumineux et moins pesant serait distribué dans neuf installations de Montréal dans un avenir rapproché. Nous suivons l'évolution de ce dossier et tenons à féliciter et remercier tous ceux qui ont travaillé très fort pour soutenir nos membres tout au long de ce processus et qui ont fait aboutir cette situation à une victoire syndicale.

GRIEFS NATIONAUX

En août 2018, alors que nous étions en période de négociation, les parties ont convenu de mettre en suspens tous les griefs nationaux jusqu'à la fin des négociations, car de nombreux griefs faisaient également l'objet de revendications à la table de négociation, ou parce que les discussions en cours étaient susceptibles d'influencer les positions des parties sur certains de nos griefs. Cependant, à cette époque, nous ne savions pas que nous allions nous retrouver en arbitrage de différend jusqu'en juin 2020, date à laquelle l'arbitre MacPherson a déposé sa décision, qui a modifié les conventions collectives de l'unité urbaine et des FFRS.

Vous trouverez ci-dessous une mise à jour sur les griefs nationaux et les griefs en procédure d'arbitrage formel qui ont connu des développements récents et qui n'ont pas été abordés plus haut dans le présent rapport.

Arbitrage concernant les changements technologiques – Transformation postale

Comme vous vous en souvenez peut-être, les effets négatifs causés par la transformation postale introduite en 2011 par la Société ont été entendus en arbitrage. Nous avons d'abord procédé avec les questions relatives au groupe 1, et l'arbitre Keller a rendu sa décision le 30 mai 2013. Nous avons ensuite procédé à l'examen des questions relatives au groupe 2. Comme l'explique le rapport du 4^e vice-président national, certains des effets néfastes de la transformation postale ont été résolus, en tout ou en partie, par le biais de revendications à la table de négociation, mais l'arbitre doit encore aborder un certain nombre de points dans sa décision à venir. Les derniers arguments ont été présentés et nous attendons la décision.

856-12-02051 – Procédure formelle – Problème du stationnement dans GeoRoute

Au moment où ce grief a été déposé, le système GeoRoute utilisé par la Société pour structurer les itinéraires supposait que la factrice ou le facteur stationnerait son véhicule à une intersection. Le système utilisait cette position de stationnement présumée pour calculer la distance parcourue à pied jusqu'aux points de remise. Le 28 novembre 2016, l'arbitre Jolliffe a décidé de renvoyer le grief à la procédure formelle nationale. Le 4 octobre 2021, les parties, avec l'aide de l'arbitre Swan, ont conclu un protocole d'entente et ont établi une cadence et une distance de conduite appropriées pour les itinéraires motorisés ayant fait l'objet d'une réorganisation afin de refléter le véritable endroit à partir duquel la factrice ou le facteur commence sa livraison.

Dans le cadre de ce protocole d'entente, les parties ont également établi une valeur de temps provisoire pour toute deuxième, troisième ou autre boucle ultérieure nécessitant un rechargement au véhicule stationné. Le protocole d'entente prévoyait également que, dans le cadre d'un processus de réorganisation, le Syndicat aurait droit à une observatrice ou à un observateur rémunéré par la Société et choisi par le STTP pour effectuer des vérifications sur la voie publique et identifier les problèmes à résoudre.

708-16-00016 – Procédure formelle – Problème avec les graphiques à colonnes

Ce grief a été déposé par la section locale de Brandon le 1^{er} novembre 2017 et, dans une décision datée du 23 juillet 2020, l'arbitre Jolliffe l'a renvoyé à la procédure formelle. Ce grief découle d'un différend concernant le calcul servant à déterminer le nombre de factrices et facteurs de relève requis pour la couverture des itinéraires. Le Syndicat a fait valoir que l'employeur utilise une méthode erronée en accumulant des fractions de journée qui dépassent la capacité des effectifs de relève à couvrir toutes les absences, complètes ou partielles. Le point en litige est que les absences fractionnées ne sont pas comptabilisées séparément comme absences complètes aux fins du calcul du pourcentage final. Le grief a été entendu par l'arbitre Swan en 2021 et 2022, et les arguments finaux ont été présentés en janvier 2023. Les parties attendent maintenant la décision de l'arbitre Swan.

N00-07-00032 et N00-12-00017 – Livraison à liasses multiples

Lors de la transformation postale en 2011, l'employeur a instauré une méthode de livraison pour les factrices et facteurs qui oblige ceux-ci à distribuer le courrier avec deux liasses de courrier en plus des circulaires et des autres produits à manipuler. Le Syndicat a contesté cette méthode dès le départ, et s'en est suivi une longue bataille devant trois arbitres. Une multitude de décisions ont été rendues, dont deux sur des demandes d'ordonnance de cesser ou ne pas faire au terme de l'article 9 de la convention collective urbaine.

Dans une des décisions antérieures, l'arbitre jugeait que la SCP n'avait pas fait une évaluation appropriée de la méthode de travail et avait ordonné à la SCP de mener une étude complète de la méthode de travail. Les parties ont mené une étude conjointe sous l'égide du Comité national mixte de santé et de sécurité (CNMSS), et la firme Golder a été retenue suite à un appel d'offres en tant qu'expert en ergonomie.

Il a été convenu lors du renouvellement de la convention collective urbaine, en septembre 2021, que les parties finaliseraient le dossier devant l'arbitre Burkett puisqu'il ne restait qu'une seule journée d'audition prévue pour octobre 2021, et qu'elles demanderaient à l'arbitre de réserver sa décision pendant le temps que les parties tentaient de régler le dossier au moyen de discussions prévues à l'entente de renouvellement.

Les parties n'ayant pas réussi à s'entendre sur le litige, nous avons demandé à l'arbitre de rendre sa décision finale, ce qu'il a fait en date du 16 janvier 2023.

Malheureusement, l'arbitre a rejeté le grief en discréditant le rapport d'expert de Golder qui établissait pourtant une augmentation des risques reliés à toutes les méthodes de livraison à liasses multiples en comparaison avec la méthode traditionnelle à une liasse.

Nous devrons donc tenter de régler ce litige au moyen de la négociation.

N00-07-00036 – Temps de transport

Ce grief concerne l'évaluation erronée des temps de transport à inclure dans les itinéraires de factrices et facteurs. Les audiences avaient débuté en juin 2013 devant l'arbitre Lauzon, qui a malheureusement pris sa retraite avant de terminer le dossier. Nous avons donc dû recommencer ce dossier devant l'arbitre Bergeron, et ce dossier a été visé par la suspension des auditions des griefs nationaux en 2018. Puisque l'arbitre Bergeron était saisi d'autres dossiers importants tels que la séparation du tri et de la livraison (STL), nous n'avons pas repris les auditions depuis la décision de l'arbitre MacPherson en 2020.

N00-10-00001 et N00-16-00008 – Unité urbaine; et N00-16-R0006 – Modification des conditions de travail

Ces griefs ont été déposés parce que Postes Canada a modifié les conditions de travail de l'unité de négociation urbaine en 2011, et celles de l'unité de négociation urbaine et des FFRS en 2018, alors que le Syndicat était en mesure d'exercer son droit de grève. L'arbitre Bergeron a rendu deux décisions sur ces questions. Une décision finale a été rendue sur le grief de 2011 et une décision préliminaire a été rendue sur celui de 2018. Par la suite, les parties ont signé un protocole d'entente pour appliquer la décision de l'arbitre Bergeron au grief de 2011, tandis que le service national des griefs s'est occupé de la résolution des griefs individuels et locaux. Au moment de rédiger ces lignes, les parties tentent de résoudre les questions d'interprétation restantes découlant du grief de 2011 et discutent de la résolution du grief de 2018. Nous espérons une résolution complète dans les mois à venir.

De mai 2019 à aujourd’hui, le service des griefs s’est efforcé de faire participer l’employeur aux consultations et à l’examen des griefs joints au grief N00-10-00001. Après avoir mené des enquêtes et analysé les documents supplémentaires fournis par nos membres, la Société a versé 595 092 \$ de plus en paiements rétroactifs aux membres concernés.

Alors que les consultations se poursuivent, le service des griefs continue de mener un examen final de tous les griefs afin que la Société soit tenue responsable de ses actes et que tous les paiements rétroactifs dus soient versés aux membres.

N00-12-00022 – Ramassages commerciaux

La SCP enfreint le SMIFF et le SOSTCSP en attribuant de manière erronée des demandes de ramassage commercial pour les clients des itinéraires de factrices facteurs ou des CSP. Les audiences sur ce dossier ont commencé le 22 septembre 2021. Au moment d’écrire ces lignes, nous avons un total de 8 jours d’audience, et 2 jours supplémentaires sont prévus les 3 et 14 avril 2023. Nous en sommes maintenant à la preuve de l’employeur.

N00-12-00027 – Reclassification des apprentis MAM-11

La décision a été rendue par l’arbitre en juin 2020. Il nous restait à nous entendre sur l’application de la décision. Suite à de nombreuses discussions, nous ne sommes pas arrivés à nous entendre avec la SCP. Nous avons donc été dans l’obligation de retourner devant l’arbitre en juillet 2021. Ce dernier a guidé les parties dans l’élaboration d’un protocole d’entente afin de mettre en œuvre sa décision. Le protocole d’entente permet entre autres l’intégration à la classe d’emploi MAM-11 pour ceux et celles qui le désirent et une protection salariale adéquate. Le dossier est donc réglé.

N00-12-00028 – Paiements rétroactifs des temps de chargement et de déchargement

Lorsque le temps de chargement et de déchargement du véhicule est évalué dans le cadre d’une réorganisation d’itinéraire, des paiements rétroactifs doivent être versés aux travailleuses et travailleurs qui ont effectué le travail sur des itinéraires qui deviennent surévalués à la suite de l’inclusion de ces valeurs de temps dans l’itinéraire. Il existe un désaccord quant à la date à laquelle ce paiement doit remonter. Les audiences dans cette affaire ont commencé en 2021 et, sous la recommandation de l’arbitre, les parties sont actuellement en discussion pour tenter de trouver une solution, sans quoi les audiences reprendront en mai 2023.

N00-16-00002 – Séparation du tri et de la livraison

Depuis 2017, la Société a mis en place un processus dans lequel le tri des itinéraires des factrices et facteurs est complètement séparé de la partie livraison de l’itinéraire. Le tri est effectué par des achemineuses et achemineurs et la livraison est réalisée par d’autres factrices et facteurs. Cette initiative pose de nombreux problèmes et enfreint de nombreuses dispositions de la convention collective et du SMIFF, tout en soulevant de nombreuses préoccupations en matière de santé et de sécurité. Le Syndicat s’oppose fermement à cette initiative.

Conformément à l'accord de renouvellement, les parties ont entamé des discussions pour tenter de résoudre le dossier, mais n'ont pas réussi à trouver un terrain d'entente. Au cours de la dernière année, un certain nombre d'installations sont parvenues à négocier une solution de rechange basée sur un modèle développé au poste de factrices et facteurs de Deerfoot, en Alberta. Il s'agit d'un moyen de contourner la mise en œuvre de la séparation du tri et de la livraison (STL) telle que développée par la Société. Depuis l'échec de ces discussions, nous constatons un changement d'attitude de l'employeur dans les consultations visant à envisager la mise en œuvre, en tout ou en partie, du modèle de Deerfoot. La Société va maintenant de l'avant avec la mise en œuvre de son modèle de STL dans de nombreuses régions du pays, sans tenir compte des arguments du Syndicat.

Après 12 jours d'audience entre le 21 octobre 2020 et le 31 janvier 2023, nous attendons maintenant la décision de l'arbitre.

N00-16-00003 – Programme de formation des opérateurs d'équipements de manutention motorisés

L'employeur a annoncé en 2017 l'introduction d'une nouvelle formation d'appoint concernant l'utilisation sécuritaire de l'équipement motorisé. Cette formation n'était pas donnée par nos membres tel qu'indiqué à l'article 40 et à la clause 33.11 c) de la convention collective, et comprenait un volet de formation virtuelle. Lors de discussions, la SCP avait convenu d'un processus permettant la présence d'un formateur afin que les participantes et participants puissent s'assurer d'avoir une bonne compréhension du contenu de la formation. Suite aux vérifications récentes du Syndicat sur la tenue de cette formation, le grief a été inscrit au calendrier d'arbitrage le 25 avril 2023.

N00-18-00001 et N00-18-R0002 – Fonds de retraite

En 2019, la SCP a envoyé une lettre directement à nos membres sollicitant des commentaires sur le fonds de pension de Postes Canada. Les griefs ont été retirés sans préjudice.

N00-18-00004 et N00-18-00005 – Changements technologiques

Ces deux griefs concernent l'article 29 de la convention collective urbaine et le refus de la SCP de reconnaître l'existence de changements technologiques et de fournir les avis appropriés ainsi que l'information pertinente que le Syndicat est en droit d'obtenir. Les dossiers seront inscrits à l'horaire d'arbitrage dès que le Syndicat aura élaboré sa stratégie concernant la multitude de changements technologiques ayant été annoncés par la SCP.

N00-20-00001 – Absences liées à la COVID-19 exclues des calculs des graphiques à colonnes pour 2020-2021

Lors d'une consultation en juin 2020, la Société a informé le Syndicat que les absences liées à la COVID-19 seraient comptabilisées dans les graphiques à colonnes, mais ne seraient pas prises en compte dans le calcul des effectifs de relève additionnels. La Société a expliqué que cette exclusion était due au fait qu'il n'y avait pas de tendance sur trois ans. Le STTP a déposé un grief le 9 septembre 2020, qui a été soumis à l'arbitre Swan. Le 3 février 2023, les parties ont présenté leurs arguments finaux et attendent maintenant une décision finale.

N00-20-00002 et N00-20-R0003 – Politique nationale du couvre-visage de la SCP

Le ou vers le 20 novembre 2020, la SCP a introduit une politique ou une pratique sur le port obligatoire du couvre-visage. Puisque les griefs individuels en lien avec la politique concernent son application raisonnable dans des situations bien particulières, ceux-ci pourront être mis de l'avant dans la procédure de grief et les arbitres seront en mesure de déterminer si une violation de la convention collective est survenue dans ces situations.

Le grief a été retiré sans préjudice.

N00-20-00003 – Travail confié en sous-traitance

Durant la pandémie, en réponse à l'augmentation des volumes de colis, l'employeur nous a avisés qu'il devait trouver des stationnements supplémentaires pour y entreposer des remorques contenant des colis en attente de traitement. Lors de vérifications, la section locale de Winnipeg a découvert un entrepôt ou le travail de l'unité de négociation était effectué par des sous-traitants. Nous travaillons présentement à inscrire le grief au calendrier d'arbitrage.

N00-20-00005 – Indice de volume des ERMP

Depuis 2021, la SCP refuse de prendre en considération le courrier livré les fins de semaine dans l'établissement de l'indice de volume de courrier pour les envois à remettre en main propre. Ceci constitue une violation du SMIFF et de la pratique passée entre les parties.

L'administration de la preuve des deux parties étant terminée, les arguments finaux seront présentés à l'arbitre en juin 2023.

N00-20-00006 – Programme d'accommodements sans documentation médicale de la SCP

Nous avons obtenu une première date d'audience le 6 juillet 2022. Lors de cette audience, Le Syndicat a demandé une ordonnance de production de documents de la SCP concernant les accidents de travail de certains endroits à travers le pays. L'arbitre a ordonné à la SCP de produire ces documents compte tenu de leur pertinence et a établi un calendrier de production. Les prochaines dates d'audiences sont prévues en juillet 2023.

N00-20-00009 Paiement de surévaluation

Le litige concerne la période de rétroactivité à être payée aux factrices et facteurs suite au déclenchement de la surévaluation lorsqu'un itinéraire dépasse les 485 minutes évaluées. L'audition n'a pas encore débuté.

N00-22-00002 Réorganisations virtuelles

La SCP a annoncé son intention de procéder à des réorganisations ou les agents de mesure d'itinéraires ne seront pas dans l'installation visée, mais procèderont de façon virtuelle. Cette annonce a été faite en juin 2022. Le Syndicat considère qu'il s'agit d'une violation de la convention collective, du SMIFF, du SOSTCSP et de la pratique passée entre les parties. L'audition n'a pas encore débuté.

N00-22-00004 et N00-22-R0004 – Programme de reconnaissance Bravo modifié

Ce programme comprend l’attribution de prix aux membres du STTP à la discrétion de l’employeur. Le STTP s’est toujours opposé à cette façon de faire, notamment à cause du potentiel de favoritisme et de conflits en milieu de travail. Plusieurs actions de la SCP constituent un non-respect du STTP en tant qu’agent négociateur exclusif. Le Syndicat évalue présentement la meilleure stratégie pour régler cette situation.

N00-22-00005 et N00-22-R0005 – Indemnité de vie chère (IVC)

Lors de l’entente de renouvellement des conventions collectives en septembre 2021, les parties se sont entendues pour poursuivre la couverture de la protection contre l’inflation contenue à l’article 35 de la convention collective urbaine et l’article 33 de la convention collective FFRS. Le litige entre les parties concerne le mois de référence qui doit être utilisé aux fins du calcul de l’indemnité devant être versée aux membres. La SCP verse présentement les indemnités conformément à son interprétation, mais les montants auxquels les membres ont droit devront être revus à la hausse si le Syndicat a gain de cause en arbitrage. Le grief sera inscrit au calendrier d’audience sous peu.

N00-22-00006 et N00-22-R0006 – Congés personnels pour cause de maladie, Code canadien du travail

L’employeur a introduit en décembre 2022 un régime de congés personnels qui, selon lui, respecte à la fois les dispositions des conventions collectives urbaines et FFRS et celles du *Code canadien du travail*. Le Syndicat est en désaccord avec l’interprétation de la SCP et a déposé les griefs ci-dessus. Le grief N00-22-00006 est prévu pour l’arbitrage les 21 et 25 avril 2023.

N00-22-00007 and N00-22-R0007 – AbilityCBT

Nos membres qui demandent des prestations du PAICD en raison d’un diagnostic lié à la santé mentale se font rediriger par la Société vers un prestataire de thérapie cognitivo-comportementale basé uniquement sur le Web. Cette initiative a été présentée au STTP en précisant que la participation à ce programme serait volontaire et qu’elle visait à « aider » nos membres. De nombreux problèmes ont été signalés au sujet de cette initiative et le Syndicat considère qu’elle enfreint la convention collective et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Il s’agit d’un autre exemple de tentative de la Société de faire avancer ses priorités secrètes et de dicter le traitement de nos membres sans tenir compte de l’avis de leurs médecins traitants. Des cas de coercition et de pression exercées sur nos membres ainsi que des répercussions sur l’admissibilité aux prestations du PAICD ont été signalés. Ce grief a été déposé le 10 mars 2023 et sera renvoyé en arbitrage et inscrit au calendrier prochainement.

N00-16-R0001 – Itinéraires vacants ou postes d’employées et employés de relève permanents

Le changement des valeurs de temps de conduite s’est répercuté sur la valeur globale des itinéraires des FFRS. Cette situation a nui aux membres qui avaient postulé un itinéraire affiché avec des valeurs de temps de conduite différentes, et nous soutenons que leur rémunération aurait dû être bloquée. Dans une décision datée du 1^{er} mars 2022, l’arbitre a rejeté le grief en déclarant que la convention collective n’avait pas été enfreinte.

N00-16-R0003 – Fonds d’éducation

Conformément à l’annexe « D » de la convention collective des FFRS, la Société doit verser au fonds 3,5 cents par heure payée à tous les employés et employées. Or, le calcul de la Société ne tenait pas compte des heures payées aux employées et employés de relève permanents et sur appel. Les parties ont convenu d’un calcul qui inclut ces heures et ont conclu un protocole d’entente couvrant les versements au fonds jusqu’à la fin de 2023.

N00-18-R0001 – Valeur d’activité requise avec les modifications relatives aux bandes A-62

Les FFRS n’ont pas de valeur d’activité lorsqu’ils doivent partager un casier de tri et en changer les bandes. Ce grief a été renvoyé à l’arbitrage peu avant la pandémie et n’a toujours pas été inscrit au calendrier d’arbitrage.

N00-18-R0004 – Envois à remettre en main propre en période de pointe

La Société refuse de considérer les livraisons d’envois à remettre en mains propres (ERMP) pendant les fins de semaine en période de pointe à titre d’heures ouvrant droit à pension et de les inscrire aux feuilles de contrôle. Ce dossier n’a pas été inscrit au calendrier, car d’autres décisions d’arbitrage rendues par les arbitres Flynn et MacPherson pourraient influencer l’argumentaire du Syndicat. Nous évaluons actuellement la meilleure stratégie à adopter.

N00-20-R0001 – Travail un jour férié

La Société refuse de payer le taux majoré de moitié prévu par la convention collective pour le travail effectué un jour férié. De plus, la Société refuse d’inclure les ERMP aux feuilles de contrôle des FFRS. Après de nombreuses journées d’audience, les arguments finaux ont été présentés à l’arbitre le 1^{er} mars 2023, et nous attendons la décision.

N00-20-R0002 – Paiement de plus de 40 heures

Ce grief concerne les montants qui doivent être payés aux employées et employés de relève permanents et sur appel pour les heures travaillées en sus de 40 heures au cours d’une période de deux semaines consécutives. De plus, ce qui doit être considéré comme « travail effectué » est un sujet de désaccord entre les parties. Les auditions dans ce dossier n’ont pas encore commencé.

N00-22-R0001 – Armoires à colis sur les itinéraires FFRS

La Société a placé des armoires à colis sur des itinéraires de FFRS, ce qui, dans certains cas, a une incidence sur la rémunération découlant de la livraison des ERMP. Le grief a été soumis à l'arbitrage en 2022 et n'a pas encore été inscrit au calendrier.

CONCLUSION

Je tiens à remercier tous ceux et celles qui ont soutenu le travail du département national des griefs tout au long du mandat. Tout ce travail n'aurait été possible sans l'aide et le soutien des permanentes et permanents syndicaux nationaux du département national des griefs qui ont exécuté leur mandat avec courage et intégrité, des comités de négociation, des bureaux régionaux et des sections locales qui ont travaillé avec acharnement à la défense de nos membres durant cette période difficile.

Je tiens à souligner également la contribution de plusieurs membres à la retraite qui nous ont aidés et ont mis leur expérience et leurs connaissances à notre disposition tout au long du mandat.

Le STTP devra relever plusieurs défis dans un avenir rapproché. Que ce soit l'introduction de changements technologiques qui menacent nos emplois, de futures rondes de négociations qui s'annoncent difficiles dans le contexte actuel, l'engagement des membres au sein du STTP ou la formation de nouveaux représentants et représentantes syndicaux pour mener à bien le travail du Syndicat, pour n'en nommer que quelques-uns. Je pense être la bonne personne pour aider le Syndicat à relever ces défis, et je solliciterai un second mandat à titre de dirigeant national des griefs au prochain congrès national du STTP, au printemps 2023. J'espère pouvoir compter sur votre appui et j'ai hâte de vous voir au congrès.

La lutte continue!

Solidarité,



Carl Girouard
Dirigeant national des griefs, STTP

sepb 225
/jrg scfp-cupe1979

ANNEXE « A »

OPERATION URBAINES – CONGEDIEMENTS ACTIFS ET FERMES
2010-2012-2016-2018-2020-2022

	2010		2012		2016		2018		2020		2022	
	Actif	Fermé										
Atlantique	2	34	3	57	8	11	2	5	18	3	14	0
Québec	0	45	0	66	0	50	0	35	0	26	4	9
Montréal metro	0	109	0	162	11	82	6	62	10	36	18	12
Centre	0	50	0	52	0	13	0	15	1	17	4	2
Ontario	0	73	0	238	0	103	1	51	4	20	14	3
Toronto metro	2	71	11	197	11	79	0	37	4	6	23	6
Prairies	2	62	0	112	3	109	5	69	10	50	28	11
Pacifique	0	70	0	163	2	77	1	74	1	38	48	3
Totaux	6	514	14	1047	35	524	15	348	48	196	153	46

Grand Total	2946
Actif	271
Fermé	2675

ANNEXE « A »

FFRS – CONGÉDIEMENTS ACTIFS ET FERMÉS
2011-2012-2016-2020-2022

	2011		2012		2016		2020		2022	
	Actif	Fermé								
Atlantique	0	1	2	11	1	10	2	0	1	0
Québec	0	4	0	13	0	8	0	10	0	2
Montréal metro	0	3	0	6	0	4	1	1	3	2
Centre	0	1	0	3	0	4	4	2	6	2
Ontario	0	2	0	34	0	9	0	8	3	5
Toronto metro	0	0	1	3	1	1	1	0	0	0
Prairies	0	3	1	11	0	6	5	2	9	1
Pacifique	0	3	0	9	1	4	1	2	3	0
Totaux	0	17	4	90	3	46	14	25	25	12

Grand Total	236
Actif	46
Fermé	190

ANNEXE « B »

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023 Convention collective : **Urbain**
 Date du rapport: 13/03/2023 Année de la convention collective : 2003

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	9	18	2	12	13	1	9	6	70
Clause 9.82	0	36	4	1	2	6	0	15	2	66
Autre en suspens	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Total en suspens	0	45	22	3	14	19	1	28	8	140
Pourcentage de griefs en suspens	0%	27%	14%	7%	6%	10%	4%	16%	5%	12%
Autre actif	6	121	116	35	199	139	21	129	155	921
Total de griefs actifs	6	166	138	38	213	158	22	157	163	1061
Pourcentage de griefs actifs	100%	100%	90%	83%	92%	86%	88%	92%	94%	92%

Décision	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retiré	0	0	9	5	2	4	0	0	0	20
Réglé	0	0	6	3	16	21	3	13	10	72
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	0	0	15	8	18	25	3	13	10	92
Pourcentage de griefs fermés	0%	0%	10%	17%	8%	14%	12%	8%	6%	8%

Total pour rapport	6	166	153	46	231	183	25	170	173	1153
---------------------------	----------	------------	------------	-----------	------------	------------	-----------	------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023

Convention collective : **Urbain**

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective : 2007

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	20	0	6	14	110	0	21	6	177
Autre en suspens	0	1	0	0	0	0	3	0	0	4
Total en suspens	0	21	0	6	14	110	3	21	6	181
Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Autre actif	6	59	0	1	4	5	168	60	5	308
Total de griefs actifs	6	80	0	7	18	115	171	81	11	489
Pourcentage de griefs actifs	16%	1%	0%	0%	0%	1%	2%	1%	0%	1%

Décision	13	303	190	631	257	464	179	328	424	2869
Retiré	13	389	2233	1854	917	2088	2447	79	869	10889
Réglé	5	5978	4732	6226	4282	14380	7906	11286	7270	62065
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	31	6750	7155	8711	5456	16932	10532	11693	8563	75823
Pourcentage de griefs fermés	84%	99%	100%	100%	100%	99%	98%	99%	100%	99%

Total pour rapport	37	6830	7155	8718	5774	17047	10703	11774	8574	76312
---------------------------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------	--------------	-------------	--------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023

Convention collective : **Urbain**

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective : 2012

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	32	3	59	1	25	72	35	87	314
Autre en suspens	0	5	0	15	0	0	6	3	0	29
Total en suspens	0	37	3	74	1	25	78	38	87	343
Pourcentage de griefs en suspens	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	2%	1%
Autre actif	7	492	7	162	5	76	285	148	13	1195
Total de griefs actifs	7	529	10	236	6	101	363	186	100	1538
Pourcentage de griefs actifs	26%	13%	0%	5%	0%	1%	4%	3%	2%	3%

Décision	6	316	81	80	183	299	73	115	600	1753
Retiré	10	53	1269	1244	328	1933	2031	10	233	7111
Réglé	4	3046	2331	3504	1844	9459	6276	5804	3263	35531
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	20	3415	3681	4828	2355	11691	8380	5929	4096	44395
Pourcentage de griefs fermés	74%	87%	100%	95%	100%	99%	96%	97%	98%	97%

