



PAS DE VICTOIRE
SANS LUTTE!

NO STRUGGLE,
NO VICTORY!

MAY 13-17 MAI
TORONTO ONTARIO

377 RUE BANK STREET
OTTAWA, ONTARIO
K2P 1Y3

613-236-7238
FAX: 613-563-7861
WWW.CUPW-STTP.ORG

cupw•sttp

RAPPORTS DES MEMBRES DU **COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL**

MIKE PALECEK
PRÉSIDENT NATIONAL

JAN SIMPSON
1^{RE} VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE

BEV COLLINS
SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE NATIONALE

PETER DENLEY
DIRIGEANT NATIONAL DES GRIEFS

DAVE BLEAKNEY
2^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

GEORGE FLORESCO
3^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

MARTIN CHAMPAGNE
4^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

CANADIAN UNION OF POSTAL WORKERS
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL REMIS AU CONGRÈS NATIONAL DE 2019

PRÉSIDENT MINORITAIRE

Ce n'est un secret pour personne. Quand j'ai été élu président, je n'étais pas le premier choix d'une majorité de membres du Conseil exécutif national. Il m'a fallu composer avec cette situation tout au long du mandat. Diriger l'organisation en étant en position minoritaire sur le plan politique a été l'une des expériences les plus difficiles de ma vie.

Quand on occupe la présidence d'une organisation, il faut savoir « rentrer dans le rang ». J'ai souvent dû défendre des positions et des décisions avec lesquelles je n'étais pas nécessairement d'accord. J'ai été contraint de choisir mes batailles, savoir quand exprimer mon opposition et savoir quand me taire. Ce genre de décisions n'est pas toujours facile à prendre, surtout quand la pression appelant au « maintien de l'unité » vient de toutes parts.

À mon avis, le mouvement syndical a tendance à faire beaucoup trop de sacrifices au nom de l'unité.

Les désaccords sont perçus comme des attaques, ce qui n'est vrai qu'à l'occasion. Toutefois, un débat sain, un choc des idées et un échange de points de vue différents ne peuvent que renforcer notre mouvement. L'insécurité politique nous fait perdre cette force.

Pour être en mesure d'exprimer publiquement son désaccord avec une décision du Conseil exécutif national, il faut faire inscrire sa dissidence dans le procès-verbal. À la fin du présent rapport, vous trouverez la liste des motions à l'égard desquelles j'ai fait inscrire ma dissidence, ainsi qu'une brève explication pour chacune.

Même si les défis que j'ai eu à affronter au cours du mandat ont été considérables sur le plan personnel, diriger le STTP a été l'un des plus grands priviléges de ma vie. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes est unique en son genre. En dépit de nos nombreuses difficultés, nous avons réussi, ensemble, à déplacer des montagnes. Nous avons défait le gouvernement de Stephen Harper, sauvé la livraison à domicile, obtenu l'équité salariale pour les FFRS et freiné les mesures d'austérité.

« Arrêtons Harper » et « Sauvons Postes Canada »

Après le congrès national de 2015, le premier défi que nous avons eu à relever a été la campagne électorale, probablement la plus importante de l'histoire du STTP. Nous étions confrontés à la perspective d'un gouvernement conservateur dirigé par Stephen Harper, prêt à détruire le STTP et le service postal public. La situation était critique.

Lors du dernier congrès, j'ai pris soin de ne pas promettre de victoires. Il existait une possibilité très réelle que le STTP allait entamer son ultime combat. Telle était la situation dans laquelle se trouvait le Syndicat. La réélection d'un gouvernement conservateur majoritaire aurait pu signifier la fin du service postal public et, par le fait même, du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. La lutte à mener en était une de survie. Il fallait faire en sorte que les compressions au service postal deviennent un important enjeu électoral.

Très tôt dans le mandat, nous avons entrepris d'organiser la tournée Sauvons Postes Canada. Les sections locales de toutes les régions se mobilisaient déjà contre les compressions dans leurs collectivités. Partout au pays, la population était prête à nous appuyer, car elle était opposée au démantèlement du service postal public. Elle compte sur les services que nous offrons, et nous avons fait tout notre possible pour la faire participer à notre lutte.

La tournée Sauvons Postes Canada nous a donné l'occasion de communiquer notre message là où il pouvait avoir le plus d'effet. Nous avons d'abord demandé à nos coordonnatrices et coordonnateurs de campagne de prendre les résultats des élections de 2011 obtenus dans chacun des bureaux de scrutin et de les juxtaposer sur la carte électorale de 2015. Ce travail laborieux, rendu nécessaire par la redéfinition des circonscriptions électorales depuis les dernières élections, nous a permis de voir où se trouvaient les circonscriptions conservatrices les plus vulnérables. Nous avons ensuite ajouté à la carte plus d'une centaine de collectivités qui étaient censées perdre leur service de livraison à domicile avant le jour des élections. Ainsi, nous avons obtenu une carte des régions et collectivités où les enjeux postaux étaient susceptibles d'influer sur les résultats de la campagne électorale.

Au cours des quatre mois qui ont suivi, la caravane Sauvons Postes Canada a fait le tour du pays en s'arrêtant dans chacune des circonscriptions conservatrices vulnérables. La tournée reposait sur une stratégie à volets multiples visant à engager la population, à mobiliser les membres et à capter l'attention des médias.

Chaque journée commençait de la même façon. On se levait tôt pour aller visiter les lieux de travail et parler aux membres de l'importance de la campagne électorale. Par la suite, nous allions rencontrer des intervenants locaux, des conseillers municipaux, des organisations de personnes âgées, des groupes communautaires, etc., bref, quiconque voulait bien discuter avec nous des questions postales. Nous prenions le temps d'accorder toutes les entrevues médiatiques possibles. La caravane Sauvons Postes Canada était une excellente toile de fond pour les reportages. La journée se terminait habituellement par une réunion générale des candidates et candidats portant sur les enjeux du service postal.