Total pour rapport	27	3944	3691	5064	2361	11792	8743	6115	4196	45933
---------------------------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------	-------------	-------------	-------------	--------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023

Convention collective : **Urbain**

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective : 2016

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	42	4	15	3	10	12	9	19	114
Autre en suspens	0	1	0	67	3	23	12	26	28	160
Total en suspens	0	43	4	82	6	33	24	35	47	274
Pourcentage de griefs en suspens	0%	2%	0%	4%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Autre actif	7	319	2	206	12	136	110	251	68	1111
Total de griefs actifs	7	362	6	288	18	169	134	286	115	1385
Pourcentage de griefs actifs	100%	17%	1%	13%	2%	3%	3%	10%	5%	7%

Décision	0	101	15	39	29	83	25	32	278	602
Retiré	0	65	341	588	111	794	734	10	125	2768
Réglé	0	1626	688	1296	653	3966	3062	2475	1625	15391
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	0	1792	1044	1923	793	4843	3821	2517	2028	18761
Pourcentage de griefs fermés	0%	83%	99%	87%	98%	97%	97%	90%	95%	93%
Total pour rapport	7	2154	1050	2211	811	5012	3955	2803	2143	20146

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023

Convention collective : **Urbain**

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective : 2018

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Clause 9.82	0	49	2407	184	70	123	37	76	121	3067
Autre en suspens	0	5	1	45	8	38	63	14	20	194
Total en suspens	0	54	2409	229	78	161	161	90	141	3262
Pourcentage de griefs en suspens	0%	3%	70%	13%	8%	5%	5%	3%	8%	18%
Autre actif	5	1040	8	525	53	243	243	837	260	3179
Total de griefs actifs	5	1094	2417	754	131	404	308	927	401	6441
Pourcentage de griefs actifs	100%	64%	71%	41%	14%	12%	12%	32%	22%	35%

Décision	0	41	16	6	41	28	16	18	135	301
Retiré	0	23	287	345	102	538	138	4	84	1521
Réglé	0	543	704	719	650	2264	2203	1916	1226	10225
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	0	607	1007	1070	793	2830	2357	1938	1445	12047
Pourcentage de griefs fermés	0%	36%	29%	59%	86%	88%	88%	68%	78%	65%

Total pour rapport	5	1701	3424	1824	924	3234	2665	2865	1846	18488
---------------------------	----------	-------------	-------------	-------------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023

Convention collective : **Urbain**

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective : 2020

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	1	26	118	6	26	1	26	13	227
Article 9.82	0	76	21	20	21	94	210	122	213	777
Autre en suspens	0	6	5	42	5	13	26	9	15	121
Total en	0	83	52	180	32	133	247	157	241	1125
Pourcentage de griefs en	0%	5%	5%	13%	4%	5%	7%	6%	15%	7%
Autre actif	9	1433	43	623	301	1102	722	1813	692	6738
Total de	9	1516	95	803	333	1235	969	1970	933	7863
Pourcentage de griefs	100%	89%	10%	57%	45%	42%	28%	75%	58%	51%

Décision	0	14	2	4	9	45	51	5	1	131
Retiré	0	11	383	186	70	231	164	48	42	1135
Réglé	0	168	471	406	325	1408	2322	596	625	6321
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs	0	193	856	596	404	1684	2537	649	668	7587
Pourcentage de griefs	0%	11%	90%	43%	55%	58%	72%	25%	42%	49%

Total pour	9	1709	951	1399	737	2919	3506	2619	1601	15450
-------------------	----------	-------------	------------	-------------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023 Convention collective : **Urbain**
 Date du rapport: 13/03/2023 Année de la convention collective : 2022

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	65	63	228	27	217	283	134	61	1078
Clause 9.82	0	70	20	26	8	43	90	64	37	358
Autre en suspens	0	2	3	8	1	1	12	4	1	32
Total en suspens	0	137	86	262	36	261	385	202	99	1468
Pourcentage de griefs en suspens	0%	15%	21%	29%	5%	13%	16%	15%	10%	15%
Autre actif	6	761	184	590	566	1549	1555	1109	884	7204
Total de griefs actifs	6	898	270	852	602	1810	1940	1311	983	8672
Pourcentage de griefs actifs	100%	99%	66%	94%	83%	92%	79%	98%	98%	89%

Décision	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
Retiré	0	3	63	28	93	5	26	10	5	1233
Réglé	0	6	74	28	28	153	499	10	11	809
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	0	9	137	56	125	158	525	20	16	1046
Pourcentage de griefs fermés	0%	1%	34%	6%	17%	8%	21%	2%	2%	11%

Total pour rapport	6	907	407	908	727	1968	2465	1331	999	9718
---------------------------	----------	------------	------------	------------	------------	-------------	-------------	-------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015

Convention collective : FFRS

Date du rapport: 13-03-2023

Année de la convention collective : 2003

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	0	1	0	4	0	0	0	0	5
Autre en suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total en suspens	0	0	1	0	4	0	0	0	0	5
Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
Autre actif	0	0	0	0	1	1	0	2	0	4
Total de griefs actifs	0	0	1	0	5	1	0	2	0	9
Pourcentage de griefs actifs	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	0%

Décision	5	1	106	0	19	5	0	39	2	198
Retiré	3	19	169	2	62	44	25	1	7	426
Réglé	4	78	453	20	111	162	9	315	8	1235
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	12	98	728	45	192	211	34	355	1	1859
Pourcentage de griefs fermés	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%	98%	100%	100%

Total pour rapport	12	98	729	45	197	212	34	357	184	1868
---------------------------	-----------	-----------	------------	-----------	------------	------------	-----------	------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015

Convention collective :

FFRS

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective :

2006

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre en suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total en suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Autre actif	1	0	1	1	3	0	4	2	0	12
Total de griefs actifs	1	0	1	1	3	0	4	2	0	12
Pourcentage de griefs actifs	20%	0%	0%	2%	2%	0%	2%	1%	0%	1%

Décision	2	7	8	8	38	9	3	19	8	102
Retiré	1	5	121	15	25	59	194	1	58	479
Réglé	1	67	210	20	126	229	40	234	116	1043
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	4	79	339	43	189	297	237	254	182	1624
Pourcentage de griefs fermés	80%	100%	100%	98%	98%	100%	98%	99%	100%	99%

Total pour rapport	5	79	340	44	192	297	241	256	182	1636
---------------------------	----------	-----------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015

Convention collective :

FFRS

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective :

2008

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	0	0	2	0	0	0	3	0	5
Autre en suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total en suspens	0	0	0	2	0	0	0	3	0	5
Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Autre actif	1	1	1	0	2	0	5	9	0	19
Total de griefs actifs	1	1	1	2	2	0	5	12	0	24
Pourcentage de griefs actifs	5%	0%	0%	4%	1%	0%	1%	2%	0%	1%

Décision	8	45	57	4	45	13	8	21	6	207
Retiré	5	18	158	16	52	107	239	1	65	661
Réglé	7	196	200	33	149	325	188	504	219	1821
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	20	259	415	53	246	445	435	526	290	2689
Pourcentage de griefs fermés	95%	100%	100%	96%	99%	100%	99%	98%	100%	99%

Total pour rapport	21	260	416	55	248	445	440	538	290	2713
---------------------------	-----------	------------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015 Convention collective : FFRS
 Date du rapport: 13/03/2023 Année de la convention collective : 2011

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	1	5	0	8	0	0	0	0	14
Autre en suspens	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Total en suspens	0	5	5	5	8	0	0	0	0	18
Pourcentage de griefs en suspens	0%	5%	3%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	2%
Autre actif	0	1	0	0	4	0	3	5	0	13
Total de griefs actifs	0	6	5	0	12	0	3	5	0	31
Pourcentage de griefs actifs	0%	6%	3%	0%	16%	0%	5%	4%	0%	4%

Décision	1	19	0	4	4	4	5	0	5	42
Retiré	1	6	102	6	23	77	26	1	26	268
Réglé	7	75	50	16	36	142	28	126	45	525
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	9	100	152	26	63	223	59	127	76	835
Pourcentage de griefs fermés	100%	94%	97%	100%	84%	100%	95%	96%	100%	96%
Total pour rapport	9	106	157	26	75	223	62	132	76	866

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015

Convention collective :

FFRS

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective :

2012

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	5	7	5	1	0	0	1	7	26
Autre en suspens	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Total en suspens	0	5	8	6	1	0	0	1	7	28
Pourcentage de griefs en suspens	0%	1%	2%	6%	0%	0%	0%	0%	3%	1%
Autre actif	3	62	1	13	27	1	5	19	9	140
Total de griefs actifs	3	67	9	19	28	1	5	20	16	168
Pourcentage de griefs actifs	33%	16%	2%	19%	12%	0%	5%	4%	6%	6%

Décision	3	74	1	6	12	25	0	5	42	168
Retiré	1	15	150	23	52	175	31	1	36	484
Réglé	2	268	249	52	143	572	64	436	182	1968
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	6	357	400	81	207	772	95	442	260	2620
Pourcentage de griefs fermés	67%	84%	98%	81%	88%	100%	95%	96%	94%	94%

Total pour rapport	9	424	409	100	235	773	100	462	276	2788
---------------------------	----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015

Convention collective :

FFRS

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective :

2016

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clause 9.82	0	3	1	0	12	56	0	0	3	75
Autre en suspens	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total en suspens	0	3	2	0	12	56	0	0	3	76
Pourcentage de griefs en suspens	0%	1%	1%	0%	5%	9%	0%	0%	1%	4%
Autre actif	4	94	3	6	8	13	3	30	10	171
Total de griefs actifs	4	97	5	6	20	69	3	30	13	247
Pourcentage de griefs actifs	80%	47%	3%	13%	8%	11%	9%	16%	5%	14%

Décision	1	22	4	0	1	5	3	5	38	79
Retiré	0	3	59	14	33	137	4	0	30	280
Réglé	0	84	120	27	187	399	25	157	156	1155
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	1	109	183	41	221	541	32	162	224	1514
Pourcentage de griefs fermés	20%	53%	97%	87%	92%	89%	91%	84%	95%	86%

Total pour rapport	5	206	188	47	241	610	35	192	237	1761
---------------------------	----------	------------	------------	-----------	------------	------------	-----------	------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015

Convention collective :

FFRS

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective :

2020

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	0	6	0	4	1	0	0	0	11
Clause 9.82	0	16	2	0	5	18	4	36	62	143
Autre en suspens	0	0	1	1	0	0	1	0	0	3
Total en suspens	0	16	9	1	9	19	5	36	162	157
Pourcentage de griefs en suspens	0%	9%	3%	5%	3%	7%	5%	14%	26%	9%
Autre actif	6	154	69	18	68	109	72	132	127	756
Total de griefs actifs	6	170	78	19	77	128	77	169	189	913
Pourcentage de griefs actifs	100	92%	23%	90%	29%	46%	70%	66%	78%	53%

Décision	0	2	4	0	0	1	2	0	0	9
Retiré	0	2	145	1	58	33	10	1	5	255
Réglé	0	10	116	1	133	119	21	86	48	534
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	0	14	265	2	191	153	33	87	53	798
Pourcentage de griefs fermés	0%	8%	77%	10%	71%	54%	30%	34%	22%	47%

Total pour rapport	6	184	343	21	268	281	110	256	242	1711
---------------------------	----------	------------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-03-2023

Convention collective : **FFRS**

Date du rapport: 13/03/2023

Année de la convention collective : 2022

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Clause 9.106	0	9	18	2	12	13	1	9	6	70
Clause 9.82	0	36	4	1	2	6	0	15	2	66
Autre en suspens	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Total en suspens	0	45	22	3	14	19	1	28	8	140
Pourcentage de griefs en suspens	0%	27%	14%	7%	6%	10%	4%	16%	5%	12%
Autre actif	6	121	116	35	19	139	21	129	155	921
Total de griefs actifs	6	166	138	38	213	158	22	157	163	1061
Pourcentage de griefs actifs	100%	100%	90%	83%	92%	86%	88%	92%	94%	92%

Décision	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retiré	0	0	9	5	2	4	0	0	0	20
Réglé	0	0	6	3	16	21	3	13	10	72
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	0	0	15	8	18	25	3	13	10	92
Pourcentage de griefs fermés	0%	0%	10%	17%	8%	14%	12%	8%	6%	8%

Total pour rapport	6	166	153	46	231	183	25	170	173	1153
---------------------------	----------	------------	------------	-----------	------------	------------	-----------	------------	------------	-------------

ANNEXE « C »

DU 1^{ER} JUILLET 2019 AU 30 JUIN 2020

CUPW-STTP								
SUMMARY OF COST- ARBITRATION (110) / SOMMAIRE DES COÛTS - ARBITRAGE (110)								
From July 01, 2019 to June 30, 2020/ Du 01 juillet 2019 au 30 juin 2020								
	4400-110	4401-110	5300-5310-110	6350-110	7200-110	7210-110	7220-110	
	arbitres / Arbitrators	Arbitrage annulé / Cancellation fees	frais juridiques / Legal Fees	frais professionnels / Professional Fees	témoins / Witness	plaideurs / Workers Advocate	révisions médicales FFRS/ Medical review RSMC	autres / Other Total / Total
10	National / National	39,068.50	2,273.00	24,413.76				17,547.53 83,302.79
20	Atlantique/ Atlantic	277,276.43	13,937.99	26,553.53	2,739.37	2,172.67	13,269.87 335,949.86	
30	Québec/ Québec	4,001.14	58,354.99	63,198.44			568.33	126,122.90
40	Montréal métropolitain/ Metro-Montréal	43,479.47	81,928.37	128,555.99			1,713.69	255,677.52
50	Centre/ Central	50,149.34	15,882.94	23,583.95			3,685.97	93,302.20
60	Ontario/ Ontario	99,663.32	53,279.50	84,760.81			10,530.01	248,233.64
70	Toronto métropolitain/ Metro-Toronto	102,272.12	48,561.75	122,432.61	551.80	499.20 2,099.05	7,358.01 283,774.54	
80	Prairies/ Prairie	163,986.83	54,216.43		145.89	5,231.29 5,500.00	29,658.26 258,738.70	
90	Pacifique/ Pacific	131,914.49	65,812.72	55,087.39	1,020.28	16,771.56	18,920.91 289,527.35	
		911,811.64	394,247.69	528,586.48	-	4,457.34 24,674.72 7,599.05	103,252.58 1,974,629.50	

DU 1^{ER} JUILLET 2020 AU 30 JUIN 2021

DU 1^{ER} JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2022

CUPW-STTP									
SUMMARY OF COST- ARBITRATION (110) / SOMMAIRE DES COÛTS - ARBITRAGE (110)									
From July 01, 2021 to June 30, 2022 / Du 01 juillet 2021 au 30 juin 2022									
	4400-110	4401-110	5300-5310-110	6350-110	7200-110	7210-110	7220-110		
	arbitres / Arbitrators	Arbitrage annulé / Cancellation fees	frais juridiques / Legal Fees	frais professionnels / Professional Fees	témoins / Witness	plaideurs / Workers Advocate	révisions médicales FFRS/ Medical review RSMC	autres / Other	Total / Total
10	National / National	86,351.72	16,138.29	353,725.20	24,165.05			34,757.66	515,137.92
20	Atlantique/ Atlantic	125,530.90	26,726.00	650.12	1,062.11	1,005.90		1,215.02	156,190.05
30	Québec/ Québec	17,341.54	50,862.05	41,695.47				613.39	110,512.45
40	Montréal métropolitain/ Metro-Montréal	72,317.08	75,535.67	127,187.55				835.46	275,875.76
50	Centre/ Central	41,569.33	12,924.38	53,904.91				118.08	108,516.70
60	Ontario/ Ontario	197,257.87	76,228.10	316,832.56		2,337.94		4,935.50	597,591.97
70	Toronto métropolitain/ Metro-Toronto	178,847.60	61,748.34	179,572.04				153.94	420,321.92
80	Prairies/ Prairie	172,030.66	85,199.61		75.00		971.60 5,200.00	27,216.64	290,693.51
90	Pacifique/ Pacific	17,409.28	100,076.16	188,619.07		7,623.26		55.02	313,782.79
		908,655.98	505,438.60	1,262,186.92	75.00	25,227.16	11,938.70 5,200.00	69,900.71	2,788,623.07

DU 1^{ER} JUILLET 2022 AU 31 JANVIER 2023

RAPPORT DU 2^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

Consœurs,
Confrères,
Camarades,

LES DÉFIS DU SYNDICAT : LES INGRÉDIENTS DE LA RÉUSSITE

Notre Syndicat est confronté à des défis de taille. J'éprouve de l'inquiétude et des sentiments mitigés lorsque je réfléchis au mandat qui se termine. Les regrets ont remplacé les grands espoirs et les grandes attentes que j'avais au début. Le STTP a des pratiques paralysantes qui diminuent notre efficacité, modifient notre orientation et nous rendent vulnérables. Néanmoins, je garde espoir en l'avenir, et je pense que les membres parviendront à remettre notre organisation sur la bonne voie. Malheureusement, en raison d'une maladie inattendue, je n'ai pas été en mesure de remplir mes fonctions durant tout le mandat.

Un grand syndicat doit créer un espace où règne la confiance entre les membres et à l'égard des membres, et où ces derniers peuvent donner libre cours à leur créativité et développer une vision commune. Il doit faire preuve de maturité et surmonter les insécurités personnelles afin de promouvoir la coopération. En tant qu'éducateur, j'ai toujours essayé d'inculquer la confiance, la conscience de classe et le syndicalisme de transformation sociale qui a permis au STTP d'être respecté par tant de personnes, ici-même et à l'étranger.

Je demande aux déléguées et délégués de ne pas trop s'attarder à mes conclusions et de se concentrer plutôt sur les recommandations que je propose pour améliorer la situation.

Il importe de noter qu'occuper un poste de leadership est une responsabilité souvent ingrate, parfois même brutale. En raison du temps et des efforts requis pour servir les membres, il est souvent nécessaire de sacrifier sa relation avec sa famille et ses amis et son bien-être personnel. Je suis reconnaissant envers tous les membres du Comité exécutif national d'avoir tenu bon au cours de ce mandat malgré les nombreuses difficultés qui se sont posées. Ils travaillent dur pour les membres, et ne ménageant aucun effort. Les commentaires formulés dans le présent rapport portent sur des pratiques organisationnelles et systémiques qui réduisent le potentiel de réussite du STTP.

J'ai fait l'expérience de pratiques immatures qui permettent aux frictions et aux conflits de prospérer sans que l'on cherche vraiment à y remédier de manière efficace, et j'y ai moi-même participé. La planification stratégique et la création d'un processus permettant de gérer les conflits avec maturité étaient mes deux principaux objectifs pour ce mandat, et j'avais le sentiment que les membres les appuyaient. Leur appui ne s'est toutefois pas concrétisé. Notre organisation a évité, en grande partie, de discuter de planification stratégique et de résolution des conflits. À cet égard, j'ai le regret de faire état d'un échec, et j'accepte ma part de responsabilité.

Le dysfonctionnement organisationnel du Syndicat et la lente dérive de son orientation ont été des obstacles majeurs à la réalisation des objectifs fixés au congrès de 2019. Nous aurions pu nous fixer pour objectifs de créer un espace pour réduire les conflits avec maturité et d'engager le Syndicat dans une planification stratégique régulière. Malheureusement, ces initiatives stratégiques n'ont pas abouti. Le STTP aime jouer dans les mauvaises herbes. Nous passons trop de temps à nous enliser dans des futilités et des insignifiances banales. Nous passons à côté d'occasions importantes et refusons d'adopter une démarche dynamique et agile qui nous permettrait de défendre nos intérêts. Nous nous concentrons sur de minuscules détails sans grande importance, au détriment d'une stratégie et d'objectifs globaux.

Voulons-nous créer un mouvement horizontal auquel contribuent de nombreuses mains, de nombreux coeurs et de nombreux esprits, ou souhaitons-nous plutôt établir une structure verticale sous la gouverne de « dirigeantes et dirigeants bien aimés » qui prennent des décisions cruciales en présumant savoir ce qui est le mieux pour les membres, sans toutefois les consulter, et qui se querellent sur des détails? Les arbres nous font perdre de vue la forêt.

La lutte syndicale institutionnelle agit souvent comme un miroir. Lorsque nous n'y prenons pas garde, elle reflète le style et les pratiques de l'opresseur. Les employeurs et le capital tracent le cadre dans lequel se déroule la lutte, et nous nous contentons de réagir. Il s'agit certainement d'un reflet de notre insécurité et d'une déconnexion par rapport à notre histoire. Sur la défensive, nous réagissons aux tendances libérales et reproduisons le langage de l'employeur. Lorsque nous appelons les superviseurs « chefs d'équipe », nous adoptons la langue libéralisée et édulcorée qui affaiblit les syndicats et modifie nos relations. Nous effaçons docilement notre propre histoire et brouillons volontairement la démarcation entre notre adversaire et nous-même. En poussant cette observation un peu plus loin, on constate que ce que l'on appelait autrefois des « rats », sont devenus des « briseurs de grève » et sont aujourd'hui qualifiés de « travailleurs de remplacement ». Au fil du temps, les employeurs ont commercialisé de nouveaux outils de communication pour prendre le contrôle de notre imagination. Il est essentiel de sauvegarder la langue et le point de vue de la classe ouvrière pour préserver notre histoire et maintenir l'espoir que les choses peuvent vraiment être différentes.

Cette lente dérive affecte notre esprit. Au cours du mandat, j'ai vu un nombre sans précédent de militants et de représentants syndicaux, y compris des élus, se faire embaucher par le patron ou quitter le STTP afin d'aller travailler pour un autre syndicat, comme si le STTP faisait uniquement partie de leur plan de carrière ou qu'il s'agissait d'un endroit d'où l'on doit chercher à s'échapper. On peut comprendre qu'il existe de nombreux obstacles au militantisme syndical à Ottawa et que certains font simplement ce qu'ils croient être le mieux pour eux-mêmes et leur famille.

« Aucune organisation n'est parfaite, et le STTP ne fait pas exception. J'ai traversé des périodes difficiles pendant les années où j'y ai œuvré, car nous avions des décisions ardues à prendre, et elles ne faisaient pas toujours l'unanimité. Nous avons eu notre part de divergences d'opinions parmi nous et nous disputions de chaudes luttes durant les congrès. Nous avons maintenu quand même notre unité comme travailleurs des postes, lorsque venait le temps de s'unir pour le progrès. [...] Au STTP, nous avons toujours cru que nous pouvions changer les choses. Et nous l'avons fait, tant au sein qu'en dehors du syndicat. »

Jean-Claude Parrot

RECOMMANDATIONS :

- **Que les dirigeantes et dirigeants du STTP puissent assister, s'ils le désirent, au Programme de formation syndicale sur un pied d'égalité avec les autres participantes et participants.**
- **Que les dirigeantes et dirigeants suivent la formation sur les droits de la personne qui leur est destinée dans les premiers mois suivant leur arrivée en poste.**

COHÉRENCE OU DYSFONCTIONNEMENT?

Il convient de préciser qu'en tant que membres du Conseil exécutif national, nous sommes tous responsables des hauts et des bas que connaît le Conseil. Les frustrations que j'exprime ici ne visent personne en particulier, mais plutôt le STTP en tant que système, et qui est parfois un endroit plutôt toxique et impitoyable. La classe ouvrière compte de nombreux traumatismes non résolus, et elle est peu outillée pour les résoudre ou peu désireuse de le faire. Il m'attriste de voir ces traumatismes se répéter encore et encore, privant le Syndicat d'un temps et d'un combat précieux. Les ragots, les ouï-dire, les spéculations sur les motivations d'autrui et les manipulations cognitives (*gaslighting*) ne font que gaspiller notre temps. Le manque de confiance, les factions et les alliances sont à l'ordre du jour, ce qui réduit les chances d'une bonne prise de décision stratégique.

Je regrette beaucoup de constater le non-aboutissement des objectifs que je m'étais fixés en 2019. Je pensais que nous pourrions y arriver. Au lieu de cela, je me suis retrouvé face à une prépondérance d'interprétations juridiques, de consultations avec des avocats et d'interminables appels interjetés auprès de l'employeur. Nous n'avons pas ou peu cherché à influencer les autres leviers de pouvoir et d'influence. Nous pensons que tout sera réglé par un arbitre, qui traitera les parties sur une pied d'égalité, ce qui n'est jamais le cas. Nous nous appuyons sur des systèmes qui ont servi les employeurs pendant des décennies et qui continuent encore aujourd'hui de perpétuer la relation patron-serviteur. Une telle démarche peut nous permettre d'obtenir des gains marginaux à l'occasion et à grands frais, mais elle ne fournit aucune feuille de route à long terme ni à court terme pour atteindre nos objectifs.

J'ai trouvé très encourageant qu'un atelier de planification stratégique ait été organisé au début du mandat. Malheureusement, il n'y en a pas eu d'autres par la suite, ce qui est vraiment tragique. Règle générale, les plans d'action adoptés aux congrès sont moins des « plans » et davantage des « listes de souhaits » pleins d'espoir et dépourvues de toute feuille de route. Les dirigeantes et dirigeants qui forment le nouveau Conseil exécutif national ont le devoir de prendre le plan d'action au sérieux. Il est facile de répondre à une liste de souhaits. Mais une telle liste n'a aucun sens si elle ne se traduit pas par des actions. Pour être efficace, un plan d'action nécessite une stratégie, des tactiques et d'autres mesures que nous élaborons, sur lesquelles nous nous concentrerons, que nous révisons et adaptons au besoin. J'espérais que nous ferions régulièrement le point sur la stratégie, mais nous n'avons eu qu'une seule séance et c'est tout. Aucun autre travail n'a été effectué à ce sujet. Quelle occasion manquée!

Nos réunions n'ont pas été l'occasion de procéder à l'analyse et à la réflexion critique nécessaires pour s'adapter aux attaques et aux reculs potentiels. Nous sommes sur la défensive, mais nous sommes faibles en attaque. Pour avoir une bonne offensive, il faut faire preuve de créativité et prendre des risques. Il s'agit d'un rôle que des équipes spéciales auraient pu assumer si nous avions donné suite à notre session de planification stratégique initiale. Une bonne défense peut essayer de garder la rondelle en dehors de notre filet, mais sans attaque, nous ne marquerons aucun but!

RECOMMANDATIONS :

- **Développer une pratique régulière et continue de planification et de révision stratégiques.**
- **Développer des stratégies et des tactiques d'action directe non violente.**
- **Offrir des cours d'une durée réduite sur des sujets précis.**
- **Trouver des animatrices et animateurs désireux de suivre une formation sur l'animation de cours en ligne à titre de complément à la formation en personne.**

SYNDICALISME DE TRANSFORMATION SOCIALE OU SYNDICALISME D'ENTREPRISE?

L'avenir de notre syndicat devrait profondément nous inquiéter. À mon avis, deux voies s'offrent à nous. La première est celle du syndicat social, historique et adaptatif qui était unique et enraciné dans une compréhension de la lutte des classes et de l'oppression. La deuxième est celle d'une organisation institutionnelle semblable aux autres organisations à structure hiérarchique descendante qui forment l'aristocratie syndicale en général. Ces organisations sont très éloignées de nos collectivités et des lieux de travail. Elles ont à leur tête des dirigeantes et dirigeants qui appliquent des normes et des pratiques hiérarchiques propres au monde des affaires. Elles cherchent à obtenir justice à l'intérieur d'un cadre étroit, entre les conventions collectives et le monde des arbitres. Ce modèle permet de bâtir des carrières. Il génère des « experts » très compétents en matière d'arbitrage de griefs, qui disposent d'une connaissance approfondie du système. Cependant, ces organisations n'accordent généralement pas beaucoup de pouvoir aux travailleuses et travailleurs, surtout pas à ceux qui ont des griefs qui n'ont jamais été résolus et qui ne le seront probablement jamais. Pour être clair, il s'agit d'un problème systémique, permanent et pratique, et non d'une réflexion visant le dirigeant des griefs, que j'ai d'ailleurs trouvé très compétent, bien informé et enthousiaste.

Si nous ne sommes qu'un autre syndicat d'entreprise ou un syndicat motivé en grande partie par les relations et les lois du travail – et nous connaissons tous les limites des droits du travail dans ce pays – notre vision d'un monde juste et meilleur, telle qu'elle est définie dans nos statuts nationaux, sera perdue ou compromise.

Que ce soit en raison de la peur, de nos insécurités ou d'un manque d'ancrage dans le syndicalisme de transformation sociale, nous avons fait preuve d'une insuffisance profondément alarmante. Les anciens du Syndicat l'ont confirmé. Dans le cadre de l'un de nos projets d'éducation menés au cours du mandat, nous avons interviewé plusieurs anciens militants et militantes et bâtisseurs du Syndicat. Nous conserverons l'enregistrement de ces entretiens dans nos archives afin qu'ils puissent nous servir à l'avenir. Il est important de consigner ces connaissances avant qu'elles ne disparaissent. Je recommande aux dirigeantes et dirigeants et aux membres, actuels et futurs, du STTP de regarder certaines de ces entrevues.

L'un des thèmes qui a prévalu tout au long des entrevues est l'impression que le syndicat s'est assagi et qu'il est moins axé qu'auparavant sur la lutte et les alliances sociales. Cette lutte pour une véritable justice ne passe pas seulement par la grève (surtout que nous faisons sans cesse l'objet de lois de retour au travail), puis par une procédure d'appel auprès d'arbitres qui, pour la plupart, ne viennent pas de la classe ouvrière. Le syndicat actuel ne tient pas compte de l'importance des alliances vitales avec les alliés sociaux ni de la construction du pouvoir politique et public qui sont pourtant essentielles pour atteindre les objectifs énoncés dans nos statuts nationaux.

Faute de résistance et de créativité sociale, nous devenons les complices involontaires de la gestion d'un militantisme ouvrier qui s'inscrit dans le cadre étroit délimité par un gouvernement colonial qui ne donne lieu qu'à de modestes victoires à l'occasion. Nous sommes cernés. Rappelons que ce sont les employeurs qui ont voulu la formule RAND parce qu'ils ne pouvaient plus gérer leurs lieux de travail en raison de l'unité des travailleuses et travailleurs. Cela ne signifie pas pour autant que la défense des droits des membres ne soit pas un travail important et précieux. Bien au contraire.

Le danger réside toutefois dans le fait que nous avons tendance à vénérer cette démarche en la considérant comme la seule voie à suivre et que nous y consacrons énormément de temps et de ressources. Pour cette raison, le STTP est considéré comme une organisation paternaliste qui épouse le pouvoir des militantes et militants en l'investissant dans des systèmes patronaux-syndicaux où les règles du jeu ne sont jamais égales.

Dans le respect de la mémoire historique du Syndicat, le service de l'éducation a produit un film primé sur la lutte des FFRS. Intitulé *Justice et dignité*, ce film porte sur les 40 années de lutte des FFRS pour obtenir des droits au travail et l'équité salariale. Il contient également des enseignements cruciaux sur l'attitude à adopter face à des obstacles apparemment insurmontables.

RECOMMANDATIONS :

- **Créer un espace pour les anciens du Syndicat. Nous avons des générations de riches connaissances institutionnelles et militantes que nous risquons de perdre à jamais. Nous pouvons nous inspirer des peuples autochtones quant à la valeur à accorder au respect des aînés et au recours à ces derniers face à une tâche ou à un problème difficile.**
- **Améliorer l'orientation du Conseil exécutif national en matière de politiques et d'histoire. Les statuts nationaux devraient être un document évolutif.**

EFFECTIFS : SYNDICAT AGILE EN LUTTE OU PATRON?

Le STTP doit décider s'il veut faire partie d'un mouvement social pour le changement ou d'un syndicat d'entreprise hiérarchique. Je me souviens d'avoir travaillé au bureau national lorsque le personnel avait l'impression de faire partie de la lutte. Nous avions tous l'impression d'être dans le même bateau, de jouer des rôles différents qui se complétaient pour créer un tout. Le personnel participait à nos manifestations et à nos piquets de grève. Ce sentiment de camaraderie a été sacrifié ces dernières années au profit de la méfiance et de suppositions sur les motivations d'un personnel dévoué. Nombreux sont ceux et celles qui ont choisi de travailler pour notre syndicat en raison de ses principes, de son histoire et de son orientation. Malheureusement, le STTP a connu un taux de roulement très élevé, tant parmi les membres élus que parmi le personnel. Nous semblons avoir adopté la notion selon laquelle le personnel « doit rester à sa place », et le STTP s'affirme maintenant comme un employeur patronal, reproduisant au sein du Syndicat le type de relations que Postes Canada entretient avec les membres. Il est compréhensible que nul d'entre nous ne soit immunisé contre les structures corporatives dans lesquelles nous vivons, mais nous n'avons pas à les imiter. Notre raison d'être est de mener la lutte, pas de gérer un lieu de travail industriel.

Il y a des années, personne ne fermait la porte de son bureau à clé, et lorsque nous quittions le travail pour la fin de semaine, tout le monde laissait sa porte ouverte. Même si nous n'étions pas d'accord sur certains points, nous ne laissions pas ces désaccords empoisonner notre confiance et notre foi les uns envers les autres et envers nos services respectifs. Aujourd'hui, il s'agit d'un lieu de travail très différent.

Au cours du mandat, toutes les unités de négociation ont participé à la mise sur pied d'un processus visant à réduire les conflits et à les régler avant qu'ils ne deviennent toxiques. Souvent, un conflit n'est qu'un malentendu. Plusieurs consultants ont travaillé avec le STTP. Ils ont cerné les comportements toxiques et ont recommandé de développer un processus interne auquel participeraient tous les groupes.

Mais malgré les conseils de ces spécialistes, nous avons continué à agir de la même manière. Lorsqu'il a été interrompu, le processus était sur le point de donner lieu à un atelier avec des représentantes et représentants des trois syndicats pour obtenir leurs commentaires. Aujourd'hui, il n'y a pas d'autre processus que celui que nous voyons à Postes Canada. Nous valons mieux que cela. Si nous le voulons, nous pouvons devenir un mouvement.

RECOMMANDATIONS :

- **Investir, dès le début, du temps et des efforts dans le développement de la résolution de conflits et de l'authenticité.**
- **Achever le travail entrepris auprès des trois syndicats et mettre en œuvre un processus interne au bureau national pour la résolution des conflits.**
- **Organiser au moins une fois tous les deux ans un atelier sur l'intimidation à l'intention de l'ensemble du personnel, des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux.**

LES DÉFIS DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS : STRATÉGIE OU VICTIMISATION?

Il ne fait aucun doute que les dirigeantes et dirigeants du STTP représentent différentes tendances et que nous partageons tous nos victoires et nos échecs. Nous ne formons pas un tout monolithique. Nous sommes plus forts lorsque ces différentes tendances sont nourries et renforcées. Tout s'effondre lorsque nous perdons de vue notre force historique et notre rôle dans la société. J'éprouve une gêne profonde quand je pense à l'orientation actuelle de notre syndicat et aux occasions manquées.

En général, les syndicats ne font que réagir. La partie patronale contrôle le jeu et nous transforme facilement en des chiens savants qui traitent avec diligence plainte après plainte, dans un état constant de stress organisationnel. Nous ne parviendrons jamais à répondre à toutes les violations commises par l'employeur ni à résoudre tous les griefs. Cela fait partie du système de gestion utilisé par les patrons. Ayant procédé à une analyse coûts-avantages, ils violent sciemment les conventions collectives, paient le prix pour quelques infractions et oublient les autres.

Nous faisons le récit de ce que le patron nous fait subir. Tous les congrès syndicaux et toutes les fédérations de travailleuses et travailleurs le font. Des heures et des heures à parler de ce qu'on nous fait subir, comme si le fait d'être une victime nous rendait vertueux. Agir de manière stratégique consiste à s'organiser pour le changement, et pas seulement à faire signer des cartes d'adhésion syndicale. Réciter une litanie de plaintes sans processus d'action est une démarche défaitiste.

L'éducation se fait sur les piquets de grève, dans les lieux de travail, dans les manifestations et dans les salles de classe, lorsque nous essayons de repousser les limites qui nous sont imposées par les lois du travail. Les membres m'ont appris davantage que je ne pourrai jamais leur donner en retour. Vous êtes vraiment nombreux à posséder des compétences qui seraient utiles à notre syndicat, mais dans bien des cas, vous n'êtes pas en mesure de venir travailler au bureau national, à Ottawa, ni même dans un des bureaux régionaux. Il existe des obstacles non résolus à la participation des membres. Pourtant, les membres du STTP ne sont pas des moutons qu'il faut guider, mais plutôt une force qu'il faut encourager et soutenir pour qu'elle puisse revendiquer son pouvoir et sa dignité en des temps de plus en plus difficiles. Voulons-nous une organisation horizontale ou verticale?

RECOMMANDATION :

- **Mettre sur pied des équipes spéciales qui s'occuperont de différents projets, élimineront le cloisonnement et favoriseront la coopération.**

COMMUNICATION OU CONTRÔLE?

Nous utilisons divers moyens et approches pour communiquer. Dans le passé, je n'ai jamais senti qu'on voulait me dissuader de rédiger des bulletins, même quand j'étais permanent syndical. Je me sentais soutenu. Je représentais souvent le Syndicat dans des dossiers que je connaissais bien. Nous partagions les responsabilités tout en essayant d'élargir notre base d'alliés et l'influence du STTP. Au cours du mandat qui se termine, la situation a été bien différente. On aurait dit que tout devait passer par un filtre. Finie l'époque où nous étions des pièces mobiles se complétant harmonieusement. La coopération était maintenant souvent au point mort. Les encouragements et la confiance se faisaient rares.

En 1996, à ma deuxième journée en poste au bureau national, on m'a envoyé au Parlement pour assister à une conférence de presse et rencontrer des députés sur un sujet que je connaissais bien. J'ai reçu des encouragements et des remerciements. Toutefois, au cours du mandat, je n'ai pas senti cette confiance ni ce soutien. Je n'ai pas eu l'impression que mes compétences et mes capacités étaient valorisées comme elles l'avaient été dans le passé.

Un syndicat social dynamique comporte de nombreux éléments mobiles qui doivent se faire confiance et s'entraider. Ce n'est pas le domaine d'une seule personne ni d'un seul dirigeant. Il s'agit d'un effort collectif qui doit être fondé sur la confiance et le lâcher-prise et qui doit accorder à chaque personne la possibilité de gérer son propre service en fonction de son expérience et du soutien et de l'orientation des membres. J'avais l'impression d'appartenir à deux syndicats. Le premier, le syndicat traditionnel, est imprégné de l'analyse de classe et des luttes menées dans les lieux de travail pour obtenir des droits et défendre la dignité des travailleuses et travailleurs. Ce syndicat est représenté par la base et les militantes et militants qui se sacrifient chaque jour pour défendre les autres dans les lieux de travail tout en construisant des alliances dans la collectivité, ainsi que par quelques grands formateurs et formatrices et responsables de campagne. C'est pour moi un honneur de vous connaître et d'être inspiré par vous.

L'autre syndicat est un syndicat institutionnel, paralysé par la peur et les petits conflits personnels qui pourraient être facilement résolus avec un peu de confiance, d'effort et de bonne foi.

Je suis toutefois très heureux que le STTP utilise enfin Nationbuilder et mette sur pied une base de données de manière cohérente, ce qui aurait dû être fait depuis longtemps. Il y a eu de bons développements en ce qui concerne la communication de notre message. Les membres du personnel ont de bonnes idées lorsque nous nous permettons de les écouter. Il faut les encourager et les respecter suffisamment pour qu'ils se sentent en sécurité lorsqu'ils expriment leur point de vue.

RECOMMANDATION :

- **Continuer à améliorer la collecte de données et le ciblage des différents groupes d'intérêt au moyen de messages.**

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Au fil du temps, j'ai vu le Syndicat devenir quelque chose que je n'avais pas prévu. Ces tendances libérales ont toujours été présentes, mais elles ont pris beaucoup d'ampleur. Par exemple, cela devient évident lorsqu'on voit passer un rapport interne sur l'appel d'UNI aux milliardaires réunis à Davos en faveur des travailleuses et travailleurs à la demande, sans le moindre commentaire. Le STTP était au premier rang à Seattle. Il a mené de nombreuses batailles contre la mondialisation des entreprises et s'est rangé aux côtés de ceux qui protestaient contre Davos. Nous avons été le premier syndicat canadien à condamner ouvertement l'occupation illégale de la Palestine. Nous avons soutenu les travailleurs cubains et colombiens isolés, et nous avons lutté contre l'impérialisme.

Aujourd'hui, nous lançons des appels aux hommes les plus riches du monde pendant qu'ils boivent du champagne et se moquent de nous. Je crois que nous pouvons affirmer avec certitude que la justice pour les travailleuses et travailleurs à la demande ne viendra pas de leurs exploiteurs milliardaires. De tels appels sont humiliants et n'ont jamais servi les intérêts de la classe ouvrière. Ils ont plutôt pour but de nous leurrer avec de faux espoirs afin de nous maintenir dans un état de docilité. Cela a toujours été le but du jeu : *réglementer* les travailleuses et travailleurs et les *diviser*. Avec tout ce tapage, nous ne savons plus où nous en sommes. Nous étions un syndicat d'action directe qui causait la fermeture des sommets et s'agitait pour la justice. Nous sommes devenus des complices non critiques de ces sommets, et nous amplifions les messages éculés des appels sollicitant la charité des puissants.

Le travail à la demande est un phénomène mondial. J'ai trouvé cela très encourageant lorsque l'ancien 3^e vice-président national a déclaré que les travailleuses et travailleurs à la demande envisageaient de créer des coopératives. Les coordonnées de spécialistes universitaires du monde entier, de l'Espagne à l'Allemagne en passant par le Japon, ont été recueillies dans le but de recourir à leur expertise. Il s'agissait d'une initiative qui aurait pu être révolutionnaire et historique. Ces coopératives de travail avant-gardistes ont beaucoup à nous apprendre sur la prise de contrôle des lieux de travail par les travailleuses et travailleurs. Elles pourraient constituer une véritable menace pour les entreprises qui exploitent les travailleuses et travailleurs à la demande et fournir un nouveau modèle de lutte adapté à l'ère moderne. Il n'est pas trop tard pour cela. Pensez à l'OCRR, lorsque nous avons soutenu les factrices et facteurs ruraux sans exiger qu'ils adhèrent au STTP. Nous les avons aidés à trouver leur propre voie. La création de coopératives destinées aux travailleuses et travailleurs à la demande pourrait changer la donne, ce que ne parviendra jamais à accomplir la sollicitation auprès des milliardaires.

Cependant, je me suis enthousiasmé pour rien. Je ne m'étais pas rendu compte que le STTP n'était pas du tout intéressé par les coopératives de travail. Personne n'a contacté ces gens. Je remarque que dans les pages blanches de nos statuts nationaux, un des objectifs du STTP est défini comme suit : « Alinéa 1 g) – d'encourager parmi ses membres la création de coopératives de consommation et de caisses d'économie et la participation à ces coopératives. » On pourrait faire valoir que la raison pour laquelle nous devrions soutenir les coopératives de « consommation », et pas seulement les coopératives de travail en général, n'est pas tout à fait claire, mais ce passage indique que le Syndicat soutient les coopératives. À ma connaissance, nous n'avons jamais fait de suivi auprès des travailleuses et travailleurs qui ont suggéré cette démarche. Nous avions la possibilité de soutenir quelque chose de nouveau, de frais et de novateur. Il s'agit d'une occasion perdue, mais il n'est pas trop tard pour l'explorer. L'ancien modèle de syndicalisation ne fonctionne pas bien dans le secteur du travail à la demande.

J'ai entendu un représentant international être dénigré, et ses motivations et les orientations données par les membres être obscurcies. Les membres nous ont donné pour mandat d'entreprendre certaines actions de solidarité. L'employeur nous donne de l'argent à cette fin. Si nous ne le dépensons pas, nous le perdons. Pour la première fois, d'aussi loin que je me souvienne, nous n'avons été loin d'envoyer ces fonds qui auraient pu appuyer des luttes de première ligne. Cette catastrophe doit être inversée. Il s'agit d'un défi collectif.

RECOMMANDATIONS :

- **Dépenser les fonds autant que possible dans des projets de première ligne pour les travailleuses et travailleurs marginalisés, et non dans des « voyages » au sein de grandes délégations qui n'aboutissent souvent qu'à bien peu de choses.**
- **Explorer la possibilité de soutenir un mouvement de coopératives destinées aux travailleuses et travailleurs à la demande.**

RÉUNIONS DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL OU PERTES DE TEMPS?

Il n'y a pas un syndicat au monde dont le conseil d'administration consacre une semaine entière à chacune de ses réunions. J'ai constaté que les réunions du Conseil exécutif national étaient souvent improductives et certainement pas stratégiques. J'ai été témoin de gaspillages de temps causés par des griefs personnels, des conflits de personnalité, de la manipulation et des ouï-dire. Nous ne sommes pas les seuls dans ce cas. Les patrons ont toujours manœuvré pour nous faire jouer sur leur terrain truffé de conflits, de suspicion et de méfiance. Le danger est de reproduire cette situation dans nos réunions et nos rapports avec les autres. Nous pouvons nous retrouver dans cette situation sans nous en rendre compte. Il s'agit là d'une tragédie en matière de leadership dont nous devons tous partager la responsabilité. Divisés, nous perdrons!

Je réfléchis à nos statuts nationaux, un rare trésor dans le milieu syndical, en ce sens qu'ils nomment le système de relations dans lequel nous opérons et qu'ils reflètent une compréhension du monde du point de vue de la classe ouvrière. Dans la pratique, cependant, j'ai constaté que, durant les réunions du Conseil, les statuts étaient souvent cités pour couper court à une proposition, qu'ils étaient soumis à des contorsions juridiques, et que leurs politiques étaient soit ignorées soit considérées comme non importantes. Une interprétation des statuts nationaux n'attend pas l'autre. Par conséquent, le STTP vit dans le flou et gaspille du temps qui devrait plutôt être investi dans la stratégie et la créativité. Encore et encore, les membres du Conseil passent trop de temps à se disputer sur des questions triviales plutôt que sur des enjeux, des stratégies et des tactiques plus importantes.

J'ai l'impression que nous avons eu une succession de réunions extraordinaires du Conseil exécutif national. L'employeur se joue de nous. Au lieu d'élaborer des stratégies pour reprendre le contrôle de la situation, nous avons traité les demandes de l'employeur comme s'il s'agissait de patates chaudes, et ces discussions n'ont pas manqué de générer une longue liste de plaintes et de griefs entre les membres du Conseil. Parfois passivement. Parfois de manière agressive.

RECOMMANDATIONS :

- **Réunions plus ciblées avec des rapports et des questions.**
- **Travail en petits groupes pour s'attaquer à un problème en particulier et en rendre compte.**
- **Égalité de statut lors des réunions, soutien à l'égard de nos rôles à titre d'élus.**

CAMPAGNES POUR L'AVENIR OU STATU QUO?

J'ai trouvé étonnant, voire exaspérant, que le Conseil exécutif national n'ait pas soutenu la campagne *Vers des collectivités durables* au cours de la première année du mandat, et ce, après que nous ayons montré au gouvernement que nous pouvions changer la donne sur le terrain, et après nous être faits de nombreux alliés. Nous avions démontré de manière très concrète que le service postal était en contact avec la population et qu'il y avait une urgence climatique à laquelle nous pouvions faire face. Au lieu de cela, nous avons interrompu la campagne pendant un an! Nous avions le vent dans les voiles au cours de la première année du mandat, mais nous n'avons fourni aucun soutien moral ou matériel à la campagne au moment où elle en avait le plus besoin. Certains ont suggéré que les sections locales s'en occuperaient. Le patron est plus stratégique que nous et s'arrange pour que les sections locales soient toujours très occupées. Après s'être fait dire que « les sections locales s'en occuperaient », les membres du Conseil exécutif national ont demandé un rapport un an plus tard, mais ils se sont heurtés à un mur de silence. Les sections locales n'avaient pas fait grand-chose.

Le Syndicat détient des dizaines de millions de dollars d'actifs et n'a jamais hésité à dépenser pour payer les honoraires d'un avocat ou des frais d'arbitrage, mais certains semblaient insister sur le fait que nous n'avions pas d'argent. Certes, le monde d'aujourd'hui ne ressemble pas à celui des années 1800. Nous ne collectons pas nos sous dans un bocal et n'attendons pas d'avoir suffisamment économisé avant d'effectuer un achat. Notre richesse est investie dans des fonds, des mutuelles et des propriétés. Les entreprises utilisent ces garanties pour emprunter et se développer. Pourtant, nous avons décidé de mettre fin à la campagne. Cette décision n'a pas de sens si nous voulons établir un service postal permanent qui ne sera pas à la merci du prochain gouvernement qui voudra le démanteler. Nous étendons notre influence en tissant des liens avec les mouvements étudiant, écologiste, et anticolonialiste et avec nos camarades travailleurs et travailleuses à la demande, pour être en mesure de relever les défis de notre époque. Nous aurions tort de restreindre la présente lutte en n'ayant recours qu'à des avocats et à des déclarations à l'intention du mouvement syndical.

Malheureusement, bon nombre de dirigeantes et dirigeants syndicaux ont adopté l'approche néolibérale selon laquelle un bon syndicat est conservateur sur le plan financier et affiche un excédent budgétaire. Par contraste, il n'y a pas si longtemps, un bon syndicat était celui qui se battait (et se battre coûte de l'argent).

On peut facilement faire valoir que la mise en œuvre de la campagne *Vers des collectivités durables* et les dépenses liées à l'expansion des services sont une bonne décision. Sans campagne dynamique, le syndicat s'éloigne du type de syndicat énergique qu'il doit être. Il devient plutôt un ensemble programmé de règles et d'attentes réduites. La justice que nous recherchons, que ce soit au travail ou dans la société et nos collectivités, dépasse tout ce que nous pourrons obtenir dans le cadre de négociations collectives qui ont perdu tout contact avec le pouvoir social.

Elle s'obtient par les mouvements et la justice communautaires, comme l'a démontré notre lutte pour le maintien du service de livraison du courrier à domicile. Je pense que le Syndicat se contente d'ambitions beaucoup trop modestes. Même le slogan « Sauvons Postes Canada » semblait être un message plutôt défaitiste, comme si nous essayions de « tenir bon ». La campagne *Vers des collectivités durables* a été créée pour Offrir une vision novatrice, positive et pleine d'espoir qui nous lie à la collectivité, au lieu de nous dépeindre comme des travailleuses et travailleurs isolés qui font des demandes. Elle vise à créer un service postal durable à long terme.

Le renforcement de la dynamique de cette campagne aurait dû être une priorité, et non une question d'économies de bouts de chandelle.

RECOMMANDATIONS :

- **Améliorer les campagnes pour qu'elles soient axées sur l'engagement public, la mobilisation et l'établissement de relations, et pas seulement sur le lobbying. Créer des communautés qui agiront en notre nom. Fournir de la formation dans ce domaine.**
- **S'engager dans des campagnes pluriannuelles en plusieurs phases et à long terme. Il ne s'agit pas de mener une seule campagne ou une seule lutte; notre combat ne peut pas se faire en vase clos.**
- **Être créatif, positif et voir grand.**

PROGRAMME D'ÉDUCATION SYNDICALE

En tant qu'éducateur, je me suis efforcé de faire en sorte que l'éducation se développe au fil du temps en tenant compte de questions plus vastes ayant trait à notre mission et à notre orientation. Je crains notre manque de préparation face à un éventuel gouvernement conservateur. Nos statuts nationaux sont bien davantage qu'un ensemble de règles qui dirige les opérations et définit la structure du Syndicat. Ils nous invitent à un examen en profondeur. Les statuts nationaux sont une riche tapisserie tissée par des décennies d'épreuves et de luttes, tant dans les lieux de travail que dans la société. Mon objectif était de veiller à ce que l'éducation corresponde à cette interprétation et y soit ancrée, qu'elle reflète la conception de nos aînés, les bâtisseurs de ce syndicat et de cette directive historique, qui est celle d'un syndicat social démocratique, vision qui nous a rendus modérément uniques dans la société canadienne et que tant de gens admirent.

Nos politiques, qui confirment notre objectif de « transformer activement l'ordre économique et social actuel », forment une riche mosaïque qui témoigne non seulement des activités du syndicat, mais aussi de son travail, de ses objectifs, de sa mission, de ses ambitions et de ses intentions. J'ai essayé d'élaborer un programme d'éducation qui représente cette interprétation, la compréhension de nos aînés, les bâtisseurs de notre syndicat, et qui aborde les questions liées à la racialisation, au capitalisme, à la notion de classe, au colonialisme, au patriarcat, et à la répression sexuelle et identitaire.

J'ai eu la chance d'être précédé par des leaders avant-gardistes en matière d'éducation : Huguette Leblanc, Denis Lemelin, Lynn Bue et la regrettée Cindi Foreman, qui ont fait en sorte que le Programme de formation syndicale (PFS) demeure au cœur de cette vision du syndicalisme social. Ils ont dirigé le service d'éducation en bénéficiant de soutien, sans avoir à subir la microgestion ou l'ingérence d'autres personnes. On les laissait faire leur travail.

Les nouvelles militantes et les nouveaux militants étaient ancrés dans cette riche histoire et dans la place que nous occupions dans la société. Beaucoup de nos dirigeantes et dirigeants actuels n'ont jamais suivi le PFS, et notre syndicat en souffre. Le PFS est l'un des rares endroits où le service de l'éducation du palier national exerce un contrôle et une influence directs sur l'enseignement. Il ne s'agit pas d'un lieu où les dirigeantes et dirigeants peuvent venir se mettre en valeur et prendre la place, mais plutôt d'un lieu où des travailleuses et travailleurs éducateurs très talentueux peuvent travailler avec les membres pour former des dirigeantes et dirigeants bien ancrés, bien informés et bien éduqués dans un syndicalisme social, pour aujourd'hui et demain. Nombreux sont ceux et celles qui ont déclaré que leur participation au PFS avait changé leur vie. L'absence de ce type de connaissances durant les réunions du Conseil affecte notre capacité et notre niveau de conversation.

Je crois toutefois que le Syndicat doit répondre à une question encore plus importante. Les membres veulent-ils maintenir cette idée selon laquelle nous sommes un syndicat social, lié aux populations des collectivités que nous maintenons en contact? Sommes-nous solidaires des opprimés dans un monde capitaliste colonialiste, ou nous adaptons-nous aux modèles libéraux, technocratiques, bureaucratiques et vides de sens de l'équité, de la diversité et de l'inclusion qui ont été conçus par les employeurs? Nous devons nous rappeler que les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion ont été élaborés par des universitaires et des dirigeants du monde des affaires. Ils ne découlent pas d'une analyse des liens entre l'oppression et l'exploitation, ancrée dans le monde du travail et fondée sur la classe sociale. Les employeurs vont-ils vraiment nous donner le cadre et les outils nécessaires pour lutter contre l'oppression? Nous devrions plutôt nous inspirer de nos propres cadres de travail, riches, anticoloniaux et anticapitalistes, pour lutter contre l'oppression, plutôt que de croire que l'approche libérale de l'employeur est bien intentionnée. L'inclusion est un piège colonial, le visage moderne des pensionnats autochtones. Inclus dans quoi? Si elle n'est pas dissociée du capitalisme et du colonialisme, l'équité n'est guère plus qu'une célébration servant à se donner bonne conscience. Elle devient de la poudre aux yeux. Le mouvement syndical doit éviter de s'aventurer sur cette pente glissante. Il faut se méfier du langage rassurant qui ne fait qu'obscurcir nos relations au profit des patrons.

Méfions-nous des tentatives d'utiliser l'équité de manière superficielle pour se donner bonne conscience.

RECOMMANDATIONS :

- **Développer les archives afin de pouvoir extraire les entrevues réalisées avec les aînés du Syndicat et en discuter en groupe.**

**ACTION
OU
STATU QUO?**

L'avenir de l'éducation syndicale m'inquiète, car nous avions envisagé de réduire le nombre de participantes et participants. Le financement du fonds d'éducation aux termes de la convention collective de l'unité urbaine n'a pas augmenté depuis des décennies. Imaginez payer vos factures avec un salaire de 1994! Les rondes de négociation tenues par la suite n'ont pas accordé la priorité à l'éducation. Le fonds d'éducation est saigné à blanc, et nous vivons la même situation aujourd'hui avec l'inflation. Nous ne devons pas laisser une telle situation se reproduire.

Le PFS, incubateur des futurs dirigeants et dirigeantes, a été offert de moins en moins souvent (et cela se voit!). Lors d'un récent arbitrage, nous avons réussi à obtenir une hausse modeste du financement du fonds d'éducation, mais l'inflation actuelle a déjà réduit cette hausse à néant. Je recommande fortement aux futurs négociatrices et négociateurs de chercher à obtenir une hausse du fonds d'éducation indexée à l'inflation (et non selon la formule de l'indemnité de vie chère). La formation syndicale est menacée.

Le Conseil exécutif national précédent avait autorisé le service d'éducation à effectuer des recherches en vue d'acquérir une propriété et de créer son propre centre d'éducation. Le dernier Conseil n'a toutefois pas semblé très emballé par cette idée. J'ai entendu des arguments tels que « nous ne savons pas comment gérer un hôtel et encore moins être un employeur du secteur de l'industrie hôtelière. » Quand le Syndicat a acheté des unités de condominium, j'avais entendu des arguments semblables, comme « nous ne sommes pas des propriétaires ». Ces condos ont permis au STTP de réaliser des économies importantes et constituent un actif pour le Syndicat. Il s'agit aussi d'un lieu d'hébergement plus confortable pour nos membres. C'est dommage que l'intérêt n'y soit plus. Ottawa manque d'installations pour y offrir de la formation syndicale et nous aurions facilement pu remplir un centre d'éducation avec nos propres activités et en permettant à d'autres syndicats de l'utiliser.

Au lieu de cela, nos fonds s'amenuisent et nous ne montrons que peu d'intérêt à permettre au service d'éducation de donner suite à la recommandation du Conseil précédent et de la secrétaire-trésorière nationale de trouver et de préparer des locaux appropriés. Au lieu de cela, nous utilisons des hôtels qui réduisent leurs effectifs et nous engageons des dépenses importantes à l'externe. Il s'agit d'une vision à court terme, et non d'une solution stratégique de longue durée, qui crée une pression supplémentaire à long terme sur notre programme d'éducation. Il est tragique et peu avant-gardiste d'avoir laissé passer cette opportunité, en particulier avant la pandémie de COVID-19 et avant la hausse des taux d'intérêt.

Le PFS est respecté aussi bien au Canada qu'à l'étranger. De nombreuses universités accordent des crédits à ceux et celles qui y participent. Il s'agit d'un élément essentiel de la mise sur pied d'un leadership capable de se renouveler et de garder le cap à court et à long terme. Le PFS permet aux membres de tout le pays d'avoir une voix égale. J'ai toujours travaillé à partir de cette prémissse et non du modèle bancaire de l'éducation qui produit des chiens savants qui ont appris à jouer à l'intérieur d'un terrain contrôlé par les patrons et des siècles d'oppression, de colonialisme et de capitalisme. Il ne s'agit pas d'entités séparées de notre lutte quotidienne. Elles sont liées.

Nous nous sommes opposés à certaines des pires initiatives du capitalisme moderne, notamment en luttant contre l'Accord multilatéral sur l'investissement ou encore, ce dont je suis le plus fier, en mettant sur pied la campagne *Vers des collectivités durables*. Cette campagne propose une vision de ce que pourrait être le service postal. Il s'agit d'une vision positive et novatrice, et non d'une vision de victime visant à sauver Postes Canada. Plutôt que de tenter de se raccrocher à quelque chose, j'ai toujours pensé que nous aurions dû prendre de l'expansion. Nous avons d'ailleurs vu les résultats après la défaite du gouvernement Harper. Nous avons fait pression sur tous les partis politiques dans le plus grand nombre de circonscriptions possible. Dans le cadre de la ronde de négociation qui a mené à la ratification d'une nouvelle convention collective en 2019, nous avons fait des percées dans le domaine de l'expansion des services, des services financiers et d'autres domaines. Je m'attendais à ce que ce travail se poursuive.

J'ai été stupéfait de constater que, pendant la première année du mandat, nous n'avons pas poursuivi la mise en œuvre de la campagne *Vers des collectivités durables*. Je ne comprends pas comment les syndicats peuvent se développer s'ils ne donnent pas la priorité à cette croissance qui leur permettra de se tailler une plus grande place dans la société. Je redoute le prochain gouvernement conservateur qui fera l'équation. Aucune mesure n'est prise aujourd'hui pour garantir notre place dans la société.

Il s'agit d'un enjeu qui dépasse le simple cadre des négociations collectives. Il s'agit d'en enjeu qui touche au cœur et à l'esprit de la société et des personnes à qui nous fournissons des services.

Petit à petit, j'ai vu le STTP adopter la forme d'un syndicat d'entreprise et des pratiques de microgestion du travail que nous ne connaissons que trop bien. Il est très clair que l'absence du PFS ces dernières années nous a désavantagés. D'un programme que nous mettions en œuvre deux fois par an, nous pouvons maintenant nous compter chanceux de l'avoir offert une seule fois au cours du mandat. Cette réduction de la fréquence du PFS a eu un impact sérieux sur le STTP et j'imploré le Syndicat de redynamiser ce programme.

Dans le cadre des programmes d'éducation destinés aux travailleuses et travailleurs, on cherche à obtenir une analyse de classe critique et bien équilibrée en prenant appui sur notre expérience et notre pouvoir collectifs pour renforcer la confiance et la profondeur de cette analyse. Plus facile à dire qu'à faire, car une telle démarche remet en question les normes traditionnelles de la salle de classe, mais elle en vaut la peine. Elles sont rares les occasions où le programme d'éducation nationale a une incidence directe sur les membres. Le PFS en fait partie.

La diversité reste la clé de notre succès, et le PFS consacre beaucoup de temps à la déconstruction en profondeur de l'oppression, qui est le résultat de notre système capitaliste, afin de créer une véritable unité entre les travailleurs et travailleuses de tous les horizons. En approfondissant l'examen des déconnexions qui séparent les uns les autres et de la santé de la planète, le PFS vise à créer de nouvelles façons de penser et d'agir susceptibles de confier au STTP un avenir fondé sur une solidarité ouverte et tolérante et sur une nouvelle analyse des problèmes et des solutions.

Comme par le passé, le service de l'éducation a consacré beaucoup de temps et d'efforts à la révision et à l'amélioration du PFS. Le changement est toujours controversé, et il y a toujours eu un mouvement contre le PFS dans l'ombre, motivé par la croyance que les régions feraient un meilleur travail.

Si le PFS devait disparaître, cela reviendrait à supprimer l'une des seules occasions où les compétences du bureau national en matière d'éducation peuvent être directement transmises aux membres. Nombreux sont ceux et celles qui ont dit que le PFS avait changé leur vie. L'accélération de la cadence, les programmes plus sophistiqués des employeurs et le néolibéralisme sont autant de facteurs qui ont sapé le travail de solidarité. Compte tenu de l'époque dans laquelle nous vivons, alors que la survie de notre espèce est menacée, nous avons choisi d'adopter un cadre holistique.

Nous nous sommes inspiré des travaux de l'écopsychologue radical Andy Fisher, auteur de *Radical Ecopsychology : Psychology in the Service of Life* (écopsychologie radicale : la psychologie au service de la vie), pour établir un lien entre la société, le climat et le militantisme syndical. En nous inspirant du travail de Gabor Maté sur les traumatismes, nous avons développé un segment sur la manière d'utiliser, dans le cadre de notre militantisme, une démarche qui tient compte des traumatismes en vue de raffiner nos compétences en matière de communication avec les membres, de repenser le mouvement syndical et d'explorer de nouveaux outils qui nous permettront de faire face à des problèmes importants et à des revers, de poursuivre le combat avec détermination et ouverture d'esprit, et de créer de nouveaux outils pour la lutte.

Il s'agit d'un changement controversé. Je me souviens de l'opposition à l'époque à l'égard de la formation à l'action directe. Le STTP a l'habitude de s'adresser à des experts de pointe qui excellent dans leur domaine. De Saul Alinsky, dans les années 1970, à George Lakey, dans les années 1990, en passant par David Suzuki et d'autres, le STTP n'a jamais hésité à solliciter de l'aide à l'externe.

L'éducation regarde autour d'elle, effectue des recherches et tend la main. Nous ne partageons pas le point de vue sectaire selon lequel le STTP peut tout faire. Les mouvements sociaux requièrent des compétences diverses. Il ne fait aucun doute que nous possédons un grand nombre de ces compétences, mais il y en a d'autres que nous ne possédons pas. On ne fait pas appel à un plombier pour des travaux d'électricité. Nous allons procéder à l'évaluation de ce travail et en mesurer les résultats.

En outre, nous avons appliqué des mesures en matière d'autosoins dans le cadre de nos programmes de formation offerts aux membres pour améliorer la cohésion entre nos différents rôles au sein du Syndicat et consolider notre solidarité. Cette nouvelle édition du PFS a repris toute la sagesse issue des quelque 30 années de ce programme phare du STTP, et elle l'a modernisée afin que le programme puisse mieux répondre à la surabondance de problèmes auxquels les travailleurs et travailleuses sont confrontés.

Voici les six principes fondamentaux de l'analyse et des soins tenant compte des traumatismes : la sécurité, la fiabilité et la transparence, la collaboration, l'autonomisation, le choix et l'intersectionnalité. Ce cadre traduit une compréhension politisée des traumatismes, reflétant la réalité selon laquelle les traumatismes et leurs effets ne sont pas répartis de manière égale. S'agit-il de l'antidote à la méfiance, aux soupçons, aux cachotteries, à la peur et à la manipulation dont j'ai parlé dans le présent rapport?

Le capitalisme et ses nombreuses formes d'oppression infligent des traumatismes à des millions de travailleuses et travailleurs chaque jour, et ce, depuis des siècles. Nous faisons fi de ces traumatismes à nos risques et périls.

Allons au-delà des mauvaises pratiques et créons notre avenir, au lieu de nous contenter d'arrêter des rondelles.

RECOMMANDATIONS

- **Offrir le PFS plus souvent.**
- **Élaborer un mini programme de formation syndicale sur l'orientation du STTP qui pourrait être offert dans les régions. Il s'agirait d'une introduction à certains des concepts qui seront ensuite approfondis durant le PFS, comme le syndicalisme social et les questions socio-économiques.**
- **Acheter et développer notre propre centre d'éducation.**

LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS ET LE MILIEU ACADEMIQUE

Depuis de nombreuses années, nous présentons un point de vue syndical aux étudiantes et étudiants des écoles secondaires, des collèges et des universités. Il s'agit de sessions très enrichissantes, qui suscitent des questions très intéressantes. Des représentantes et représentants du programme d'études sur le travail et le syndicalisme, de l'Université York, nous ont rendu visite à l'occasion. Il s'agit d'une autre façon de construire une solidarité croisée et d'obtenir du soutien. Des étudiantes et étudiants de premier cycle, à la maîtrise et au doctorat ont établi des contacts avec le STTP pour discuter de la lutte avec divers acteurs du mouvement syndical, dont le SCFP, l'AFPC et le CTC.



LA VIE DURANT LA PANDÉMIE

Nos séances de formation ont été annulées à partir du printemps 2020. Le Conseil exécutif national a alors adopté une approche attentiste. Nous ne savions pas quand les choses allaient ouvrir de nouveau et nous hésitions à offrir de la formation en ligne, car l'employeur avait essayé d'encourager cette forme d'apprentissage dans les lieux de travail. Nous nous y étions opposés dans le passé. Les cours prévus à l'automne 2020 ont été annulés.

Cette situation a créé de nouveaux défis. Compte tenu des circonstances, il était clair qu'il fallait offrir de la formation en ligne pour compléter – et non remplacer – la formation en personne. À l'automne, nous avons organisé une formation en ligne par l'intermédiaire du CTC et de l'organisme Training for Change. Cette formation n'a suscité que très peu d'intérêt, et dans un cas, j'ai entendu le commentaire suivant : « nos animatrices et animateurs ne veulent pas animer des séances de formation en ligne. » Il y avait peu d'intérêt pour la formation en ligne à l'époque.

Après avoir consulté des éducateurs en ligne expérimentés, nous avons appris qu'il était préférable de limiter la durée des cours en ligne. Une formation en ligne de trois jours n'est pas particulièrement utile et ne constitue pas une bonne utilisation du temps. Des modules plus courts sont plus efficaces et permettent une approche hybride.

Il y a très peu d'occasions où le palier national du Syndicat donne directement une formation aux membres : PFS, formation à l'intention des animatrices et animateurs (dans le passé), déléguées et délégués syndicaux, etc. Le service des griefs donne aussi des séances de formation sur les conventions collectives.

À l'automne 2021, nous avons commencé à recevoir des plaintes selon lesquelles des cours en ligne étaient nécessaires. Nous en avons créé quelques-uns. Nous n'étions pas prêts à offrir des cours en ligne de trois jours. Il est plus efficace de les diviser en plusieurs parties.

Le service de l'éducation a proposé d'aider certaines régions à organiser des cours ou à préparer des diapositives et d'autres documents qui pourraient servir en ligne.

Nous notons également que le recours à des webinaires sur des sujets donnés peut être très utile. Nous avons donné un coup de main au service de la syndicalisation relativement au webinaire sur la campagne *Vers des collectivités durables*.

RECOMMANDATIONS :

- **Cerner parmi le bassin d'animatrices et d'animateurs du STTP ceux et celles qui sont en mesure d'animer efficacement des séances de formation en ligne à l'échelle nationale (comme nous l'avons appris, les cours en ligne ne sont pas pour tout le monde).**
- **Élaborer une présentation sur l'histoire et l'orientation du STTP qui pourra être utilisée en ligne.**

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma gratitude au service de l'éducation et à tous ceux et celles qui ont continué à travailler en mon absence. Je tiens aussi à m'excuser de ne pas avoir été en mesure de fournir les résultats escomptés, en particulier sur les deux dernières questions abordées ci-dessus. J'ai la chance et l'honneur de pouvoir compter sur des camarades comme Claire Delisle, Todd Jarema, Yves Hénault, Shellie Bird, Gail Clément, Béatrice Thébault et Lynda Morin au sein de notre service. Je n'ai jamais considéré quiconque comme étant un simple « membre du personnel ». Chacune et chacun ont toujours été pour moi des personnes conscientes jouant un rôle pour le bien de l'ensemble.

Je voudrais remercier les membres du Comité exécutif national et les membres du bureau national, qui travaillent sans relâche et sont souvent débordés par le travail et les manipulations de ceux et celles qui choisissent la colère et les accusations comme moyen de communication.

Je remercie surtout les membres pour le soutien qu'ils m'ont accordé au fil des ans et pour leur engagement.

Je vais terminer par une autre citation du brillant et toujours inspirant Jean-Claude Parrot : « Je suis convaincu que le STTP doit être là pour soutenir les autres travailleuses et travailleurs qui luttent pour la dignité et la justice. Nous devons être là pour les chômeurs et les personnes en situation de sous-emploi, qui sont si souvent abandonnés par notre société... Je suis convaincu que le STTP doit être là pour dénoncer le fait qu'un million d'enfants canadiens vivent dans la pauvreté. Nous devons être là pour parler des questions environnementales. Nous devons être là pour promouvoir la paix. Nous devons être là pour assurer un meilleur avenir à nos enfants et à nos petits-enfants ».

Solidarité,



Dave Bleakney
2^e vice-président national

/lm sepb 225
gl/scfp197

RAPPORT DU SERVICE DE L'ÉDUCATION

2019

Au début du mandat, le service de l'éducation prévoyait revoir le Programme de formation syndicale (PFS), faire de la recherche et réviser des documents. Nous nous préparions à tenir le PFS en 2020, mais nous avons dû l'annuler à cause de la pandémie. Cela dit, nos recherches ont tout de même été utiles puisque le contenu du PFS n'avait pas vraiment été révisé ni mis à jour au fil des ans. Nous voulions trouver une approche globale qui réunirait tous les enjeux que le PFS aborde : la mobilisation, les changements climatiques, les droits de la personne, etc. Quand la pandémie a frappé, nous nous sommes penchés sur le remaniement du PFS. En parallèle, nous avons cherché à acquérir un endroit où donner de la formation (semblable à Port Elgin, qui devait être remplacé). De plus, dans la foulée de l'atelier sur les changements climatiques tenu à Hollyhock au printemps 2019, Claire a collaboré avec la Fondation David Suzuki pour réaliser un message vidéo avec David Suzuki sur l'initiative *Vers des collectivités durables* et rédiger un article d'opinion conjoint, qui n'a jamais été publié. Nous avons créé des cours sur les changements climatiques, la médiation transformative et les déléguées et délégués sociaux.

2020

Quand la pandémie a été déclarée, en mars 2020, le service de l'éducation s'est affairé à organiser un certain nombre de webinaires pour le STTP, notamment :

- Un webinaire sur la COVID-19 (mars 2020)
- Un webinaire destiné aux membres des CLMSS (décembre 2020)
- Un webinaire sur l'initiative *Vers des collectivités durables* (juin – septembre 2020)
- Le lancement virtuel du film *Justice et dignité* (vidéo sur les FFRS) (2020)
- *Se donner le pouvoir de gagner* (février 2021)

En 2020, nous avons aussi participé aux rencontres de questions et réponses sur la COVID-19, et nous avons donné un coup de main aux préparatifs du cours sur l'article 8 de Marion Pollack.

De mars 2020 à avril 2021, Claire a commencé à contribuer aux travaux du service des communications et a rédigé un certain nombre de documents, notamment des bulletins, des déclarations et des mémoires.

Bulletins : questions autochtones, Mois du patrimoine sud-asiatique, Jour de la Terre, *La riposte*, cyberintimidation, divers solstices, Journée nationale des peuples autochtones, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Journée mondiale d'action pour le climat, *Un manque de respect difficile à masquer*, *Vers des collectivités durables*, entre autres.

Mémoires : mémoire présenté au Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie sur la reprise après la pandémie et une transition juste (juin 2020); mémoire présenté au Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail sur le travail à la demande (juin 2021).

Déclarations : Occupation du Capitole, lettre ouverte à Delivery Hero, révision du financement de la police, grève de la coalition *Black Lives Matter* (20 juillet 2020) et d'autres.

Claire a aussi organisé une séance de planification stratégique pour le service des communications.

Au cours du mandat, le service de l'éducation a grandement collaboré aux efforts de mobilisation (3^e vice-président national) et a pris part aux campagnes suivantes : *Vers des collectivités durables* (nouveau lancement), *Lutte pour la diversification des services*, *Se donner le pouvoir de gagner* et *Bâtir notre pouvoir*.

À ce moment de la pandémie, Claire a aussi participé régulièrement, pendant plusieurs semaines, à l'École des études urbaines et sur le travail de l'université de la ville de New York (CUNY School of Labor and Urban Studies).

En 2020 et en 2021, nous avons collaboré avec Cornelia Berger de l'UNI à la rédaction d'un document sur les changements climatiques ainsi qu'à l'initiative *Vers des collectivités durables* du STTP. De plus, nous jouons depuis 2020 un rôle central au sein du comité du projet d'histoire orale, grâce à la participation de Claire et de Dave Bleakney.

En ce qui concerne les séances de formation, les cours « Bienvenue au STTP » et « Déléguées et délégués syndicaux » sont passés au format en ligne. Nous avons aussi créé des modules virtuels en « santé mentale » et sur les « microagressions raciales ».

Un livret à l'intention des membres FFRS a été rédigé, puis remis pour examen au service des griefs.

2021

Nous avons contribué au remaniement du cours sur les droits de la personne à l'intention des leaders syndicaux par notre collaboration, pendant plusieurs mois, avec Johanne Labine et Carol Wall. Nous avons aussi revu le cours sur l'histoire du mouvement syndical, qui contient maintenant des présentations PowerPoint et peut mieux s'adapter à l'apprentissage en ligne ou en mode hybride. De plus, nous avons participé à la révision des livrets portant sur les avantages sociaux.

Le service de l'éducation a envoyé Claire suivre une formation du Congrès du travail du Canada sur la prestation de formations en ligne et la conception de cours en mode hybride. Nous avons donné une formation virtuelle aux animateurs et les animatrices pour les habituer à animer des cours en ligne.

En octobre 2021, Claire a organisé une partie de la réunion du Comité national des femmes, en particulier le segment de Julie Lalonde sur les biais inconscients. Nous avons offert une séance sur l'animation de formations en ligne aux dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation en octobre 2021, et une autre à la section locale de Toronto en décembre 2021. Claire et Todd ont aussi participé à la campagne *Se donner le pouvoir de gagner* pendant quelques semaines, en 2021 et 2022.

2022

De l'automne 2021 à janvier 2022, nous avons coordonné la préparation d'un cours virtuel d'un jour sur les changements climatiques, qui a été lancé en janvier 2022. Nous avons contribué à l'organisation de la réunion du Comité national des droits de la personne, tenue en avril, entre autres en invitant des conférenciers pour parler du convoi ainsi que Leticia Nieto, qui a présenté son modèle de lutte contre l'oppression. Nous avons aussi aidé à organiser la réunion du Comité exécutif national et des comités exécutifs régionaux de mars 2022. Nous avons invité Susan Nosov et Cathy Remus pour animer une partie de la réunion. Nous avons révisé le cours sur le Système de mesure des itinéraires de factrices et facteurs à l'intention des observatrices et observateurs. Nous avons tenu une formation destinée aux animateurs et animatrices à laquelle ont participé les déléguées et délégués sociaux, entre autres. Nous avons mis à jour la formation « Connaissez vos droits! » à l'intention des factrices et facteurs ruraux et la formation sur la santé et sécurité dans les milieux de travail de moins de 20 membres. De plus, nous avons monté la formation sur la campagne *Bâtir notre pouvoir*, à laquelle nous avons intégré la formation destinée aux animateurs et animatrices. Todd Jarema a préparé un cours en ligne sur la santé et la sécurité dans les lieux de travail comptant moins de 20 employées et employés. Yves Hénault s'est occupé de la formation sur le Système de mesure des itinéraires de factrices et facteurs à l'intention des observatrices et observateurs, et il organise actuellement la Conférence nationale des déléguées et délégués sociaux.

2019 – 2023

Tout au long de du mandat, nous avons coordonné la participation des membres du STTP au programme du Collège canadien des travailleurs et travailleuses, écrit des bulletins sur le processus de demande de participation, communiqué avec le Congrès du travail du Canada et facilité le processus de facturation et de paiement. Claire siège toujours au conseil consultatif du programme d'études supérieures sur le travail de l'institut d'économie politique de l'université Carleton, et y est la mise sur pied du conseil, en 2019. Nous avons participé aux grèves pour le climat de 2019 et de 2022. Nous continuons de faire de la recherche, de réviser et de créer du contenu pour le Programme de formation syndicale, et nous avons lancé plusieurs initiatives sur l'écopsychologie, les arts, le mouvement et le théâtre. Nous avons conçu un guide repensé à l'intention des animateurs et animatrices, qui compte de nouveaux documents pour les participantes et participants. Nous avons ajouté du contenu, notamment « La représentation syndicale selon une démarche tenant compte des traumatismes », un texte portant sur la sorcellerie et le patriarcat et un nouveau module sur le racisme, les personnes LGBTQ+ et les incapacités.

FONDS DE GARDE D'ENFANTS DU STTP

GARDE D'ENFANTS

Depuis le congrès de 2019, le dossier de la garde d'enfants au Syndicat est entre les mains du confrère Dave Bleakney, 2^e vice-président national. Le mandat a été bien occupé en raison du lancement d'un certain nombre d'initiatives d'envergure, à l'intention des membres, sur les enjeux de la garde d'enfants et de la conciliation travail-vie personnelle.

Les programmes du Syndicat sont financés à partir du Fonds de garde d'enfants, décrit à l'annexe « L » de la convention collective de l'unité urbaine, et à l'annexe « J » de la convention collective de l'unité des FFRS. Le Syndicat coordonne aussi le programme de garde d'enfants du SEPC-AFPC aux termes de l'annexe « H » de sa convention collective.

APERÇU DES INITIATIVES FINANCIÉES PAR LE FONDS DE GARDE D'ENFANTS

À l'heure actuelle, le Fonds de garde d'enfants finance neuf initiatives auprès des sections locales suivantes : Vancouver, Royal City et Fraser Valley West (Colombie-Britannique), Calgary, Rocky Mountain, Red Deed (Alberta), Winnipeg (Manitoba), Windsor et Amherstburg (Ontario). Il finance aussi une initiative auprès de l'Association québécoise de la garde scolaire (AQGS), qui, en collaboration avec d'autres partenaires communautaires, fournit un soutien aux régions du Québec et du Montréal métropolitain afin de proposer des programmes de camps de jour pour l'été et la semaine de relâche à Mirabel et à Mascouche. Le Syndicat compte aussi deux programmes nationaux : *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*.



QUELQUES FAITS SAILLANTS

Fastforwardchildcare.com : Il s'agit d'un site Web qui s'adresse aux membres de trois sections locales du Lower Mainland, en Colombie-Britannique. En ligne depuis deux ans, il tarde à gagner en popularité, entre autres parce que son lancement a eu lieu juste avant la pandémie de COVID-19. Cela dit, vu l'entente bilatérale provinciale-fédérale sur les services de garde et la promesse du gouvernement néodémocrate provincial de fixer les frais des services de garde à 10 \$ par jour d'ici 2026, le site deviendra une précieuse source d'information en ligne pour les membres de ces sections locales, au fur et à mesure que les services seront davantage accessibles et offerts à moindre coût.

Family and Child Care Connections : Le Centre de ressources familiales du STTP est l'une des premières initiatives du Fonds. En 1996, le STTP a collaboré avec des partenaires communautaires du milieu de la garde d'enfants et avec le gouvernement de Terre-Neuve pour mettre en place des lignes directrices et des règlements en vue de créer le premier centre de service de garde en milieu familial réglementé à St. John's.

En mars 2021, dans le cadre de l'entente bilatérale sur les services de garde entre la province et le gouvernement fédéral, l'organisme Family and Child Care Connections s'est vu octroyer des fonds pour devenir l'agence de services de garde en milieu familial réglementés de toute la province. Des bureaux de services seront ouverts dans les régions de Terre-Neuve-et-Labrador où il n'y a pas encore de services de garde en milieu familial réglementés. La disponibilité des services de garde sera donc grandement améliorée pour les travailleurs et travailleuses des postes, partout dans la province. Le STTP a de quoi être fier d'avoir ouvert la voie à Terre-Neuve-et-Labrador.

En 1997, le STTP s'est associé aux organismes ***Churchill Park Family Care Society*** et Child Enrichment Centre pour offrir des services en garderie et des services en milieu familial réglementés à Calgary, en Alberta. En 2017, la baisse de participation s'est traduite par la fin de notre partenariat avec le Child Enrichment Centre. Nous travaillons maintenant exclusivement avec la Churchill Park Family Care Society pour offrir des services de garde en milieu familial réglementés et l'accès à cinq garderies à Calgary.

La pandémie de COVID-19 a causé beaucoup d'incertitude et de stress à nos membres ayant de jeunes enfants et à nos partenaires communautaires du milieu de la garde d'enfants. Au printemps 2020 et durant la première vague de COVID-19, la plupart des provinces et des territoires ont fermé leurs services de garde réglementés. Malgré la fermeture des services, les travailleurs et travailleuses des postes devaient tout de même se rendre au travail. Les provinces et les territoires ont mis sur pied des services de garde d'urgence à l'intention de travailleurs et travailleuses occupant des emplois désignés comme essentiels, mais la liste de ces emplois variait d'une province à l'autre et changeait presque quotidiennement. Les travailleurs et travailleuses des postes étaient parfois inclus, parfois non. Durant cette période, le Fonds de garde d'enfants du STTP a collaboré étroitement avec ses partenaires nationaux pour colliger et transmettre l'information sur les perturbations aux services de garde d'enfants.

En plus de ces partenariats offrant des services directs, le Fonds soutient aussi un certain nombre de sites Web utiles qui aident les membres et le grand public en leur fournissant de l'information pertinente sur la garde d'enfants :

- **Trouver des services de garde de qualité** – servicesdegardeequalite.ca est le fruit d'un partenariat entre le STTP et l'organisme Child Care Resource and Research Unit (CCRU). Lancé en 2013, le site fournit de l'information utile aux parents à la recherche de services de garde. Il se veut une source d'information sur ce qui fait la qualité d'un service de garde, les éléments auxquels il faut prêter attention et les questions à poser pour trouver de bons services.
- **Besoins spéciaux** – besoinsspeciaux.ca est le site Web des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*. Il présente de l'information utile sur les incapacités, publie des articles et des bulletins sur différents sujets pertinents et sensibilise l'ensemble des membres du STTP à ces programmes et à leurs avantages.
- **Guide des ressources** : Outil de navigation en matière d'éducation spécialisée, le guide vise à permettre aux parents et aux tuteurs et tutrices d'enfants ayant une incapacité de mieux comprendre le système d'éducation de leur province ou territoire. En leur expliquant leurs droits et en leur fournissant des conseils pour les faire respecter, le guide a pour but d'aider les parents à aller chercher ce dont leur enfant a besoin au sein du système d'éducation. Le guide est disponible sur le site besoinsspeciaux.ca.

PROGRAMMES *BESOINS SPÉCIAUX* ET *ALLER DE L'AVANT*



Ces programmes aident les membres en leur offrant des services de conseillers et conseillères, des ressources, de l'information et une aide financière en lien avec l'incapacité de leur enfant. De plus, ces programmes publient de la documentation qui sensibilise à la réalité de vivre et de travailler tout en s'occupant d'un enfant ayant une incapacité ou des besoins spéciaux.

Le programme *Besoins spéciaux* a été lancé en 1996, et le programme *Aller de l'avant*, en 2005. Ce dernier vient en aide aux travailleurs et travailleuses des postes dont l'enfant d'âge adulte a encore besoin d'aide et d'attention. Depuis leur lancement, ces programmes ont aidé 1917 membres et 2173 enfants.

Il y a actuellement 320 membres et 386 enfants qui participent au programme *Besoins spéciaux* (unité urbaine : 270 membres et 328 enfants; factrices et facteurs ruraux et suburbains : 42 membres et 48 enfants; SEPC-AFPC : 8 membres et 10 enfants). Quant au programme *Aller de l'avant*, ce sont 139 membres et 151 enfants qui y prennent part (unité urbaine : 111 membres et 121 enfants; factrices et facteurs ruraux et suburbains : 25 membres et 27 enfants; SEPC-AFPC : 3 membres et 3 enfants). Ces membres se trouvent dans quelque 57 sections locales réparties dans les huit régions du Syndicat.

QUELQUES FAITS SAILLANTS :

- En avril 2020, la responsabilité des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant* est passée de la Maison de la famille du Cape Breton au Breton Ability Centre. Ce nouveau partenaire nous semblait mieux placé pour évoluer dans le domaine des incapacités. Le Centre est en effet considéré comme un chef de file en Nouvelle-Écosse, et il a pour mandat d'aider les personnes ayant une incapacité à réaliser leur plein potentiel.
- Nous continuons de mobiliser les déléguées et délégués sociaux du STTP pour faire connaître le programme *Besoins spéciaux* dans leur région respective. Nous avons organisé un webinaire d'une heure à leur intention, que nous avons présentés dans différentes régions à l'automne 2022. Nous leur avons aussi transmis une présentation en ligne de cinq minutes pour faire la promotion des programmes lors d'activités syndicales.
- Trouverdusoutien.ca – La plus grande initiative du Fonds de garde d'enfants du STTP des dernières années a été la création d'un portail d'information virtuel et novateur. D'innombrables membres nous avaient fait part de la difficulté de trouver de l'information en ligne sur les services de soutien dont leur enfant a besoin. Nous avons donc lancé un projet exploratoire en 2017 pour trouver un répertoire national de programmes et de services qui couvrirait toutes les incapacités et conditions, de la petite enfance à l'âge adulte.

Nous avons découvert plusieurs bases de données destinées à un type d'incapacité, à une clientèle ou à un type de programmes ou de ressources en particulier. Nous avons toutefois constaté qu'il n'existe aucune liste nationale de services de soutien affichée dans les deux langues officielles et régulièrement mise à jour.

Nous avons cependant appris qu'il existait un réseau de services communautaires (sociaux et médicaux) dans les provinces et territoires, soit les services 211, qui possédait déjà des normes de classification (des termes communs pour le catalogage, des mises à jour régulières et une philosophie de partage libre des données). En 2018-2019, nous avons fait équipe avec les services 211 de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique pour concevoir une base nationale, à l'aide de leurs données, qui se présente sous la forme du portail d'information « trouverdusoutien.ca » du STTP.

Nous avons aussi sollicité l'expertise du Canadian Centre on Disability Studies (Eviance) et lui avons demandé de mener une évaluation évolutive, car n'avions jamais entrepris un tel projet. Nous voulions nous assurer que le portail mette en pratique les principes de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et tienne compte de toutes les réalités. Pour le STTP et ses partenaires des services 211, il s'agit d'un projet innovant, et ce portail national sera le premier du genre au pays.

- Pour souligner le 25^e anniversaire du programme *Besoins spéciaux*, nous avons communiqué avec des travailleuses des postes qui, au début des années 1980, ont défendu la cause de la garde d'enfants auprès du STTP et de Postes Canada. Nous avons invité plusieurs d'entre elles à une causerie informelle pour parler de leurs expériences, qui ont ensuite été relatées dans un article du magazine *Perspective* du STTP.

PROJETS PONCTUELS

En plus des programmes continus, le Fonds sert aussi à mener des analyses et des recherches visant à cerner les besoins des membres en matière de garde d'enfants et à établir les méthodes utilisées pour pallier ce besoin. Le STTP finance aussi des projets de recherche ponctuels pour bien saisir le débat public sur la garde d'enfants et la conciliation travail-vie personnelle afin d'y contribuer efficacement.

Pierres d'assises des services de garde (PASG)

En avril 2021, le gouvernement fédéral s'est engagé à faire un investissement majeur à long terme de 30 milliards \$ pour créer, au sein du secteur public, un système de garde d'enfants pancanadien à but non lucratif. Cependant, pour que cette proposition puisse voir le jour en Ontario, il faut absolument offrir au secteur à but non lucratif le soutien, les connaissances, les outils et l'expertise dont il a besoin pour étendre ses services.

Le STTP s'est associé à Pierres d'assises des services de garde (PASG), un nouvel organisme provincial ayant pour mandat d'offrir aux services de garde d'enfant à but non lucratif le savoir-faire et les connaissances dont ils ont besoin pour étendre leurs activités. Sans cette aide, de grandes chaînes de services de garde d'enfants du secteur privé viendront s'imposer à leur place pour réaliser des profits aux dépens d'un service de qualité, abordable et accessible.

Grâce au soutien du STTP, PASG a rencontré des municipalités pour nouer des relations de travail et chercher un financement pour accomplir sa mission. L'organisme a mené un sondage auprès des services de garde à but non lucratif de l'Ontario pour cibler les obstacles qui empêchent leur expansion. En novembre 2022, les conclusions du sondage ont été publiées, et elles soulignent l'ampleur des difficultés à résoudre avant que le secteur ne soit en mesure de répondre à la demande créée par l'entente bilatérale sur les services de garde entre la province et le gouvernement fédéral.

Coalition of Child Care Advocates of British Columbia – « Soutenons les travailleurs et travailleuses des postes pour qu'ils fassent connaître leurs besoins en matière de garde d'enfants »

Depuis 2016, le STTP s'est allié à la Coalition of Child Care Advocates of British Columbia pour faire inclure des membres du STTP au sein des comités de planification locale dans le but de faire comprendre au gouvernement provincial la nécessité d'offrir un service de garde abordable et flexible à des heures prolongées ou partielles dans les régions rurales ou éloignées, et ce, dans le cadre de l'expansion des services de garde et de la facturation limitée à 10 \$ par jour.

La Coalition a rencontré des travailleurs et travailleuses des postes et a participé à différentes activités de la région du Pacifique pour établir un contact avec les membres et défendre leurs besoins en matière de service de garde relativement à l'expansion des services de garde et à la mise en œuvre du programme de services à 10 \$ par jour en Colombie-Britannique.

Au Canada, quel ensemble de politiques conviendrait aux parents de jeunes enfants? Remanier les politiques en matière de garde d'enfants, de congé parental et de travail

Le STTP est partenaire d'un projet de recherche pluriannuel financé par le Conseil de recherches en sciences humaines. Le projet rassemble une équipe multidisciplinaire et multigénérationnelle de plus de 30 membres issus d'horizons variés : recherche, partenaires communautaires, défense des droits et spécialistes en politiques publiques provenant d'universités, d'organismes à but non lucratif, de syndicats et des secteurs public et privé.

Leur objectif est de repenser l'approche des programmes et des initiatives en matière de garde d'enfants, de congé parental, de politiques organisationnelles et de toute autre politique pertinente en vue de réduire les inégalités croissantes entre les familles qui ont accès aux programmes et au soutien dont elles ont besoin et celles qui n'y ont pas accès.

Centre canadien de politiques alternatives – Étude nationale sur les frais de garde d'enfants

Depuis 2014, le STTP participe à l'enquête annuelle sur les frais de garde d'enfants au Canada du Centre canadien de politiques alternatives, qui examine la somme que les parents doivent débourser, l'évolution des frais de services de garde et leur importance relative dans le budget familial. Cette enquête et son rapport public servent de référence sur les frais des services de garde partout au pays. Il s'agit des seules données empiriques sur les frais des services de garde réglementés, et le milieu de la recherche universitaire, des groupes de défense et des organismes comme Statistiques Canada et le Fonds monétaire international s'en servent et les considèrent comme fiables.

De 2019 à 2021, le Centre a publié **trois rapports nationaux** :

- In Progress: Child Care Fees in Canada in 2019 (en anglais seulement)
- Game Changer: Will Provinces and Territories Meet the New Federal Child Care Fee Targets – Canadian Child Care Fees in 2021 (en anglais seulement)
- Tirer la sonnette d'alarme : Répercussions de la COVID-19 sur le secteur des services de garde à l'enfance au Canada (2021)

Le travail et l'incapacité au Canada – Conférence nationale

Cette conférence nationale est une initiative du Conseil canadien de la réadaptation et du travail. Des intervenants issus du gouvernement, du milieu des affaires et des communautés de personnes ayant une incapacité s'y réunissent pour parler de la situation du travail et de l'incapacité au Canada et au Québec.

Le Fonds de garde d'enfants du STTP y a été invité en novembre 2022 pour présenter les programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*. Le groupe constitué pour l'occasion comprenait, entre autres, Jennifer Hutcheson, membre du STTP à Victoria, en Colombie-Britannique, Gail Holder, coordonnatrice du programme *Besoins spéciaux*, Donna Michal, conseillère du programme *Besoins spéciaux* et Shellie Bird, coordonnatrice de la garde d'enfants au STTP. La présentation a été appréciée, et l'auditoire a constaté l'importance du travail entrepris par le STTP pour aider les travailleurs et travailleuses des postes qui sont parents d'enfants ayant des besoins spéciaux ou une incapacité.

Note importante sur les profits de Postes Canada

Il faut savoir que depuis quatre ans, malgré ce jalon marquant, le Fonds de garde d'enfant ne reçoit aucun montant provenant des profits de Postes Canada. En effet, les dispositions de l'annexe « L » de la convention collective de l'unité urbaine prévoient qu'une fois par an, après l'annonce des profits de Postes Canada au Parlement (habituellement entre mars et juin), le Fonds reçoit en un seul montant les 5/10^e de 1 % des profits découlant des activités de Postes Canada, et ce, à condition que le solde maximal du Fonds n'ait pas été atteint.

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Unités urbaine et du SEPC

FONDS DE GARDE D'ENFANTS – Paragraphe 9 de l'annexe « L » de la convention collective conclue entre Postes Canada et le STTP

Versement annuel correspondant à cinq dixièmes (5/10) de un pourcent (1%) du revenu des opérations (en millions de \$)

	<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2017</u>	<u>2016</u>	<u>2015</u>	<u>2014</u>
Revenu des opérations								
	-518 \$	-798 \$	-187 \$	-292 \$	82 \$	62 \$	92 \$	203 \$
	augmentation / diminution exprimée en %							
	35,1 %	-326,7 %	36,0 %	-454,6 %	32,0 %	-32,2 %	-54,8 %	---
Part du STTP								
	Revenu des opérations x 5/10 x 1 %							
	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	452 900 \$	343 091 \$	505 934 \$	1 118 997 \$

À cause de ce manque à gagner, la capacité de mener des projets ponctuels de recherche et d'évaluation des besoins en matière de service de garde, utiles pour orienter de nouvelles initiatives, est fortement entravée.

LA GARDE D'ENFANT À L'ÉCHELLE NATIONALE

Les décennies de lutte acharnée des syndicats et des militantes et militants portent finalement fruit. Il y a finalement de l'espoir, mais un rien pourrait tout faire déraper.

En avril 2021, le gouvernement fédéral a consacré 30 milliards \$ aux provinces et aux territoires pour la mise en place d'un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Le montant initial de 4,1 milliards \$ en 2021-2022 sera progressivement augmenté pour atteindre 9,2 milliards \$ par année en 2025-2026. Cet engagement budgétaire pluriannuel améliorera l'accès, l'abordabilité et l'inclusivité des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Canada en réduisant à 10 \$ par jour les frais de garde d'ici les cinq prochaines années. Pour cette période, le gouvernement fédéral s'est aussi engagé à créer 200 000 places dans les services de garde publics et les services de garde à but non lucratif.

En décembre 2022, le gouvernement fédéral a déposé le projet de loi C-35, la *Loi relative à l'apprentissage et à la garde des jeunes enfants au Canada*. Si la loi est adoptée, les principes d'un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants deviendront encastrés dans les lois du pays. Cette loi ferait en sorte que toutes les familles au pays puissent bénéficier de services de garde abordables et inclusifs, peu importe leur région. C'est une victoire historique réalisée grâce à l'engagement sans faille des syndicats et des groupes de défense.

Les efforts du STTP et du Fonds de garde y sont pour beaucoup. En plus de financer d'importants travaux de recherche qui ont informé le débat public, le STTP, de concert avec d'autres syndicats et ses partenaires nationaux et communautaires du milieu de la garde d'enfants, a participé aux campagnes et aux efforts de lobbying qui ont fait pencher la balance. Mais la lutte n'est pas finie. Il faudra continuer de se battre pour que l'engagement du gouvernement fédéral prenne forme, que la loi soit mise en œuvre telle qu'elle a été pensée et pour qu'enfin s'améliore la vie des travailleuses, des travailleurs et de leurs enfants.

/lm cope 225
/mc scfp 1979

RAPPORT DU 3^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

Mon rapport s'inscrit dans le cadre de mon expérience en tant que dirigeant élu à un poste national alors que trois années du mandat s'étaient déjà écoulé et qu'il ne restait qu'un an avant le début du prochain. En plus de mes impressions générales sur le fonctionnement du STTP, je décrirai dans les pages qui suivent l'état du service dont j'ai hérité de mon prédécesseur, et ce que j'ai tenté de mettre en place au cours des huit mois qui se sont écoulés entre mon arrivée à Ottawa, en juin 2022, et l'achèvement du présent rapport, en février 2023. Les développements survenus entre la présentation de ce rapport et notre congrès national, en particulier ceux liés à la campagne *Bâtir notre pouvoir*, ne seront pas pris en compte.

Peu de gens le savent, mais briguer ce poste était pour moi en quelque sorte une mesure de dernier recours. Les aspects fondamentaux de ma vie – ma conjointe, ma communauté, les quelques membres de ma famille qui me restent – sont profondément enracinés à Edmonton et ne peuvent être transplantés à Ottawa. J'ai essayé de trouver ou de soutenir d'autres candidats pour ce poste mais, en fin de compte, j'ai choisi de me présenter aux élections un peu de la même façon que je suis devenu président de section locale il y a des années. Je crois que notre syndicat doit s'engager pleinement dans une stratégie de mobilisation des lieux de travail pour prospérer, et comme je n'ai pas pu trouver quelqu'un qui partageait mon point de vue et qui était prêt à briguer le poste, j'ai présenté ma candidature non sans certaines réticences. Je suis fier de ce que j'ai accompli en si peu de temps pour aider le Syndicat dans le cadre de mon rôle au palier national. Et, bien que l'année ait été très éprouvante, il m'a été très utile de faire l'expérience du fonctionnement interne du STTP au palier national.

Presque tous les dirigeantes et dirigeants nationaux m'ont fait part de leurs inquiétudes quant à l'état actuel de notre syndicat et à son avenir. Je ne sais pas dans quelle mesure ils admettront publiquement ces sentiments ou les nuanceront dans leurs propres rapports, mais j'ai l'intention d'utiliser cette plateforme qui m'est offerte pour parler honnêtement et de manière constructive des défis qui nous attendent. Il s'agit d'un processus difficile, mais ce n'est qu'en reconnaissant les problèmes que nous pourrons nous positionner de manière à pouvoir peut-être les résoudre avec beaucoup de travail. Si nous y parvenons, nous serons alors mieux positionnés pour affronter toutes les forces hostiles qui s'alignent contre nous.

ARRIVÉE AU BUREAU NATIONAL – FONDEMENTS ADMINISTRATIFS

Le 3^e vice-président national assume de nombreuses responsabilités, dont les plus importantes consistent à élaborer une stratégie et des campagnes nationales en matière d'organisation interne et de syndicalisation, et à mener des activités de sensibilisation auprès de la population. Compte tenu du niveau d'activité du STTP au cours des deux derniers mandats dans les domaines de l'organisation interne et de la syndicalisation, et compte tenu des résultats mitigés de nos campagnes, je savais qu'il serait extrêmement difficile de concrétiser mon intention d'apporter de grands changements à cet égard. Au fur et à mesure que je m'installais dans mes fonctions, je constatais que l'énormité de ce qui devait être fait dépassait, et de loin, ce que j'avais imaginé.

Chaque milieu de travail possède une culture qui influence le moral et la productivité des personnes qui y travaillent. Aiment-elles venir travailler? Se sentent-elles soutenues dans leur travail? Y a-t-il un esprit de coopération et un objectif commun? Notre bureau national (physique ou virtuel) n'est pas différent, et ce type de questions s'applique tout particulièrement aux dirigeantes et dirigeants d'organisations qui ont pour raison d'être de créer de meilleures conditions pour les travailleuses et travailleurs et d'enrichir leur vie. Si les conditions que nous revendiquons pour nos membres ne sont pas étendues à nos dirigeantes et dirigeants, quelle incidence systémique cela a-t-il sur le comportement de notre organisation? Si je n'avais pas été élu dirigeant national, je n'aurais jamais pris connaissance des différents processus qui influent sur la capacité ou l'incapacité du STTP à représenter et à organiser ses membres.

Le conseil qui m'a été le plus souvent prodigué par d'autres dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents à mon arrivée au bureau national était le suivant : il faut un mandat complet pour s'installer dans un nouveau poste et se familiariser à ses dossiers. Je sais que ces personnes voulaient m'aider, mais le sentiment sous-jacent à ce conseil est inquiétant. Il se peut que le STTP ait normalisé une attitude de « marche ou crève », mais ce n'est pas un modèle sain ni durable pour les opérations quotidiennes d'une organisation. C'est justement pour remédier à ce grave problème qu'a été adopté le paragraphe 4.03 des statuts nationaux, qui prévoit un programme de formation à l'intention des dirigeantes et dirigeants nouvellement élus. Cette formation n'a pas été offertes de manière uniforme depuis au moins deux mandats.

Pour vous donner une idée de ce qui se passe en l'absence d'un tel processus, je vous invite à considérer ma situation : le bureau dont j'ai hérité ne disposait d'aucun système d'archivage physique organisé (tout se trouvait aléatoirement dans des boîtes dispersées sur le sol un peu partout dans l'immeuble) et je n'avais accès à aucun des courriers électroniques ou autres correspondances numériques relatives au travail effectué au cours des trois années précédentes ou antérieurement. L'absence d'un accès automatique aux courriels des dirigeantes et dirigeants sortants est d'autant plus problématique que les bureaux modernes utilisent davantage le courrier électronique et les systèmes d'archivage en ligne que les dossiers physiques imprimés. Une bonne intégration doit aller de pair avec une pratique d'archivage numérique uniformisée et, idéalement, une période de transition en compagnie de la dirigeante ou du dirigeant sortant pour permettre le transfert d'autres connaissances importantes. En raison de l'absence de formation et de continuité, toute personne nouvellement élue à un poste est privée d'une bonne partie des contacts, de la correspondance ou de la documentation relative aux processus qui ont été élaborés au cours des années précédentes.

Nous comptons sur les membres pour élire des dirigeantes et dirigeants compétents, mais les compétences au sujet desquelles nous faisons campagne et pour lesquelles nous sommes élus en tant que militantes et militants syndicaux se situent aux antipodes de celles qui sont requises pour diriger les activités d'un bureau de plus de 50 personnes, gérer ce personnel, veiller à l'utilisation correcte et uniforme des différents programmes de notre suite logicielle et déterminer quelles sont les ressources requises pour soutenir notre travail et où les trouver. La mise en œuvre d'un processus d'intégration exhaustif (ainsi que d'autres initiatives de renforcement de l'esprit d'équipe que j'aborderai plus loin) pour toute personne nouvellement élue dans les deux mois suivant son élection ne pourrait qu'être bénéfique pour notre organisation.

Le STTP est-il obligé de créer un environnement ou des conditions de travail favorables offrant un meilleur soutien à ses dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents et les incitant à être mieux organisés et à réussir dans leurs fonctions? Au-delà de ce qui est brièvement et vaguement prescrit à l'article 4.03 des statuts nationaux, non. Le STTP, en tant qu'organisation, bénéficierait-il d'un processus automatique pour aider les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents à se familiariser avec leurs nouveaux rôles? En tant que syndicat qui prône pour ses membres un meilleur traitement et un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, le STTP ne serait que cohérent avec lui-même s'il étendait ces considérations à ses dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents afin qu'ils puissent être plus heureux, plus énergiques et, par conséquent, plus efficaces dans leur rôle, ce qui consolidera notre syndicat et améliorera sa capacité à soutenir les membres.

Comme indiqué précédemment, le fonctionnement administratif de notre lieu de travail a un impact considérable sur le moral et la productivité des personnes qui y travaillent. La qualité de mon travail, par exemple, est influencée par le fondement sur lequel il prend appui. Au cours du dernier mandat, nous avons perdu plus de 20 dirigeantes, dirigeants, permanentes ou permanents à différents paliers, y compris le 3^e vice-président national précédent et le permanent syndical national responsable de la syndicalisation. Dans certains cas, le STTP n'aurait rien pu faire pour prévenir ces pertes, mais compte tenu de l'absence d'un processus de développement de la relève au sein du STTP, jumelée à l'attrition de notre actuel groupe de leaders surchargés, il serait périlleux de ne pas examiner les raisons systémiques qui contribuent à ce que nos dirigeantes et dirigeants souffrent d'épuisement professionnel ou perdent confiance en l'organisation. Heureusement, les problèmes administratifs du bureau national pourraient être résolus dès le début du prochain mandat, à condition que le nouveau Conseil exécutif national en perçoive également l'intérêt.

L'obligation de déménager pour pouvoir participer à la vie syndicale au palier national vient s'ajouter aux difficultés liées à l'exercice d'un rôle de premier plan. J'ai la chance d'avoir une conjointe prête à soutenir ma participation au STTP, même si cela signifie la laisser derrière à Edmonton, abandonner notre maison, et introduire des difficultés personnelles et financières dans nos vies. Après mon déménagement à Ottawa, je me suis rendu compte de l'inutilité totale de ces sacrifices, ce qui nous a découragés tous les deux. Le travail requis pour m'acquitter de mon rôle aurait pu être effectué à distance et nous aurions pu conserver notre maison. Pour tourner le fer dans la plaie, même si tous les membres du Comité exécutif national se trouvent dans l'immeuble, toutes nos réunions ont été tenues en mode virtuel.

Personne ne m'a obligé à accorder la priorité au STTP plutôt qu'à ma vie personnelle, mais je trouve quand même décourageant qu'une organisation progressiste comme la nôtre ait des exigences aussi élevées. Un obstacle à la participation aussi disproportionné désavantage la majorité des membres de notre vaste pays qui n'habitent pas à une distance de conduite raisonnable du bureau national. De plus, alors que d'autres syndicats, comme l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et le Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI) tiennent des votes de grève (du 31 janvier au 7 avril) pour appuyer leurs revendications relatives au travail à distance, le STTP éprouve des difficultés à recruter du personnel en raison du nombre restreint de candidates et candidats disposés à travailler physiquement au bureau. Sur la question du travail à distance, le train a quitté la gare et le STTP n'est pas à bord. Si nous ne nous adaptons pas à cette nouvelle réalité, il s'agira d'un facteur additionnel qui amplifiera nos difficultés à recruter et à maintenir en poste les dirigeantes et dirigeants et les membres du personnel.

J'ai cru bon de faire état de ces questions dans mon rapport parce qu'il me serait impossible d'évaluer mes efforts dans ce rôle sans tenir compte de la façon dont mes conditions de travail et le fait d'être inutilement séparé de mon réseau de soutien ont eu une incidence négative sur ma vie et, par extension, sur ma capacité à donner le meilleur de moi-même. Lorsque tant de membres évitent ou quittent les rôles de leadership au sein du STTP, nous pouvons soit blâmer ces membres pour leur incapacité à surmonter les obstacles à leur participation, soit réfléchir aux moyens systémiques de rendre le STTP plus accessible et plus accueillant.

ARRIVÉE AU SEIN DU GROUPE DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS – FONDEMENTS POLITIQUES

Si le bureau national constitue le fondement administratif (c'est-à-dire fonctionnel) des dirigeantes et dirigeants nationaux, le Conseil exécutif national en constitue le fondement politique (c'est-à-dire la manière dont nous nous gouvernons nous-mêmes). Il est largement admis que notre syndicat éprouve des difficultés à cet égard : des sections locales sous tutelle, des assemblées générales sans quorum, des élections non contestées ou des postes vacants à tous les paliers, une diminution du nombre de déléguées et délégués syndicaux, une hausse du nombre de démissions de dirigeantes et dirigeants, une faible participation au vote de ratification, des piquets de grève vides ou clairsemés, une hostilité ouverte de la part des membres, et ainsi de suite. Encore une fois, il peut être difficile de reconnaître ces réalités, mais ce n'est qu'en les abordant que nous pourrons collectivement tenter d'y remédier. Mon rapport met l'accent sur ces préoccupations parce que je crois qu'elles sont toutes liées, d'une manière ou d'une autre, aux défis que nous devons relever pour accroître l'engagement et mobiliser les membres, deux objectifs de la campagne *Bâtir notre pouvoir*.

Avant de devenir dirigeant national, j'étais convaincu que la raison pour laquelle le STTP n'avait pas de plan pour mobiliser ses membres et renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs était l'opposition idéologique des dirigeantes et dirigeants à une telle démarche. J'en étais convaincu parce qu'à chaque fois que les lieux de travail de ma section locale ont réussi à mobiliser leurs membres au cours de la dernière décennie, les paliers régional et national du Syndicat ont fait fi de leurs efforts et ont négligé de les soutenir. Pourquoi un syndicat ayant une histoire militante comme la nôtre ne souhaiterait-il pas appuyer les moyens de pression qui ont connu du succès dans les lieux de travail ou les mettre en œuvre à grande échelle? Pourquoi des militantes et militants jeunes, compétents et engagés comme moi et bien d'autres ont-ils été ostracisés par leur propre syndicat, d'autant plus que nous nous débattions pour obtenir l'engagement de responsables aux paliers supérieurs du Syndicat? Je n'arrivais pas à comprendre. Après avoir participé à mes premières réunions du Conseil exécutif national, j'ai commencé à me rendre compte que la vérité était bien plus complexe.

Les premières réunions du Conseil auxquelles j'ai participé m'ont permis de constater que les relations entre les dirigeantes et dirigeants étaient très tendues et qu'aucune norme de communication respectueuse n'était respectée. Je ne sais pas depuis combien de temps perdure cette situation, ou si je suis tout simplement arrivé à un mauvais moment, mais ces premières réunions ont été parmi les plus difficiles auxquelles j'ai assisté au STTP. Lors de ma troisième ou quatrième réunion, je suis intervenu pour dire qu'en tant que nouveau venu, j'étais horrifié par la façon dont nous communiquions les uns avec les autres. J'ai suggéré que nous lisions la politique de harcèlement à l'avenir, ne serait-ce que pour établir une base de conduite respectueuse qui nous permettrait de rester concentrés sur l'ordre du jour. Cela ne s'est jamais produit, mais j'ai quand même l'impression que la plupart des membres du Conseil font davantage d'efforts pour se comporter de manière respectueuse depuis que j'ai exprimé mes préoccupations.

Je ne citerai aucun nom en particulier, car le problème est plus profond que les membres individuels du Conseil. Même si tous les membres actuels du Conseil exécutif national étaient remplacés, nous finirions toujours par nous retrouver au même endroit parce que nous n'avons pas acquis, en tant qu'organisation, la maturité politique qui nous permettrait de communiquer de manière constructive. Lorsque les dirigeantes et dirigeants de notre syndicat se parlent avec un niveau d'agressivité et d'hostilité que nous ne tolérerions pas de nos membres dans les lieux de travail, ils signalent à l'ensemble de l'organisation qu'il s'agit d'une manière acceptable de se comporter les uns envers les autres. L'atmosphère de n'importe quelle réunion, à tous les paliers du Syndicat, ne peut être dominée par ce type de comportement négatif, car il décourage la participation et nous détourne de la lutte contre notre ennemi commun.

La solidarité ne signifie pas que nous soyons tous d'accord, ni même que nous nous aimions les uns les autres, mais elle devrait signifier que nous comprenons suffisamment notre objectif commun de lutter contre l'employeur pour au moins communiquer entre nous de manière constructive. Que nous le voulions ou non, nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes. Personne ne viendra nous sauver. Le choix est clair : soit nous nous imposons des règles d'engagement respectueuses, soit nous continuons à nous auto-saboter et à miner la cohésion sociale nécessaire pour avoir une chance de vaincre nos ennemis de classe. Les structures de pouvoir de la société (c'est-à-dire l'autorité de l'État, les hiérarchies d'entreprise, etc.) nous conditionnent à dominer et à rabaisser les autres afin d'établir notre propre importance individuelle. Le rôle historique des syndicats consiste à remettre en question et à démanteler ces structures, et non à les renforcer.

Bien que ce dernier problème soit plus complexe que ceux mentionnés un peu plus tôt au sujet des opérations du bureau national, je pense que l'établissement d'un cadre clairement défini en matière de conduite appropriée peut constituer une première étape dans le développement de la maturité politique dont notre organisation a tant besoin. La formation sur les compétences en solidarité est un merveilleux programme mis au point par le STTP et elle est parfaitement adaptée à cette fin. Une partie particulièrement pertinente de ce programme est la formation à la communication non violente, c'est-à-dire apprendre à communiquer d'une manière qui permette aux gens de se sentir entendus plutôt qu'attaqués ou ignorés, afin d'aborder de manière constructive les conversations difficiles. On m'a dit que cette formation avait été mise au point à la suite de préoccupations soulevées, il y a de nombreuses années, au sujet de la piètre qualité de la communication entre les dirigeantes et dirigeants du STTP et du traitement qu'ils s'infligent les uns les autres. Mais au lieu de devenir une formation obligatoire pour tous les nouveaux dirigeants, dirigeantes, permanents et permanentes, elle est devenue, pour une raison que j'ignore, un cours facultatif pour les membres en général.

Je suis heureux que ce merveilleux matériel pédagogique soit périodiquement mis à la disposition des membres, mais nous devrions rendre cette formation obligatoire pour tous les membres du Conseil exécutif national au début de chaque mandat, qu'ils l'aient déjà suivie ou non. Au pire, cette obligation aiderait à renforcer les règles de conduite claires qui sont attendues de tous ceux et celles qui assument un rôle de leadership au palier national; au mieux, elle permettrait de créer un environnement plus respectueux et plus accueillant qui aiderait l'ensemble du groupe à tisser des liens véritables.

Le STTP dans son ensemble bénéficierait de l'adhésion de ses dirigeantes et dirigeants à une série de normes comportementales qui serviraient de modèle au reste de l'organisation et qui seraient attendues de celle-ci. Lorsqu'un membre assiste à sa première assemblée générale, à sa première conférence ou à son premier congrès, nous voulons nous assurer qu'il a l'impression que notre organisation est accueillante, compétente et qu'elle a la maturité nécessaire pour faire face à des conversations politiques difficiles.

UN OBJECTIF UNIFICATEUR – *Bâtir notre pouvoir*

J'ai mentionné un peu plus tôt que je m'étais trompé en croyant que le maintien d'une barrière idéologique était la raison pour laquelle notre syndicat ne faisait pas plus d'efforts pour renforcer ses capacités d'action dans les lieux de travail. Le comportement que j'ai interprété à tort comme de l'hostilité à l'égard de la mobilisation des travailleuses et travailleurs pourrait être décrit plus précisément comme une appréhension engrainée dans la méconnaissance de la mobilisation (organisation interne), amplifiée par une méfiance à l'égard des « étrangers ». Une fois que les autres dirigeantes et dirigeants ont eu l'occasion d'entendre mes explications sur le fait que les moyens de pression efficaces en milieu de travail ne sont pas des éclairs de spontanéité irréfléchie, mais davantage le produit d'une planification collective minutieuse, ils ont semblé moins menacés par ces idées. Cela dit, j'ai l'impression que la mobilisation des lieux de travail n'est toujours pas considérée comme une priorité au STTP.

En faisant la promotion d'une stratégie centrée sur la base, j'ai souvent parlé du Syndicat comme d'un oiseau dont les deux ailes sont représentées par des procédures bien établies (par exemple, la procédure de règlement des griefs, l'arbitrage, les consultations, etc.) Pour que nous puissions voler haut et loin, chacune de nos ailes doit être également forte et saine. Même si nous sommes plus familiers avec une aile en particulier et même si nous nous sentons plus à l'aise lorsque nous n'utilisons que cette aile, cette façon de faire nous désavantage inutilement puisque nous négligeons alors l'autre aile. Pour vous faire une idée du déséquilibre de nos priorités, lisez attentivement le rapport du Conseil national des syndics qui se trouve dans votre trousse du congrès. Notez à combien se chiffre le coût combiné des luttes menées contre le patron en matière de procédure et comparez ce montant à ce que nous dépensons pour mobiliser les membres afin qu'ils luttent directement contre l'employeur dans les lieux de travail. Si chaque membre privé de ses droits, ou chaque membre non engagé, pouvait être représenté par un dossier dans l'un de nos bureaux, il serait impossible de négliger ou de justifier cette disparité.

On ne le dira jamais assez : les syndicats ne sont forts que si leurs membres sont unis autour d'un objectif commun et organisés dans leur lieu de travail afin d'atteindre cet objectif. Notre objectif, qui est d'obtenir de meilleures conditions de travail, semble assez simple à première vue, mais nous n'avons pas réussi à obtenir des gains substantiels au moyen de la négociation collective depuis de nombreuses années à cause de l'ingérence du gouvernement fédéral. En réalité, notre objectif ne peut être atteint que si nous faisons face à l'inévitabilité de l'ingérence gouvernementale. Nous devons renforcer nos capacités en conséquence ou accepter de continuer de perdre. La campagne *Bâtir notre pouvoir* est notre première tentative globale, depuis 1987, visant à mettre de l'avant une stratégie nationale d'organisation interne.

La principale promesse que j'ai faite en me présentant au poste de 3^e vice-président national était de mettre en œuvre, dès que possible, un plan solide pour tenter de rattraper le retard du STTP quant au travail d'organisation interne nécessaire pour que les membres soient en position d'affirmer collectivement leur pouvoir. Je suis arrivé à Ottawa en juin et j'ai passé le reste du mois à rédiger une proposition, puis la majeure partie du mois de juillet à organiser des réunions avec des membres du Conseil exécutif national et les dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation pour leur expliquer pourquoi le plan avait été conçu ainsi et pour essayer de mettre en œuvre toute rétroaction constructive reçue. Le plan a fait l'objet d'un débat difficile lors d'une réunion d'urgence du Conseil, le 4 août, et il a été approuvé à l'unanimité, ce qui n'était pas prévu. Un appel de candidatures, préparé à l'avance, a été lancé dans les heures qui ont suivi afin de recruter les huit organisatrices et organisateurs qui mèneraient la campagne dans leur région respective. La nomination des huit organisatrices et organisateurs régionaux a été approuvée par le Conseil plus tard au cours du mois d'août.

Le rôle des organisatrices et organisateurs régionaux est très exigeant : on attend d'eux qu'ils se rendent dans des installations postales où ils n'ont jamais mis les pieds, qu'ils y organisent des réunions de masse pour des membres qui, en général, n'ont jamais participé à une activité de ce genre, puis qu'ils essaient de les recruter afin de les former à contester l'autorité patronale de manière significative, peut-être pour la première fois de leur vie. Même s'ils font face à la négativité persistante qu'éprouvent les membres à l'égard des faiblesses perçues du Syndicat, les organisatrices et organisateurs régionaux demeurent implacablement positifs quant au potentiel de notre solidarité à surmonter tous les obstacles que la Société canadienne des postes place sur notre chemin. Ils s'y remettent chaque jour où les sections locales les invitent à le faire, jusqu'à ce que toutes les sections locales soient assez fortes pour soutenir ce travail par elles-mêmes.

Pour être clair, les organisatrices et organisateurs régionaux ne sont que des vecteurs de la campagne *Bâtir notre pouvoir*, pas le moteur. Ce rôle important revient aux sections locales. Les organisatrices et organisateurs régionaux sont là pour aider chaque section locale à mettre en place sa propre équipe de responsables de campagne et de bénévoles (que nous appelons « capitaines en milieu de travail ») pour l'aider à sensibiliser les membres et à les faire adhérer à la campagne. La campagne est conçue de cette manière pour deux raisons :

- a. Postes Canada compte des milliers d'établissements qui emploient des membres du STTP. Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que huit organisatrices et organisateurs régionaux visitent les membres de chaque quart de travail dans chaque établissement en temps opportun.
- b. Nous ne voulons pas renforcer une culture de dépendance à l'égard de spécialistes faisant du militantisme en notre nom. Au contraire, nous voulons donner aux sections locales la formation et les outils nécessaires pour qu'elles puissent s'organiser collectivement. Nous obtiendrons la victoire en créant un pouvoir horizontal, et non en encourageant une dépendance verticale.

Entre le début de leurs visites dans les sections locales en octobre et la rédaction du présent rapport en février, les organisatrices et organisateurs régionaux ont effectué plus de 160 visites dans les lieux de travail, inscrit plus de 3 600 sympathisants et recruté 62 capitaines (159 autres attendent l'approbation de leur section locale).

Le premier jalon de la campagne est le recrutement de 200 capitaines approuvés et formés par les sections locales (environ un pour chaque tranche de 300 membres ou par installation) pour aider à coordonner la campagne au palier local. Avec un soutien aussi important, il ne faudra pas longtemps pour atteindre le prochain jalon, à savoir l'adhésion de 15 000 sympathisants (plus ou moins 25 % de nos membres). À ce moment, la campagne devrait être suffisamment reconnue par les membres pour que nous puissions mettre sa structure à l'essai, probablement au moyen d'une pétition « Ne touchez pas à nos négociations! ».

Comme l'explique un article détaillé sur la campagne *Bâtir notre pouvoir* paru dans le dernier numéro de *Perspective*, le magazine national du STTP, une pétition n'est pas censée créer un changement significatif à elle seule. L'objectif d'une telle pétition est d'évaluer dans quelle mesure la campagne atteint nos membres. En sollicitant massivement la participation des membres partout au pays à cette petite action, nous obtiendrons une image précise du nombre de membres qui sont prêts à écouter le message du Syndicat. Il est important de comprendre qu'il n'y a pas de mauvaise réponse dans le cadre d'une mise à l'essai de la structure. Si seulement 50 % de nos membres prennent la peine de signer une pétition contenant une demande aussi manifestement nécessaire, cela indiquera exactement à quels endroits nous manquons d'engagement et où nous devons consacrer davantage de ressources pour continuer à renforcer nos capacités. À l'inverse, si 80 % de nos membres signent la pétition, nous saurons alors que nous avons clairement le soutien nécessaire pour envisager l'intensification de nos efforts afin d'accroître la pression sur Postes Canada au fur et à mesure que nous avançons dans les négociations. Il est impossible de mobiliser avec succès sans tout d'abord organiser efficacement.

Je crois que la campagne *Bâtir notre pouvoir* est le projet le plus important dans lequel le STTP peut s'investir en ce moment. Je dis cela parce que les problèmes que j'ai énumérés au début de la présente section sont liés au manque d'engagement de nos membres. À un niveau fondamental, le pouvoir de tout syndicat repose sur sa capacité à tirer parti du pouvoir collectif de ses membres afin de tenir tête à l'autorité. Sans ce pouvoir collectif, il est impossible de faire pression en faveur du changement. Point à la ligne. Si nous ne parvenons même pas à faire en sorte que nos membres croient suffisamment en notre syndicat pour y consacrer quelques heures par mois en assistant à une assemblée générale ou en soutenant une campagne comme celle-ci, comment pouvons-nous nous attendre à ce qu'ils tiennent tête collectivement à leurs supérieurs hiérarchiques ou qu'ils fassent des sacrifices encore plus importants sur les piquets de grève?

En novembre dernier, le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) nous a montré ce qu'il était possible d'accomplir lorsque, grâce à une organisation interne réfléchie et à long terme, il a contesté la loi de retour au travail du gouvernement Ford, en Ontario. La campagne *Bâtir notre pouvoir* pourrait accomplir la même chose pour le STTP, mais seulement si elle est soutenue et si nos sections locales continuent d'y adhérer. À ce stade-ci, il y a encore trop peu de sections locales qui ont prévu des visites avec leur organisatrice ou organisateur régional ou qui ont accepté d'utiliser leurs fonds pour former les membres sur la façon d'organiser leurs propres lieux de travail.

L'écrasante majorité des membres ne voient pas la pertinence du Syndicat. Ils ne font pas partie des groupes du STTP sur les réseaux sociaux, ils ne reçoivent pas nos courriels et ils ne prennent pas la peine de lire nos bulletins. Si nous voulons que nos membres se reconnaissent dans le STTP, nous devons nous rendre dans leur lieu de travail, autant de fois que nécessaire, pour solliciter directement leur soutien et les encourager à nous laisser leur donner les compétences nécessaires pour améliorer collectivement leur vie professionnelle. Les organisatrices et organisateurs régionaux peuvent contribuer à faire passer ce message, à condition qu'on leur donne l'accès nécessaire et la possibilité de le faire.

J'ai pris connaissance de la situation financière du Syndicat et je sais que la plupart des sections locales ont été en mesure d'économiser des sommes considérables grâce à la pandémie. Pour que la campagne *Bâtir notre pouvoir* parvienne à aider notre syndicat, il est essentiel qu'une partie de ces fonds soit investie dans cette première tentative de mobilisation nationale en 35 ans, afin d'organiser massivement nos lieux de travail et lutter pour un avenir meilleur. Malheureusement, au rythme actuel de notre engagement actif dans la campagne *Bâtir notre pouvoir*, nous n'aurons pas la capacité nécessaire pour lutter efficacement lors de la ronde de négociation de 2027-2028, et encore moins lors de la prochaine. Le STTP a enfin un plan et les ressources pour réussir; nous devons simplement faire davantage pour aider nos organisatrices et organisateurs régionaux à visiter un nombre accru de sections locales dès que possible afin d'y recruter des capitaines (c.-à-d. la relève) et pour former des organisatrices et organisateurs syndicaux. Plus il y a de mains à la pâte, plus le travail est facile, et nous avons énormément de travail à faire!

Vers des collectivités durables

Notre plan visant à renforcer le Syndicat en faisant participer les membres directement dans les lieux de travail revitalisera non seulement nos sections locales, mais il aura également l'avantage d'inspirer une nouvelle vague de bénévoles qui nous aideront dans nos autres projets importants. Nous comprenons tous la nécessité de créer un effet de levier pour faire comprendre à Postes Canada que la négociation collective sans restriction est la voie de la moindre résistance pour elle. Toutefois, il ne faut pas oublier que nos horizons pour exiger davantage s'élargissent lorsque nous parvenons à rallier efficacement la population à notre cause. La campagne *Vers des collectivités durables* demeure l'une des idées les plus inspirantes et les plus puissantes que nous ayons à offrir. Elle présente un argumentaire populaire en faveur de l'expansion des services postaux et propose de faire du service postal public un modèle de transition écologique.

Même si la campagne *Vers des collectivités durables* a été lancée en 2016 et qu'elle est active de façon intermittente depuis cette date, un grand nombre de nos membres ne savent toujours pas de quelle manière cette campagne leur profitera directement. En bref, la poste-lettres est le seul service pour lequel Postes Canada détient un monopole obligatoire. Si l'on ajoute à cette réalité le fait que notre part de marché est de plus en plus réduite dans le secteur de la livraison des colis, il est clair que Postes Canada doit devenir plus qu'une simple entreprise de services logistiques si elle entend survivre. Étant donné que le STTP s'est toujours battu pour obtenir des changements sociaux progressistes, nous sommes particulièrement bien placés pour intervenir quant au rôle que Postes Canada peut jouer dans l'expansion des services publics et la lutte contre les changements climatiques. Sans pression de la part d'organisations comme la nôtre, les gouvernements et les entreprises ne relèveront pas ce défi.

La dernière version de la campagne *Vers des collectivités durables* a été lancée au début de l'année 2020 en utilisant un modèle de travail en personne effectué par huit coordonnatrices et coordinateurs (une personne dans chaque région), semblable au modèle que le STTP a utilisé lors de plusieurs campagnes précédentes. Malheureusement, la pandémie de COVID-19 a frappé, et ce plan a été mis de côté pendant un certain temps. N'étant pas en mesure de rencontrer les membres en personne, les coordonnatrices et coordinateurs ont adopté un plan plus virtuel, tourné vers la collectivité. Ils ont notamment fait des présentations dans le cadre de conférences virtuelles organisées par des groupes alliés du secteur de l'environnement et de la justice sociale. Ils ont aussi essayé d'organiser des tables rondes avec les sections locales, mais le taux de participation a été faible en raison du manque général d'engagement entre les membres et le Syndicat.

Parallèlement, le STTP a développé sa capacité à mener des campagnes numériques. Un peu plus de 300 000 personnes ont pris connaissance de la campagne et ont interagi avec son contenu, et ce, pour un coût relativement faible. L'engagement des sympathisants a été faible et n'a pas duré longtemps, mais plus de quatre mille personnes ont malgré tout fourni leurs coordonnées. Si nous avions eu des militantes et militants sur le terrain, il aurait été possible de convertir certains de ces contacts en sympathisants actifs, ce qui aurait permis d'établir un lien plus permanent entre ces personnes et la campagne. Aussi efficaces que puissent être les outils en ligne pour diffuser notre message, ils ne peuvent à eux seuls faire croître la campagne.

Comme le précise le paragraphe 12.15 des statuts nationaux, le travail de tous les membres nommés à un poste fait l'objet d'un examen par le Conseil exécutif national tous les six mois, et le Conseil a alors la possibilité de prolonger la nomination de ces membres. J'ai hérité d'une campagne qui, comme toutes les autres organisations dans le monde, ne savait pas comment s'adapter à la pandémie. Avec un peu de temps, je pensais pouvoir aider la campagne *Vers des collectivités durables* à se recentrer. Malheureusement, le Conseil exécutif national n'était pas de mon avis. Lors de la réunion de juin 2022, la première à laquelle j'assistais depuis mon départ d'Edmonton, ma demande de prolongation de six mois pour la nomination des coordonnatrices et coordinateurs a été rejetée parce ce que ces derniers n'avaient pas tiré pleinement partie de leur libération syndicale pour promouvoir la campagne tout au long de la pandémie.

Bien que je comprenne les préoccupations soulevées par les membres du Conseil, les coordonnatrices et coordinateurs n'étaient pas responsables du manque de direction de la campagne, surtout après que le poste de 3^e vice-président national soit devenu vacant. Ils ont bien travaillé dans des circonstances difficiles et auraient dû bénéficier de la même patience que celle accordée au reste du Syndicat pour s'adapter à la pandémie. En mettant fin au travail des coordonnatrices et coordinateurs à ce moment, le STTP a involontairement signalé à ses sympathisants qu'il n'avait pas de plan clair pour la campagne. Les choses n'avaient pas besoin de se passer de cette manière. Je remercie les coordonnatrices et coordinateurs pour avoir cru en la campagne et pour les efforts qu'ils ont déployés pour la défendre. Sachez que j'aurais souhaité avoir une chance raisonnable de la recentrer avec vous.

Déçu, mais espérant sauver l'équipe et le travail qu'elle avait accompli, j'ai tenté de remanier la campagne en juin et juillet pour apaiser les inquiétudes du Conseil exécutif national. J'ai renforcé la structure de la campagne, je lui ai donné des lignes directrices plus claires en matière de production de rapports et j'ai élargi son champ d'action pour mieux justifier les ressources qui y étaient affectées. Au lieu de coordonnatrices et coordinateurs affectés à des campagnes en particulier, nous avons proposé de créer des postes d'organisatrices et d'organisateurs communautaires. Leur fonction principale devait consister à travailler aux campagnes vedettes du Syndicat (comme *Vers des collectivités durables*) et de pivoter ensuite lorsque surviennent des situations exigeant une réaction immédiate, comme un examen du mandat de Postes Canada par le gouvernement ou le soutien d'un appel à la grève générale (comme la lutte du SCFP-CSCSO contre le décret de retour au travail du gouvernement Ford en novembre 2022).

Cette nouvelle proposition n'a pas obtenu suffisamment de soutien pour être présentée à la réunion d'août 2022 du Conseil exécutif national. Bien que la réaction des membres du Conseil ait été favorable en ce qui concerne la nouvelle structure de planification et d'établissement de rapports, la principale objection qui subsistait était que les organisatrices et organisateurs communautaires devaient être libérés au cas par cas plutôt qu'à temps plein pour s'assurer que chaque moment de la libération soit pris en compte.

J'ai ensuite organisé un atelier à l'intention des dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation (DRÉO) dans le cadre de la réunion du Comité exécutif national et des comités exécutifs régionaux (CEN-REC), qui s'est tenue à Ottawa, en septembre 2022, dans le but de recueillir des suggestions sur ce qu'une proposition devrait contenir afin qu'elle obtienne le soutien requis. À la fin de la réunion, j'ai conclu avec les DRÉO l'entente suivante : je reformulerais la proposition en fonction d'une libération syndicale au mois par mois basée sur les calendriers d'activités soumis, comme ce qui a été adopté pour la campagne *Bâtir notre pouvoir*, puis je leur soumettrais la proposition aux fins de rétroaction et d'approbation d'ici novembre 2022, avant de faire une autre proposition au Conseil exécutif national en décembre.

La troisième version de la proposition relative à la campagne *Vers des collectivités durables* comportait deux options : l'une avec trois organisatrices et organisateurs communautaires, l'autre avec huit. Au terme d'un débat houleux, la première option (trois organisatrices et organisateurs communautaires) a été soutenue par une majorité des membres du Conseil exécutif national lors de la réunion de décembre 2022. Un appel de candidatures a été lancé le 16 décembre, avec une date limite fixée au 9 janvier 2023. Sur les 42 candidatures reçues, seules deux ont été approuvées par leur région respectives et répondaient à nos critères en matière de diversité, de géographie, de langue et d'expérience. Au moment de rédiger le présent rapport, nous sommes toujours à la recherche d'une candidate ou d'un candidat pour l'Ouest du pays (Pacifique et Prairies). Il est important de ne pas précipiter ce processus et de trouver les bonnes personnes pour assumer ce rôle exigeant, en particulier si la campagne bénéficie d'un soutien continu de la part du prochain Conseil. Le moment où nous trouverons la dernière candidate ou le dernier candidat déterminera si ce projet sera lancé avant le congrès ou s'il demeurera une recommandation à l'intention du nouveau Conseil élu.

Entre-temps, nous avons lancé une nouvelle vidéo (www.collectivitesdurables.ca) pour promouvoir la campagne et relancer nos efforts en matière de publicité et de collecte de perspectives d'avenir. Il est d'une importance vitale que le STTP approuve une stratégie concernant les campagnes publiques et la sensibilisation de nos alliés. Par exemple, la campagne *Vers des collectivités durables* a utilisé les réseaux sociaux et le courrier électronique à bon escient, mais ces résultats ont été freinés par le fait qu'aucun membre du personnel n'a été désigné pour s'occuper de ces activités. Une organisatrice ou un organisateur communautaire pourrait jouer un rôle inestimable relativement à l'édification de notre profil dans la collectivité en prenant la parole lors d'activités, en approfondissant les relations avec les groupes d'alliés et en coordonnant les bénévoles afin que leur intérêt se traduise par des actions.

Syndicalisation

En théorie, la politique B-9 de nos statuts nationaux est très claire : le STTP adhère au principe selon lequel les travailleuses et travailleurs non syndiqués doivent s'organiser en syndicats. En pratique, nous ne comprenons toujours pas notre propre niveau d'engagement envers cet objectif. S'agit-il d'une activité occasionnelle ou d'un projet sérieux destiné à nous aider à accroître considérablement le nombre de nos membres? Si le STTP prend ce travail au sérieux, il doit consacrer les ressources nécessaires pour entreprendre des efforts de syndicalisation à grande échelle. Cela signifie que des millions de dollars seront dépensés pour des campagnes qui prendront des années à être menées à terme. Pour ce faire, cependant, nous avons besoin de membres qui croient suffisamment en ce travail pour se porter volontaires en tant organisatrices et organisateurs syndicaux.

Comme dans le cas des campagnes publiques (telle *Bâtir notre pouvoir*), notre capacité à organiser de nouvelles unités de négociation dépend de la participation accrue des membres, notamment par la nomination et le déploiement d'organisatrices et organisateurs syndicaux (conformément au paragraphe 10.17 des statuts nationaux). Ce modèle a connu son apogée dans les années 1990, lorsque plus de 60 organisatrices et organisateurs syndicaux ont été nommés dans tout le pays pour obtenir l'adhésion des factrices et facteurs ruraux et suburbains au STTP. Depuis, le nombre d'organisatrices et organisateurs a été réduit à cinq environ, ce qui a considérablement diminué notre capacité à organiser de nouvelles unités de négociation et à desservir les unités de négociation dont les membres ne sont pas des travailleuses et travailleurs des postes. Si la campagne *Bâtir notre pouvoir* atteint les objectifs fixés, le service de la syndicalisation pourra s'appuyer sur des centaines de nouveaux militants et militantes pour recruter et former des membres et nous aider dans le cadre de nos campagnes de syndicalisation ou en ce qui concerne la prestation de services destinés aux unités de négociation du secteur privé existantes.

Dans son rapport, le confrère Ryan Lum, permanent syndical national responsable de la syndicalisation, explique comment nous pouvons reconstruire notre capacité de syndicalisation, de quelle manière le climat en matière de syndicalisation a changé et quelles sont les options qui s'offrent à nous pour l'avenir. Veuillez prendre le temps de lire son rapport, ne serait-ce que pour apprendre comment nos luttes en tant que membres du STTP sont liées à celles qui se déroulent à l'extérieur de nos unités de négociation actuelles.

CONCLUSIONS

Si nous voulons que le STTP relève le défi d'affronter efficacement Postes Canada et le gouvernement, nous ferions bien de commencer par réparer nos fondations. Heureusement, nous avons les moyens de le faire. Rien n'empêche le nouveau Conseil exécutif national de s'engager à proposer un processus d'intégration et une formation sur les compétences en solidarité à l'intention de tous les nouveaux dirigeants, dirigeantes, permanentes et permanents pendant les mois d'été plus calmes qui suivent le congrès. En établissant de meilleures normes opérationnelles, nous améliorons les conditions de travail de nos dirigeants, dirigeantes, permanentes et permanents afin qu'ils soient mieux à même de s'épanouir dans leur rôle au service des membres. En établissant des normes de communication plus respectueuses, nos dirigeantes et dirigeants peuvent donner l'exemple du comportement requis à tous les paliers du syndicat pour construire la solidarité nécessaire pour lutter contre l'employeur et gagner.

Ma plus importante critique à l'égard du STTP au fil des ans est que nous avons toujours parlé de mener la lutte, mais que nous n'avons jamais élaboré de stratégie concrète à cette fin. Aujourd'hui, avec la campagne *Bâtir notre pouvoir*, nous disposons d'une feuille de route qui indique exactement ce que nous devrions faire à chaque étape de notre développement, du désintéressement actif des membres à l'égard du Syndicat jusqu'à leur autonomisation pour qu'ils puissent s'affirmer dans leurs lieux de travail. Notre plan est solide, mais il n'aboutira à rien sans l'engagement et la coopération de tous les paliers du Syndicat. Notre succès sera proportionnel à nos efforts, et nous ne pourrons en bénéficier en tant qu'organisation qu'en cultivant une culture de militantisme de base dans les lieux de travail.

REMERCIEMENTS

L'année écoulée a été riche en défis, mais aucun d'entre eux n'est attribuable au personnel. Je n'ai pas eu l'occasion de rencontrer tous les membres du personnel du bureau national, mais ceux et celles que j'ai rencontrés se sont montrés accueillants, professionnels et ont essayé de m'aider dans la mesure du possible. Un grand merci et toutes mes félicitations à Dani, qui a été mon adjointe administrative jusqu'à son départ à la retraite, quelques mois après mon arrivée. Dani a travaillé pour le STTP pendant de très nombreuses années et elle a fait tout ce qu'elle a pu pour m'aider à m'adapter au bureau national. Merci à Marty, Angèle, Chantale, Jim, aux équipes des communications, de l'éducation et de la traduction, ainsi qu'au personnel de l'atelier d'impression pour avoir répondu à mes nombreuses questions et pris en charge le travail supplémentaire que j'ai généré en essayant de stabiliser à nouveau le service dont j'assumais maintenant la direction. Je remercie tout particulièrement Elaine, ma nouvelle adjointe administrative, qui a fait preuve d'une grande résilience en apprenant ses tâches tout en étant projetée au milieu de quelques projets assez importants, et Ethan, notre spécialiste de campagnes numériques recruté peu avant mon élection, qui a joué un rôle essentiel en m'aidant à réorganiser et à moderniser nos campagnes.

En ce qui concerne le STTP : aussi difficiles qu'ont pu être les réunions du Conseil exécutif national, je reconnais la ferveur et l'engagement qui animent les membres du Conseil. Merci à ceux et celles d'entre vous qui m'ont donné l'occasion de montrer comment je pouvais aider notre syndicat. Le confrère Don Foreman, permanent syndical national affecté au Comité exécutif national, m'a fait profiter de sa sagesse et de sa perspective inestimables sur la façon dont le STTP a changé au fil des ans et sur les raisons de ces changements. Il a aussi été le camarade de hockey dont j'avais le plus grand besoin pour me plaindre du rendement des Maple Leafs. Le confrère Ryan Lum, responsable de la syndicalisation et complice de mes délibérations philosophiques quotidiennes sur l'état de la gauche, a été une source inlassable d'enthousiasme et d'optimisme qui m'a permis de garder le sourire au cours de mois plutôt sombres. Enfin, ma plus profonde gratitude va à nos huit organisatrices et organisateurs régionaux : George, Richard, Théa, Cristina, Mary, Asim, James et Ellen. Vous êtes ma bouée de sauvetage face aux réalités de nos lieux de travail et des exemples vivants de ce que signifie bâtir le pouvoir des travailleurs et travailleuses. Je vous remercie.

Solidarité,



Roland Schmidt
3^e vice-président national

RAPPORT DU 4^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

Conseurs,
Confrères,
Camarades,

Conformément au paragraphe 3.04 de nos statuts nationaux, c'est avec respect que je soumets le présent rapport aux déléguées et délégués du congrès.

EFFECTIFS

Un mandat sous la pandémie

En mars 2020, des mesures ont été annoncées dans les provinces et à l'échelle nationale. Des restrictions provinciales ont empêché les élus et les employés de travailler en présentiel, et ils ont donc dû apprendre à travailler à distance. Ici, je vais partager mon expérience personnelle, qui peut différer de celle d'autres personnes ayant eu à effectuer du télétravail. Premièrement j'ai été réticent à quitter le bureau, mais lorsque j'ai compris que j'étais une personne à haut risque, je me suis resigné et adapté.

Bien que nous ayons eu beaucoup de rencontres internes au département, il manquait les discussions de couloir avec les personnes provenant d'autres départements. Ces rencontres impromptues où les gens se greffent à la discussion permettent à chacun d'avoir une compréhension plus globale.

Un aspect plus positif du télétravail a été l'élimination des temps de déplacement pour se rendre et revenir de rencontres, que nous pouvions planifier de manière contiguë.

RAPPORTS DE LA CLAUSE 14.28

Voici le sommaire des rapports sur les heures payées aux employées et employés par groupe, tels que fournis par la Société.

HEURES PAYÉES – COMPARAISON ENTRE LES GROUPES – 2019-2022					
GROUPE		2019	2020	2021	2022
GROUPE 1	PT	21,319,068.75	22,476,746.07	22,627,858.09	20,952,511.20
	TP	5,383,980.86	5,795,334.46	5,929,329.71	5,344,729.46
	TEMP	2,600,293.52	3,994,579.08	4,517,103.34	3,360,892.92
	TOTAL	29,303,343.13	32,266,659.61	33,076,312.14	29,658,133.58
GROUPE 2	PT	34,796,795.14	35,580,873.17	35,163,460.72	34,860,848.24
	TP	2,566,491.34	2,652,681.74	2,551,189.48	2,317,342.87
	TEMP	4,216,788.28	4,584,269.78	4,767,841.35	4,372,251.48
	TOTAL	41,580,074.76	42,817,824.69	42,482,491.55	41,550,442.59
GROUPES 3 ET 4	PT	1,408,493.21	1,449,082.73	1,451,706.43	1,398,133.43
	TP	0	280.00	0.00	0.00
	TEMP	6,915.02	9,129.87	25,630.35	10,998.83
	TOTAL	1,415,408.23	1,458,492.60	1,477,336.78	1,409,132.26

Nous pouvons constater l'augmentation du nombre d'heures payées pour les années 2020 et 2021, ayant des restrictions plus importantes en raison de la COVID.

Il sera intéressant de voir l'impact des nouveaux congés de maladie selon le *Code canadien du travail* débutant en 2023.

GROUPE 1 – RATIO DE L’ANNEXE « P »

Annexe « P » - Comparaison - 2019-2022				
	2019	2020	2021	2022
Heures rémunérées – réguliers plein temps (A) (H)	20,053,388	19,624,630	20,665,426	19,744,433
Heures rémunérées – réguliers temps partiel (B) (H)	5,192,946	5,284,869	5,539,229	5,169,674
Rémunération totale des employés réguliers (C=A+B) (H)	25,246,334	24,909,500	26,204,655	24,914,107
Hrs payées – réguliers nommés-période déterminée/temporaires	2,461,566	3,654,072	4,211,919	3,205,180
Rémunération totale globale – employés réguliers (C+D) (H)	27,707,900	28,563,572	30,416,573	28,119,286
Congé de maladie occasionnel (H)				
Congé de maladie avec certificat (H)				
Congé rais pers - Planifié	161,108	121,428	143,898	150,999
Congé rais pers - Urgent	514,663	424,171	511,581	566,361
PAICD	1,021,000	895,792	1,078,494	1,117,826
Accident du travail	196,278	204,147	212,710	223,675
Congé spécial (H)	15,813	2,666,072	2,197,889	590,706
Départ avant l'heure (H)	459	265	278	306
Congé non payé – maladie (H)	339,657	339,447	409,137	420,819
Congé non payé – autre (H)	349,773	278,913	419,554	465,635
Congé de plus de 30 jours	2,061,006	2,429,550	2,636,657	3,198,785
Absentéisme global (E) (H)	4,659,759	7,359,785	7,610,198	6,735,111
Ratio non ajusté	72.37%	68.71%	67.94%	70.22%
Taux de rajustement (F=E/C)	0.1846	0.2955	0.2904	0.2703
Taux de rajustement %	18.46	29.55	29.04	27.03
Alpha (Taux de rajustement – 0,0857)	0.0989	0.2098	0.2047	0.1846
Taux rajusté – plein temps	79.54%	84.09%	82.49%	83.95%
Nombre de postes à créer	0	0	0	0

Le ratio ajusté qui sert à déterminer le nombre de postes créés est directement lié au taux d’absentéisme. Plus le taux d’absence est élevé, moins l’employeur est contraint d’utiliser des employés à plein temps. Sur le tableau, vous pouvez voir l’impact de l’augmentation des absences dues à la pandémie. Pour les années futures, nous pourrons constater de manière moins prononcée l’ajout de nouveaux congés selon le *Code canadien du travail*.

En début de mandat, nous avons obtenu des améliorations à la clause 39.06 de la convention collective urbaine, notamment la possibilité de fusionner le travail effectué par des employées et employés temporaires afin de créer des postes réguliers. Puis, lors du prolongement de la convention collective se terminant en 2022, nous avons obtenu accès à l’information des heures travaillées par les employés du groupe 1. Nous travaillons actuellement avec le directeur de la TI et les autres paliers du Syndicat afin de pouvoir convertir ces heures travaillées en postes permanents à plein temps ou à temps partiel.

Nous aurons dorénavant besoin de travailler l’annexe « P » conjointement avec la clause 39.06 pour optimiser le nombre de membres permanents et à plein temps.

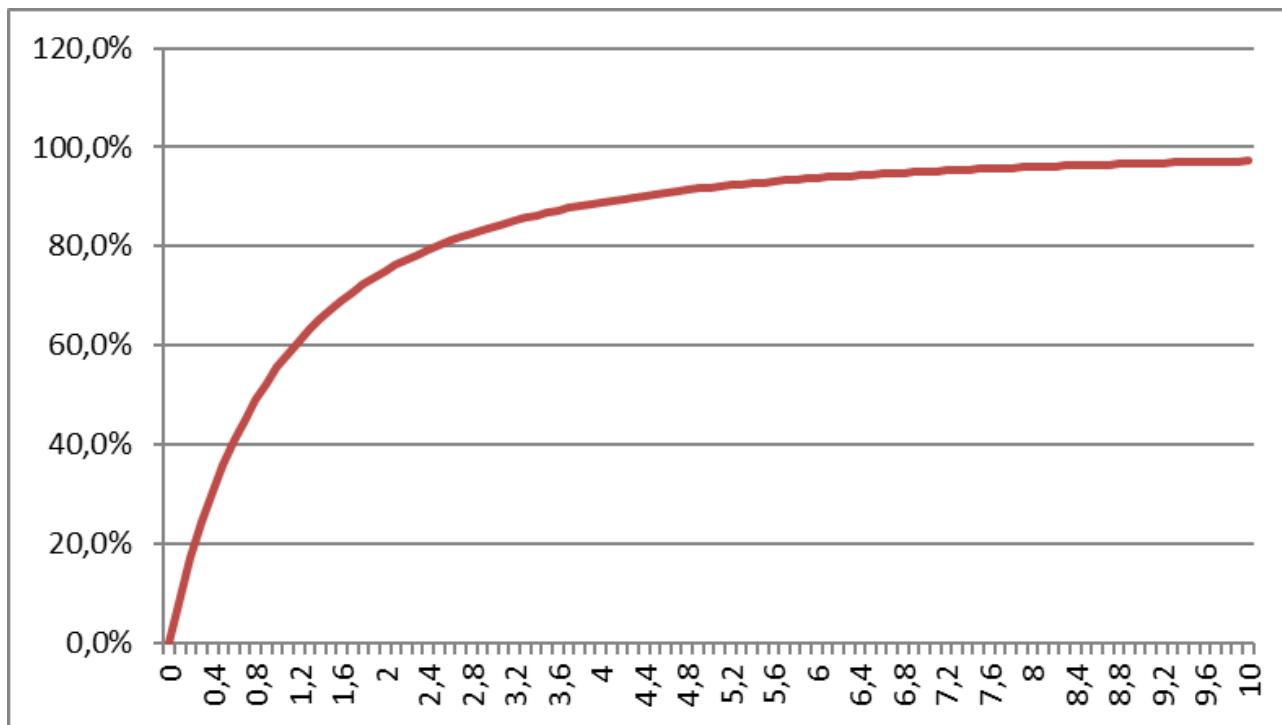
GROUPE 2 – FORMULAIRE 075

075 - Totaux nationaux					
		Déc. 2019	Déc. 2020	Déc. 2021	Déc. 2022
Itinéraires à plein temps	À pied	3,157	3,102	2,838	2,620
	Motorisés	9,067	9,383	9,796	9,923
	Total Plein Temps	12,224	12,485	12,634	12,543
Itinéraires à temps partiel	À pied	170	162	140	123
	Motorisés	773	782	800	769
	Total Temps Partiel	943	944	940	892
	Total	13,167	13,429	13,574	13,435
Total variable à 100 %		2,629,429.00	2,671,013.00	2,683,094.00	2,678,612.97
Total variable au % de points de remise desservis		1,474,862.00	1,476,352.00	1,455,873.00	1,410,311.02
Pourcentage de points de remise desservis		56.09%	55.27%	54.26%	52.65%
Total des points de remise possibles		9,807,771	9,987,240	10,072,650	10,102,603
Moyenne des PDR par itinéraire		744.88	743.71	742.05	751.96
Total de la somme de travail		6,143,891.00	6,210,557.00	6,289,155.00	6,245,785.14
Allocations des envois sans adresse		210,494.00	147,051.00	150,052.00	173,645.59

Source : 075 fournis tous les trimestres par la SCP conformément à la clause 47.24 de la convention collective

Depuis 2020, nous avons du langage contractuel à l'annexe « QQ » qui a pour objectif de mettre à jour les volumes des itinéraires de factrices et facteurs urbains. Bien que ce principe soit louable, les effets en sont grandement diminués et même annulés selon les itinéraires, en raison de la baisse des volumes de la poste-lettres et le calcul du pourcentage de desserte qui n'est plus représentatif.

POURCENTAGE DE DESSERTE



En regardant le graphique de la formule du pourcentage de desserte selon le volume de courrier moyen par point de remise, nous pouvons constater que le pourcentage de desserte moyen au pays se situe dans une portion plus abrupte de la courbe. La formule utilisant les variables actuelles ne reflète plus le travail effectué. Nous devons obtenir des résultats concluants du projet selon l'annexe « KK » afin d'obtenir une formule du pourcentage de desserte qui attribue une meilleure évaluation de la charge de travail.

SÉPARATION DU TRI ET DE LA LIVRAISON

Séparation du tri et de la livraison		Achemineurs	Plein Temps	Temps Partiel	Ratio Itinéraires par achemineur
A006	CHARLOTTETOWN MAIN	3	19	3	6.8
B063	MONTREAL LASALLE	3	27	1	9.2
B118	QUÉBEC PDF BEAUPORT	4	46	1	11.6
B119	QUÉBEC PDF JOLY	3	24	2	8.3
B121	QUÉBEC CHARLESBOURG	5	48	1	9.7
B128	BOISBRIAND RIVE-NORD 2	4	32	2	8.3
B142	QUÉBEC LÉON-HARMEL	3	27	2	9.3
B154	LAVAL LCD LAVAL OUEST	7	76	2	11.0
B179	BOISBRIAND RIVE-NORD 1	1	6	1	6.5
B202	QUÉBEC JEAN-PERRIN	3	28	2	9.7
C062	LONDON 4	5	25	3	9.7
C119	TORONTO LCD F	4	13	3	3.6
C123	TORONTO LCD K	6	33	4	5.8
C127	TORONTO LCD Q	7	47	2	6.9
C129	TORONTO STN S	8	44	6	5.9
C141	WILLOWDALE B	2	16	1	8.3
C147	TORONTO CHARLES ST	3	18	0	6.0
E003	NORTH FRASER 3		47	4	
E077	NORTH FRASER 1	9	22	2	9.6
E084	NORTH FRASER 2		13	2	

Bien qu'au moment d'écrire ces lignes les partis sont en dispute sur la légitimité que l'employeur utilise des achemineuses et achemineurs en retirant la quasi-totalité des tâches intérieures, la SCP continue de réorganiser des dépôts de factrices et facteurs en y imposant son modèle de séparation du tri de la livraison (STL). Le grief national a été finalisé le 31 janvier 2023, et nous attendons actuellement la décision de l'arbitre.

Durant cette période, l'employeur a mis en œuvre le modèle STL dans 20 unités se situant dans 13 installations, ce qui, selon les dires de la SCP, sert à éviter un manque d'espace. Je précise que c'est selon les dires de la SCP, car dépendamment des représentants locaux de l'employeur, il y avait des niveaux bien différents de collaboration afin de trouver un compromis qui permettrait d'avoir un moindre impact. Selon les endroits, il était possible, entre autres, d'instaurer une deuxième vague ou de réaménager les aires de travail. Cependant, il y a des endroits où les directions locales modifiaient les raisons de leurs décisions lors de chacune des rencontres avec les représentants locaux du STTP. Avec de tels comportements, certains se questionnent sur la difficulté à collaborer.

SÉPARATION DU TRI ET DE LA LIVRAISON - DEERFOOT

Dépôt	Région	Urbain Date de signature	Rurale Date de signature
Calgary DeerFoot	PRA	9 juin 2021	9 juin 2021
Calgary Royal oak	PRA	18 mars 2022	18 mars 2022
Ste-Thérèse Rive-Nord	QUE		24 nov. 2022
Sherbrooke	QUE		10 mars 2022
Calgary Airdrie	PRA		8 févr. 2022
Edmonton Spruce Grove	PRA		27 juil. 2022
Moncton LCD1	ATL		3 juin 2022
Royal City Maple Ridge	PAC		28 juin 2022
Winnipeg SW	PRA	022/08/02	10 août 2022
Scarborough Stouffville	ONT		1 juin 2022
Scarborough Brodie	ONT	1 juin 2022	1 juin 2022
Ottawa Manotick	CEN		20 juil. 2022
Brantford	ONT		6 juil. 2022
Oshawa Durham east	ONT		24 mai 2022
Oshawa Port Perry	ONT		12 sept. 2022

En 2021, la section locale de Calgary a trouvé une alternative au modèle STL qui, au début, était utilisé, selon les dires de la SCP, pour éviter un manque d'espace. Nous appelons cette dernière le modèle Deerfoot, car c'est le premier dépôt au pays où elle a été mise en œuvre. Le modèle urbain de Deerfoot consiste à maximiser l'utilisation des casiers de tri des factrices et facteurs en ayant deux factrices ou facteurs utilisant un casier de tri pour chacune des vagues. Le premier ou la première utilise le casier normalement en triant le courrier en début de journée. La seconde personne trie le courrier en fin de journée pour en effectuer la livraison le jour suivant. Donc, en début de quart, il n'y a qu'à charger le camion et quitter l'installation.

L'installation de Deerfoot inclut aussi des membres FFRS. Pour maximiser l'économie d'espace, il y a aussi eu des modifications à leur journée de travail. Les FFRS n'ont pas d'heures de début et de fin précises. L'employeur a témoigné en arbitrage qu'ils pouvaient aussi interrompre leur journée de travail pour y revenir plus tard et terminer leur charge de travail. Pour le modèle Deerfoot concernant les FFRS, il y a une réduction de flexibilité pour que les casiers de tri soient partagés par deux FFRS. En contrepartie, le salaire est calculé sur une base quotidienne en utilisant comme base les heures prévues à l'itinéraire et en y ajoutant à taux simple le temps travaillé en sus de l'horaire prévu, jusqu'à huit heures par jour, puis à taux et demi (1,5) toutes les heures dépassant huit heures quotidiennement.

FORMULAIRE 111

	Effectifs CSP 2019				Effectifs CSP 2020				Effectifs CSP 2021				Effectifs CSP 2022			
	Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel		Full time		Part time	
	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Routes	Relief	Routes	Relief
Calgary Parcel Hub	52	13	26	4	51	13	23	4	21	13	13	4	20	4	12	2
Calgary Parcel Hub Heavy Vehicles	7	2	0	0	8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Calgary Shuttles									35	13	11	4	35	13	11	4
Calgary Shuttles - Heavy									12	2	0	0	12	2	0	0
Edmonton Hub	6	2	5	2	6	2	5	0	6	2	5	2	6	2	5	2
Edmonton Transportation Shuttles	35	5	11	2	34	5	11	2	33	5	11	2	33	5	11	2
Halifax Transport	9	2	13	2	8	2	13	2	9	2	13	2	9	2	13	2
Hamilton Transportation	5	5	4	0	5	5	4	0	5	5	4	0	5	5	4	0
Kitchener Transportation	25	5	9	0	25	5	9	0	14	5	7	0	11	5	2	0
London Transportation	11	4	10	1	14	2	10	1	15	2	9	0	15	2	11	0
Montreal Moyen-M	56	9	82	8	64	9	109	8	98	9	69	0	91	9	69	8
Montreal Moyen-M Heavy Vehicles	10	0	0	0	12	0	0	0	11	0	0	0	9	0	0	0
Montreal Bridge	27	4	8	0	27	4	8	0	27	4	9	0	27	4	8	0
Ottawa Shuttles	27	5	17	3	30	5	10	3	30	5	10	3	30	5	10	3
Québec - Hub Hugues-Randin	36	6	19	0	29	6	17	0	10	6	13	0	10	6	13	0
Regina UTS	20	5	5	1	4	0	3	0	4	0	3	0	4	0	3	0
Saskatoon MSC	18	6	4	0	18	6	4	0	19	6	9	0	19	6	8	0
Toronto - West Transportation - WPD	85	13	32	2	66	11	31	2	66	11	39	3	67	11	39	3
Toronto 600 Commissioners	0	0	14	3	0	0	14	3	0	0	14	3	0	0	14	3
Toronto East Transportation Shuttle	32	8	50	3	33	8	50	3	36	8	49	3	36	8	49	3
Toronto - West Transportation Shuttle	52	13	100	2	54	13	102	2	59	13	106	2	59	13	107	2
Toronto - West Heavy Vehicles	52	7	0	0	54	7	0	0	54	7	0	0	54	7	0	0
Richmond PPC	61	8	31	5	70	8	34	5	83	8	33	5	85	0	32	0
Richmond PPC Heavy Vehicles	22	4	0	0	27	4	0	0	29	4	0	0	29	0	0	0
Richmond PPC Hub	56	8	22	3	72	8	22	3	69	8	22	3	71	8	10	3
Victoria	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	5	0	3	0
Windsor Transportation AM	17	4	6	0	17	4	5	0	19	4	7	0	19	4	7	0
Windsor Transportation PM	10	0	2	0	10	0	2	0	10	0	2	0	10	0	2	0
Winnipeg UTS	12	4	15	2	12	4	14	2	15	4	13	2	16	4	13	2
Total	745	144	490	45	752	135	506	42	793	148	477	40	787	125	456	39
Déférence	1	14	3	7	7	-9	16	-3	41	13	-29	-2	-6	-23	-21	-1

Vous trouverez dans le tableau ci-haut les effectifs de courrier des services postaux pour les 4 quatre années du mandat. Les effectifs de CSP sont restés plutôt stables durant la durée du mandat pour ce qui est des navettes et des véhicules lourds. Il y a eu une réduction des CSP dans certaines villes où le travail des CRLC a été transféré aux factrices et aux facteurs motorisés.

COMITÉ NATIONAL DE LA MESURE DU TRAVAIL (CNMT)

Voici la liste des membres qui font partie du CNMT :

Membre	Région	Section locale
Arlene Hogan-Critch	Atlantique	St. John's
Craig Dyer	Atlantique	St. John's
Eveline Lagacé	Québec	Vaudreuil-Dorion
Vincent Voyer	Québec	Sherbrooke
Annie Vinet	Montréal métropolitain	Montréal
Faruk Burney	Montréal métropolitain	Montréal
Crystal DeLuca	Centre	Newmarket
Tony Zaatar	Centre	Ottawa
Liz Parry	Toronto métropolitain	Toronto
Jasbir Singh	Toronto métropolitain	Toronto
Melissa Mitchell	Ontario	Scarborough
Randy Drees	Ontario	Hamilton
Kim Livingston	Prairies	Calgary
Clinton Loor	Prairies	Calgary
Debbie-Sue Attrill	Pacifique	Penticton
Wesley McIntosh	Pacifique	Fraser Valley
Nicolas Presne	Permanent syndical national	Bureau national
Martin Champagne	4 ^e vice-président national	Bureau national

Je tiens à remercier les membres du Comité et les membres suppléants. Nous avons bien travaillé ensemble. Nous avons soumis des recommandations au Conseil exécutif national. Les membres ont aussi préparé des rapports en vue des réunions du Comité.

FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS (FFRS)

ANNÉE	Nombre d'Itinéraires Suburbains	Véhicules corporatifs	50 pi cube	100 pi cube	PDR totaux	Moyenne PDR par itinéraire	Total d'heures par semaine	moyenne d'heures par semaine
2018	3496	133	823	2467	2,786,833	797	121,377.23	34.72
2019	3633	149	776	2683	2,903,725	799	126,933.07	34.94
2020	3870	171	792	2902	3,071,059	794	151,032.36	39.18
2021	4040	166	807	3054	3,176,685	786	157,754.57	39.20
2022	4355	174	907	3266	3,399,914	781	165,608.44	38.11
2023	4488	209	922	3355	3,516,794	784	163,579.09	36.49

ANNÉE	Nombre d'Itinéraires Ruraux	Véhicules corporatifs	50 pi cube	100 pi cube	PDR totaux	Moyenne PDR par itinéraire	Total d'heures par semaine	moyenne d'heures par semaine
2018	4081	635	2913	519	2,034,179	498	120,926.06	29.63
2019	4037	659	2810	561	2,047,749	507	121,217.22	30.03
2020	3952	661	2698	593	2,000,165	506	126,961.48	32.30
2021	3924	672	2953	594	1,990,578	507	127,777.56	32.73
2022	3785	681	2502	600	1,899,161	502	123,330.31	32.71
2023	3768	674	2435	657	1,912,778	508	121,466.25	32.34

ANNÉE	nombre d'ERP	Véhicules corporatifs	50 pi cube	100 pi cube
2018	616	0	0	0
2019	847	0	0	0
2020	920	0	261	659
2021	935	0	0	0
2022	928	0	0	0
2023	950	0	0	0

Nous pouvons constater que à la suite de la décision de l'arbitre Flynn et aux valeurs des items à contact personnel, il y a eu une augmentation du nombre d'heures payées. Ce nombre d'heures moyen par FFRS a ensuite diminué avec l'augmentation du nombre d'itinéraires suburbains.

Nous avons uniquement reçu les informations concernant les exigences de véhicules des ERSA pour l'année 2020.

GROUPES 3 ET 4

Groupes 3 et 4 - Postes par endroit - 2003-2023														
Section locale	GLMAM11	GLMAM10	GLMAM08	ELINT05	GLEIM10	GLMST10	GLSMW08	GSSTS05	GLVHE08	GLVHE09	VHE10	GLELE03	LMDO0	Total
Calgary	16	9	0	4	0	0	0	1	0	8	1	0	0	39
Edmonton	16	14	0	4	0	0	0	1	0	7	0	0	0	42
Fundy	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
Hamilton	19	2	0	2	1	0	0	0	0	2	2	0	0	28
Kitchener-Waterloo	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5
London	7	3	0	2	0	0	0	1	0	2	1	0	0	16
Moncton	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7
Montréal	53	70	0	6	0	0	0	5	0	26	0	0	0	160
Nova	4	1	0	3	0	0	0	1	0	3	0	0	0	12
Ottawa	9	8	0	2	0	0	0	3	0	6	1	2	0	31
Québec	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	6
Regina	5	2	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	11
Saskatoon	6	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	9
Scarborough	1	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	8
St. John's	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	9
Thunder Bay	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Toronto	86	45	0	9	2	0	0	9	0	24	4	0	0	179
Vancouver	31	26	0	10	0	0	0	3	0	11	0	0	0	81
Victoria	2	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	9
Windsor	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4
Winnipeg	13	13	0	1	0	0	0	1	0	5	1	1	0	35
TOTAUX														
Total 2023	285	208	0	49	3	0	0	27	0	108	14	6	0	700
Total 2019	346	138	0	54	5	0	0	23	1	121		3	2	693
Total 2014	430	110	0	69	0	6	0	27	7	110		5	2	766
Total 2012	387	131	7	72	0	6	1	23		111		4	4	746
Total 2011	351	133	1	63	1	6	0	24		113		4	4	700
Total 2006	346	140	9	84	2	6	3	28		111		5	4	738
Total 2003	399	183	17	92	4	9	2	29		134		7	4	880

Vous trouverez dans le tableau ci-haut les effectifs des groupes 3 et 4. On peut y remarquer une diminution des postes de MAM-11 et une augmentation des MAM-10. De plus, les parties se sont entendues en septembre 2018 pour créer une nouvelle fonction de mécanicienne et mécanicien de véhicules service intégral (VHE-10)

SECTEUR PRIVÉ

Unités de négociation du secteur privé						
Région	Section locale	Unité de négociation	Membres			
			en règle	Membres	RAND	TOTAL
Atlantique	Annapolis Valley -006A	Pro-Ex Transportation Solutions, Atlantic	0	6	8	14
	Breton -117C	Nor-Pel Inc, Atlantic	0	22	35	57
	Charlottetown -030B	Medacom Atlantic Inc.	4	25	44	73
	Fundy -105A	Bee Clean, New Brunswick	4	5	9	18
	Moncton -078B	Bee Clean, New Brunswick	2	4	0	6
	Nova Scotia Medical Communications -015	Nova Scotia Medical Communications	22	53	33	108
	St. John's -126A	Bee Clean, Newfoundland	6	1	3	10
Centre	Capital City Couriers -581D	T-Force Final Mile, Capital City Couriers	12	7	42	61
	Sudbury -612A	Nor-Pel Inc, Sudbury	8	0	0	8
Ontario	Hamilton -548C	Eazy Express Burlington, Hamilton	16	0	34	50
	Hamilton -548D	Bee Clean, Hamilton	6	13	6	25
	Kitchener-Waterloo -560B	Bee Clean, Kitchener-Waterloo	2	2	12	16
	Windsor -630B	Bee Clean, Windsor	5	3	0	8
Toronto	Toronto -626C	CUPE 1281	2	0	3	5
Prairies	Red Deer -818A	T-Force Final Mile, Red Deer	9	10	4	23
	Red River -819A	T-Force Final Mile, Red River	62	146	136	344
	Red River -819B	Medical Carriers Limited	3	5	2	10
	Saskatoon -824A	T-Force Final Mile, Saskatoon	12	43	68	123
	Winnipeg -856A	Open Door Press, Winnipeg	0	1	0	1
Pacific	Central Island East-786B	T-Force Final Mile, BC	4	7	4	15
	Kamloops -758A	T-Force Final Mile, BC	3	4	5	12
	Kelowna -760A	T-Force Final Mile, BC	7	3	0	10
	Prince George -812A	T-Force Final Mile, BC	1	7	8	16
	Victoria -850A	T-Force Final Mile, BC	13	7	4	24
Total			203	374	460	1,037

En ce qui concerne les membres des unités du secteur privé, le nombre réel de membres peut varier en raison des départs qui ne nous ont pas été signalés. Il s'agit des nombres les plus à jour connus du service des effectifs.

VALIDATION DES NORMES DE TEMPS PROVISOIRES DE LA TRANSFORMATION POSTALE

En septembre 2019, le Syndicat et Postes Canada se sont entendus sur des normes définitives pour l'obtention du courrier, la préparation au tri et la préparation intérieure des S-4 et des ERMP. Le tableau des valeurs mis à jour a été transmis aux présidentes et présidents de section locale le 6 novembre 2019.

Les parties ont continué à travailler sur la validation des normes restantes pour les arrêts de la livreuse automobile (LA) et la préparation en vue de l'acheminement, et ce, jusqu'au début de la pandémie, qui a ralenti le processus. Compte tenu de la charge de travail requise pour la livraison dynamique, les validations en lien avec la transformation postale ont été mises en pause en janvier 2022.

Les parties ont prolongé le protocole d'entente jusqu'en juin 2023 et prévoient de le prolonger à nouveau et de poursuivre la validation des normes de temps provisoires restantes.

ARMOIRES À COLIS INTÉRIEURS

En septembre 2019, les parties se sont entendues sur deux nouvelles valeurs de temps pour les armoires à colis. Sous le même principe que les valeurs S-4 actuelles une valeur pour l'arrêt qui inclut le travail à effectuer, peu importe le nombre de colis à livrer dans l'armoire à colis, et une valeur d'item qui inclut seulement le travail pour livrer un item. La valeur d'arrêt ne s'applique qu'une fois par armoire à colis, en autant que l'on a reçu au moins 1 item, alors que la valeur d'item s'applique pour chaque item reçu durant la mesure de volume. Cette nouvelle approche a nécessité une modification au chapitre 3 du SMIFF.

Attention : cette valeur ne s'applique qu'aux armoires à colis dans les immeubles à appartements, et non aux armoires à colis aux BPCom. Pour ces dernières, il n'y a pas de valeurs de temps, donc les items placés dans les armoires à colis installées à côté des BPCom doivent recevoir la valeur des ERMP comme s'ils étaient livrés à la porte.

Le protocole d'entente, qui couvre l'accord sur les normes de temps provisoires pour les casiers à colis intérieurs installés aux endroits desservis par l'unité urbaine, prévoit la validation de ces normes de temps à l'issue de la validation de celles de la transformation postale.

ARMOIRES À COLIS EXTÉRIEURS

En octobre 2020, Postes Canada a proposé des normes de temps provisoires pour les casiers à colis extérieurs qui seront installés à proximité des BPCom desservies par l'unité urbaine à travers le pays. Après plus de deux ans de consultation avec Postes Canada à ce sujet, il n'y a toujours pas d'accord. Les itinéraires des factrices et facteurs continuent d'être réorganisés en fonction du temps nécessaire pour livrer ces articles à la porte des destinataires.

Pour ce qui est de la situation des FFRS, l'employeur prétend que tout article livré dans un casier à colis n'est pas un ERMP. Par conséquent, il n'y a pas de valeur de temps pour effectuer le travail supplémentaire.

Postes Canada continue de mettre en place les casiers à colis extérieurs.

ACCÈS À L'INFORMATION

Nous avons obtenu 18 ordinateurs de la société canadienne des postes (SCP) sur lesquels sont installés les logiciels GéoRoute, gestion de l'inventaire des adresses (GIA) et le système de gestion des itinéraires ruraux et suburbains (SGIRS). Ces ordinateurs peuvent être utilisés pour l'unité urbaine ainsi que pour les itinéraires de l'unité FFRS réorganisés avec GéoRoute. Il nous a fallu patienter afin d'obtenir lesdits ordinateurs. Puis, l'employeur souvent ne respecte pas ses obligations contractuelles en négligeant de résoudre adéquatement les problèmes techniques, privant ainsi les membres du STTP de l'accès à l'information négociée.

Il y a aussi eu la formation de deux comités d'accès à l'information, soit un urbain et un FFRS. Lors de ces comités, nous avons réussi, grâce aux commentaires des régions et des sections locales du STTP, à obtenir davantage d'information nécessaire lors de réorganisations.

ETRIKE

En réponse à la tendance grandissante dans certaines villes de fermer les rues à la circulation automobile en période estivale, la SCP a proposé au STTP de mettre à l'essai un modèle de tricycle à assistance électrique pour le transport et la livraison du courrier. Il s'agit d'un véhicule électrique, mais l'utilisateur doit constamment pédaler pour faire fonctionner le moteur électrique. Les règlements municipaux ne nous permettaient pas d'utiliser les pistes cyclables et les rues piétonnes avec un véhicule électrique sans assistance physique.

Le tricycle a été testé à Montréal en 2021 et à Vancouver en 2022. Les résultats sont mitigés, mais la SCP aimerait quand même continuer le projet pilote. Les principaux problèmes que les membres ont soulevés sont :

- Le manque de puissance du moteur
- L'effort nécessaire pour faire avancer le véhicule
- La durée de la batterie insuffisante
- Le manque de confort et de suspension du véhicule
- Le manque de formation adéquate

Puisque la plupart des points négatifs ne sont pas liés aux modifications à la méthode de travail, le STTP considère qu'il s'agit d'un projet qui pourrait être viable, à condition que la SCP modifie considérablement ou change carrément le modèle du véhicule utilisé durant le projet pilote.

LOGICIEL REMPLACANT LA CARTE 072 ET L'OUTIL « ORDINATEUR DE POCHE »

Au printemps 2022, la SCP nous a avisés qu'elle avait envoyé un avis officiel au SEPC (Syndicat des employés des postes et communications) l'avisant de son intention de remplacer la carte 072 physique par un logiciel informatique de prise de données. La carte 072 sert à comptabiliser les volumes de courrier court et long (C/L) et grand format (GF) durant la mesure du volume lors de réorganisations des itinéraires de factrices et de facteurs.

La Société nous a avisés qu'elle ne considère pas qu'elle doive consulter le STTP sur ce sujet qui, selon elle, n'a pas d'impact sur nos membres. La Société nous a cependant avisés qu'elle entendait procéder à un projet pilote pour le nouveau logiciel au printemps et à l'automne 2022 dans différents postes de factrices et de facteurs à travers le pays. Lors de cette rencontre, nous avons avisé la SCP que si elle avait l'intention d'éliminer la carte 072, elle devait modifier le SMIFF et s'entendre avec le STTP sur les modalités du nouveau système.

Durant l'automne 2022, de nombreuses sections locales nous ont informés que la SCP avait l'intention de mettre définitivement fin à l'utilisation de la carte 072. Nous avons donc demandé une consultation avec l'employeur sur le sujet. À la consultation du 23 novembre 2022, la Société a confirmé son intention de mettre définitivement fin à l'utilisation de la carte 072 à partir de janvier 2023, ce à quoi nous nous sommes opposés.

Durant l'hiver 2023, nous avons reçu de nombreuses plaintes des sections locales où le nouvel outil de capture de données était utilisé, non seulement sur les problèmes liés à la carte 072, mais sur toutes les données qui sont capturées durant l'étape de mesure de volume. De plus, il a été porté à notre attention que le système informatique utilisé par la SCP tombait en panne régulièrement et qu'il arrivait que des données sur la mesure de volume étaient perdues définitivement.

Nous avons demandé à la Société de tenir une consultation sur le sujet, mais au moment d'écrire ces lignes, la SCP considère toujours qu'il s'agit d'un problème qui n'a pas d'impact sur les membres du STTP, et nous n'avons pu obtenir une rencontre avec elle sur le nouveau logiciel AMMV (application mobile de mesure du volume)

À la réunion du comité mixte sur l'accès à l'information du mois de février 2023 les parties ont discuté de 3 principaux points sur l'accès à l'information liée au nouveau logiciel :

1. La possibilité que chaque facteur puisse faire des vérifications avec les compteurs sur une partie ou la totalité des UDL de leur itinéraire en comparant les volumes de courrier C/L et G/F avec les données contenues dans l'application.
2. La possibilité pour l'observateur syndical d'avoir accès à une version en lecture seule du logiciel AMMV sur un TDP pour faire des vérifications.
3. La création d'un nouveau rapport pour que les facteurs puissent vérifier leurs ERMP avant le départ sur l'itinéraire.

La Société a confirmé que les points 1 et 2 étaient réalisables à court terme et qu'elle travaillait déjà sur le développement national du rapport proposé au point 3.

La SCP a aussi mentionné qu'elle travaillait activement sur l'amélioration du nouveau système pour corriger les erreurs soulevées par le STTP.

PRÉPARATION DES ITEMS S-4 DANS LES DÉPÔTS SÉQUENCÉS

La valeur de temps pour obtenir les items ERMP qui était fixe est maintenant calculée en fonction du nombre d'items reçu durant la mesure du volume et indexés. Cette nouvelle approche a nécessité une modification au chapitre 3 du SMIFF. Dorénavant, tous les items qui sont triés dans la section des « petits paquets » doivent être comptabilisés. Nous avons ajouté une catégorie qui s'appelle PQTSCB pour y inclure les items qui ne sont pas capturés dans une catégorie déjà existante parce qu'ils n'ont pas de code à barres et entrent dans le réceptacle à courrier du client.

POIDS DES LIASSES DE RELAIS ET DES ARRÊTS DE LIVREUSES AUTOMOBILES

Le STTP et la SCP se sont entendus sur la modification de deux pratiques sans modifier le manuel du SMIFF. Premièrement, en juin 2019, il y a eu la modification à la manière de calculer le poids du courrier de quartier dans GéoRoute. Le logiciel utilisait la moyenne quotidienne du poids du courrier de quartier et l'attribuait à chacun des points de remise de l'itinéraire en présumant que ceux-ci étaient tous livrés quotidiennement. Considérant que la majorité du courrier de quartier a un délai de livraison de 3 jours, le nouveau calcul inclut maintenant trois fois le poids moyen du courrier de quartier pour chaque point de remise. Cela permet de déterminer le poids moyen dans la sacoche des factrices et facteurs lors de la livraison du tiers de courrier de quartier. De plus, lors de la création d'itinéraires, il y a un poids de poste-lettres maximal de 20 lb avant la recharge, ou un poids incluant le courrier de quartier de 28 lb. Cette nouvelle entente nous permet d'obtenir davantage de boîtes à relais et d'arrêts de livreuse automobile.

INDICE DE VOLUME PAR DÉPÔT

Durant les rencontres du comité mixte de l'annexe « KK », les parties ont discuté des différentes problématiques avec la méthode actuelle de prise de données pour le calcul de l'indice de volume de courrier (IVC). Une de ces problématiques est que la SCP combine parfois certains dépôts pour le calcul de l'indice, ce qui rend ce dernier moins précis. La Société a accepté de modifier cette pratique et de produire un indice distinct pour chaque dépôt. Cette nouvelle pratique est en place depuis janvier 2022 et sera graduellement appliquée.

GRIEFS NATIONAUX

Article 29 : Changements technologiques de la transformation postale pour le groupe 2

Plusieurs des redressements demandés dans ce dossier rejoignaient nos revendications aux dernières négociations, et nous avons réalisé des progrès dans plusieurs d'entre eux, notamment :

- Solution aux problèmes liés à la formule et à l'application du pourcentage de desserte ;
- Solution aux problèmes liés à l'augmentation de la charge de travail liée aux colis ;
- Création de deux indices de courrier distincts pour le courrier trié manuellement et le courrier séquencé ;
- Solution aux problèmes de surcharge de travail.

Pour les autres effets défavorables soulevés par le STTP, la présentation de la preuve ainsi que les arguments finaux sont terminés dans ce dossier.

Nous attendons la décision de l'arbitre Keller.

N00-12-00022 – Ramassage sur demande

La Société ne respecte pas le SMIFF et le SOSTCSP lorsqu'elle organise des ramassages sur demande sur les itinéraires de factrices et facteurs.

Les violations les plus fréquentes sont les suivantes :

- Lors de réorganisations, la Société place des ramassages sur demande sur des itinéraires qui ne possèdent aucun ramassage prévu ;
- La Société ne crée pas de fenêtres de ramassage quotidiennes, tel qu'elles sont définies au chapitre 5 du SOSTCSP, et n'inclut aucun temps fonctionnel non cédulé, de temps de flexibilité des opérations et de temps prévu inutilisé.

La Société demande à des factrices et facteurs de façon quotidienne de faire des ramassages sur demande alors qui n'y a aucun ramassage sur demande dans la structure de leur itinéraire.

Nous avons eu plusieurs dates dans ce dossier dans la dernière année. Le STTP a témoigné sur la façon dont ces tâches devraient être évaluées et structurées dans les itinéraires de factrices et de facteurs. L'employeur tente d'argumenter qu'il peut importer seulement certaines tâches du chapitre 5 du SOSTCSP sans avoir à respecter tous les principes décrits au chapitre.

La preuve syndicale est terminée et la preuve de la SCP tire à sa fin.

N00-12-00028 – Paiement rétroactif pour le temps de chargement et de déchargement

Lorsque la Société procède à une validation des temps de chargement et de déchargement après la mise en œuvre d'une réorganisation d'itinéraires de factrices et de facteurs, et que, suite à cette validation, des itinéraires deviennent surévalués, elle doit payer la surévaluation aux factrices et facteurs qui ont effectué le travail, et ce, à partir de la date de mise en œuvre des nouveaux itinéraires. Or, la Société a décidé qu'elle ne paierait qu'à partir de la 12^e semaine suivant la mise en œuvre.

Nous avons eu une date en 2021 dans ce dossier où le STTP a ouvert sa preuve. À la deuxième date d'arbitrage, l'arbitre Burkett a demandé aux parties s'il y avait une possibilité de négocier une entente. Les parties se sont entendues pour tenir des discussions jusqu'au 30 mars 2023 pour tenter d'en arriver à une entente. À défaut de parvenir à une entente, la prochaine date d'arbitrage est prévue pour mai 2023.

N00-16-00002 – Utilisation des achemineurs de façon contraire au langage du SMIFF

À l'automne 2017, la Société a mis en place un nouveau modèle de livraison où l'obtention, le tri et la préparation du courrier sont totalement exclus de l'évaluation de la charge de travail des factrices et facteurs. Dans les installations où la Société met en œuvre cette nouvelle initiative, le travail intérieur sera effectué par des achemineuses et achemineurs.

Nous sommes très inquiets des répercussions de ce changement sur la santé et la sécurité de nos membres et de son incidence sur la violence en milieu de travail.

Le SMIFF prévoit que des achemineurs et achemineuses peuvent être utilisés si la portion de tri est excessive sur un itinéraire, ou si la charge de travail journalière d'un itinéraire oblige une factrice ou un facteur à faire des heures supplémentaires de façon régulière.

Notre position est que le SMIFF ne permet pas de séparer totalement le tri et la livraison pour les itinéraires des factrices et facteurs.

L'arbitrage est terminé dans ce dossier et nous attendons la décision de l'arbitre Bergeron.

708-16-00016 – Grief de la section locale de Brandon sur la façon de calculer les absences partielles dans le logiciel des graphiques à colonnes

Le grief traite de la façon dont les absences partielles sont calculées pour les fins de la détermination du nombre de postes de relève au-dessus du critère minimum en utilisant le logiciel de capture de données des graphiques à colonnes.

Le logiciel additionne les absences pour toutes les journées de l'année et divise ensuite le nombre d'absences par le nombre de jours travaillés. Cette façon de calculer ne prend pas en considération que, pour une journée donnée, si le nombre d'absences n'est pas un nombre entier, on aura besoin d'un nombre entier d'employées et employés de relève.

Par exemple, si le logiciel montre 7,75 absences pour une journée, il calcule un besoin de relève de 7,75, alors qu'en réalité, le besoin est de 8 employées et employés de relève pour cette journée.

La Société a demandé à l'arbitre Joliffe que ce dossier soit entendu sous la procédure formelle d'arbitrage (9.64). Nous avons gagné un certain nombre de décisions régulières sur le même sujet dans le passé, mais elles ne créent pas un précédent (9.70).

Le STTP a fait témoigner la consœur Carla Usher, qui a expliqué la façon dont la SCP aurait dû calculer les absences pour se conformer à la clause 52.04 de la convention collective.

La SCP a fait témoigner Tom Gollan, qui a tenté d'expliquer pourquoi il n'a jamais procédé à l'arbitrage formel dans ce dossier lorsqu'il était permanent syndical et dirigeant des griefs pour le STTP.

L'arbitrage est terminé et nous attendons la décision de l'arbitre Swan.

N00-20-00001 – Absences dues à la Covid exclues du calcul des graphiques à colonnes 2019-2020

La Société a refusé d'inclure dans les calculs pour l'année de graphiques à colonnes 2019-2020 les absences liées à la COVID-19 :

- Congé de quarantaine
- Congé pour employées et employés à risque élevé
- Congé pour le soin des enfants
- Congé pour soins aux aînés

Nous alléguons que la Société a agi de mauvaise foi et qu'elle aurait dû inclure ces absences dans le calcul, car on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ces absences soient récurrentes.

La Société plaide que ces absences ne sont pas survenues dans les trois dernières années et qu'elles ne devraient donc pas être comptabilisées.

L'arbitrage est terminé et nous attendons la décision de l'arbitre Swan.

N00-20-00005 – Indice de volume des ERMP

Lors des réorganisations d'itinéraires de factrices et facteurs, la Société canadienne des postes doit procéder à l'établissement d'indices de volume du courrier pour les envois à remettre en mains propres (ERMP), ce qui comprend les colis et les paquets. Ces indices sont utilisés pour évaluer la charge de travail des itinéraires qui seront réorganisés.

Chacun des indices de volume doit être établi en tenant compte de la totalité du courrier livré à partir d'une installation durant une période de 48 semaines, incluant les deux semaines de l'échantillonnage, tel que le prévoit le manuel du Système de mesure des itinéraires de factrices et facteurs (SMIFF).

Le ou vers le 27 avril 2021, la Société a informé le Syndicat que, lors des prochaines réorganisations d'itinéraires de factrices et facteurs, elle ne prendra plus en compte, pour les fins des indices de volume, le courrier livré les fins de semaine, soit le samedi ou le dimanche.

Non seulement il s'agit d'une modification de la pratique entendue entre les parties, mais il s'agit aussi d'une violation du SMIFF, car, selon ce dernier, les indices doivent être calculés à partir de la moyenne hebdomadaire du nombre des volumes de courrier.

Il y a eu à ce jour 3 dates d'arbitrage. Le STTP a fait témoigner le confrère Martin Champagne qui a expliqué comment les indices étaient calculés jusqu'en 2021. Il a aussi expliqué que les moyennes hebdomadaires doivent inclure les volumes de tous les jours de la semaine et que le SMIFF ne permet pas d'exclure les volumes livrés la fin de semaine. La preuve démontre aussi que l'approche de l'employeur pourrait créer un effet boule de neige à long terme.

La SCP a fait témoigner Jamie Steen, directeur national de l'optimisation des itinéraires. Il a avancé que le fait d'inclure ces colis dans l'évaluation des itinéraires dans le passé était une erreur, et que de les inclure fausserait l'évaluation des itinéraires.

La preuve des parties est terminée et les arguments finaux auront lieu en juin.

N00-22-00002 – Réorganisations effectuées de manière virtuelle

En juin 2022, la SCP nous a avisés qu'elle considérait qu'elle avait le droit de procéder à des réorganisations d'itinéraires à distance sur Teams, sans être physiquement dans l'installation touchée par la réorganisation des itinéraires de factrices et de facteurs.

La Société viole les dispositions de la convention collective, du SMIFF et du SOSTCSP lorsqu'elle effectue des travaux de l'étape de réorganisation en mode virtuel, ailleurs qu'à l'installation postale visée par la réorganisation, et ce, sans permettre aux observatrices et observateurs syndicaux de participer pleinement et en personne à la réorganisation.

Le grief a été déposé en juillet 2022.

LE PROBLÈME DE LA « PASTILLE GEOROUTE »

Suite à l'arbitrage d'un grief de la section locale de Winnipeg, les parties se sont entendues pour régler certains problèmes liés à la façon dont le logiciel GeoRoute place les arrêts de livreuses automobiles sur la carte. Le logiciel place les arrêts à l'intersection de deux segments de rue, ce qui n'est pas réaliste. En réalité, la plupart des règlements municipaux interdisent le stationnement à moins de 3 mètres d'une intersection ou d'une traverse de piéton.

Pour remédier à cette situation, une valeur de temps de 0.59 minute a été établie pour revenir au véhicule pour se recharger. GeoRoute la créditera automatiquement pour tous les « bris de boucle » pour les itinéraires réorganisés après février 2022. De plus, le protocole d'entente sur la « pastille GeoRoute » prévoit que :

1. « Le système GeoRoute continuera de présumer que le stationnement sera à l'intersection.
2. Les itinéraires motorisés seront organisés de sorte que :
 - i. Le véhicule est stationné sur la rue et la section de rue où le facteur doit commencer la livraison, et que
 - ii. Le véhicule sera stationné conformément au trajet de livraison.
3. S'il n'est pas possible de se conformer au point (2) i), on attribuera la distance de marche à partir du véhicule et vers celui-ci en fonction de la distance entre l'emplacement alternatif de stationnement et le début de la livraison.
4. S'il n'est pas possible de se conformer au point (2) ii), on attribuera la distance de conduite appropriée en fonction de la distance requise pour corriger la direction du véhicule.
5. Désormais, un observateur du Syndicat choisi par le STTP et payé par la SCP doit accompagner le superviseur, le chef, l'agent chargé de la mesure des itinéraires (“AMI”) ou toute autre partie qui parcourt l'itinéraire en voiture dans le cadre du procédé de réorganisation afin d'effectuer une vérification sur le terrain et de repérer les problèmes à régler. Lorsqu'un itinéraire est créé, il doit être vérifié (c.-à-d. créé et parcouru) et les irrégularités doivent être corrigées avant la fin de la phase de réorganisation.

Dans les cas où des itinéraires sont créés par un AMI en même temps qu'ils sont parcourus en voiture en vertu du point (6), les parties reconnaissent qu'un observateur du Syndicat supplémentaire sélectionné par le STTP et payé par la SCP sera nécessaire pour veiller à ce qu'il soit possible d'observer la création d'itinéraires et de participer à des vérifications sur le terrain.

CONCLUSION

Nous avons débuté des projets durant ce dernier mandat qui devraient se conclure durant le mandat qui débutera à la fin du congrès. Ces projets nous apporteront l'information nécessaire afin de choisir entre le statu quo ou des modifications possibles pour des dossiers majeurs. Il devrait y avoir des rapports conjoints concernant un taux horaire FFRS, un modèle urbain d'acheminement de livraison flexible et dynamique, la mise à jour du « pourcentage de desserte » ainsi que sur l'indice du volume.

En jumelant tous ces enjeux avec les nouvelles manières de communiquer pour collaborer, c'est donc encore avec plaisir et motivation que je me porte candidat au poste de vice-président responsable de toutes les questions liées à la dotation en personnel et à l'évaluation des itinéraires.

Solidarité,



Martin Champagne
4^e vice-président national, STTP

MC/lg-sepb 225 / scfp 1979