Grâce à cette démarche, les compressions postales sont devenues l'un des cinq principaux enjeux électoraux de la campagne de 2015. Nous avons réussi à attirer beaucoup d'attention aux endroits où il le fallait, contribuant ainsi à la défaite de candidates et candidats conservateurs dans toutes les régions du pays. Nous avons aussi réussi à influencer la position du Parti libéral, qui avait promis de mettre fin aux compressions dans le service postal, mais non d'annuler celles qui avaient déjà été mises en œuvre.

À la fin de la campagne, Justin Trudeau s'était engagé à rétablir la livraison à domicile là où elle avait été abolie. Certes, il a manqué à sa promesse, mais il n'en demeure pas moins que le Syndicat a énormément de pouvoir lorsqu'il mobilise la population. Nous avons obligé le « parti naturel du pouvoir » à modifier sa position sur un enjeu important au beau milieu d'une campagne électorale.

Il est toujours difficile d'essayer quelque chose de nouveau. La tournée Sauvons Postes Canada constituait une tactique nouvelle pour notre syndicat, même si elle reposait sur une stratégie électorale très connue. Tous les partis politiques utilisent un autobus lors des campagnes électorales pour la simple et bonne raison que cette stratégie fonctionne. Et elle a aussi donné de bons résultats dans notre cas.

Les négociations de 2016

La ronde de négociations de 2016 a débuté peu après les élections fédérales et en plein milieu de l'examen gouvernemental de Postes Canada. Le Syndicat ne voulait pas d'un conflit de travail durant cet examen. Nous craignions qu'une grève ne vienne brouiller les cartes et ne remette au programme l'élimination de la livraison à domicile.

L'employeur s'est présenté à la table de négociation avec une longue liste de compressions et demandes de concessions. La vieille garde de l'ère Harper était toujours à la tête de Postes Canada. Il était clair que l'employeur voulait provoquer un conflit de travail dans le but de justifier son programme d'austérité. Nous n'avons pas cédé aux demandes de concessions. Nous avons insisté sur le fait que nous ne voulions pas déclencher la grève, mais que nous n'accepterions pas de reculs.

À l'été 2016, nous étions dans une impasse. Postes Canada nous a remis un avis de lock-out, mais elle a été contrainte de le retirer. Cette même situation s'est produite à deux reprises. L'impasse a continué tout au long de l'été. Ce n'est qu'à la fin de l'été, alors que notre mandat de grève arrivait à échéance, que la situation a atteint un point culminant. Dès que nous avons remis l'avis de grève, le gouvernement a nommé un médiateur spécial. Ce dernier a réussi à amener les parties à conclure des projets de convention collective de courte durée pour les deux unités de négociation.

Nous avons repoussé les concessions et négocié un processus qui devait permettre aux factrices et facteurs ruraux et suburbains d'obtenir l'équité salariale. Néanmoins, la plupart des grands enjeux n'étaient pas réglés. La table était donc mise pour la ronde de négociations suivante, qui, après la fin du processus de ratification des conventions collectives, allait commencer à peine un an plus tard.

Campagne contre les patrons intimidateurs

En janvier 2018, lors d'une assemblée publique tenue à Winnipeg, le premier ministre Trudeau s'est fait poser une question par un travailleur des postes sur le problème d'intimidation et de harcèlement qui perdure à Postes Canada. M. Trudeau en a assumé la responsabilité et s'est engagé à agir.

« [...] une société d'État tombe sous la responsabilité du gouvernement fédéral, c'est quelque chose que je prends vraiment très au sérieux, et je m'engage devant vous à assurer le suivi de ce dossier [...]. » Il a conclu son commentaire ainsi : « Ce n'est pas correct. Ce n'est jamais correct. Et je suis désolé, Monsieur, de la situation. »

La campagne contre les patrons intimidateurs venait de voir le jour. Nous avons invité les membres à nous faire part des actes d'intimidation et de harcèlement s'étant produit au travail. Nous savions que la situation était grave. Nous savions que notre employeur est l'un des pires au pays quant au traitement qu'il réserve aux travailleurs et travailleuses. Toutefois, personne ne s'attendait, je crois, au véritable déluge de récits que nous avons reçu.

Nous les avons classés par région et par section locale. Les récits de cas récents ont été envoyés aux sections locales pour qu'elles mènent une enquête de grief, tandis que ceux traitant de situations passées ont été placés dans des reliures et catalogués.

Dans ses remarques au pied levé, le premier ministre avait pris de grands engagements. Nous savions que tôt ou tard, il y aurait un certain suivi. Il nous aura fallu attendre jusqu'en avril de l'année dernière avant d'obtenir une réunion avec la ministre responsable de la Société canadienne des postes, Carla Qualtrough. Le confrère Tyler Oswald, qui avait initialement posé la question au premier ministre, est venu à Ottawa et, ensemble, nous avons apporté à la ministre des boîtes remplies de plaintes d'intimidation. La ministre Qualtrough a promis de s'attaquer au problème, mais il a fallu plusieurs mois avant que Jessica McDonald, PDG par intérim de Postes Canada, convoque une réunion.

Jessica McDonald a convoqué les hauts dirigeants de tous les syndicats à Postes Canada à une réunion pour discuter de la question. À cette réunion, elle a proposé de mettre sur pied un groupe de travail sur l'intimidation et voulait que tous les syndicats y participent. Il est vrai que certaines de ces questions sont complexes, et qu'il faut du temps pour qu'un grand navire change de cap, mais nous lui avons fait remarquer qu'elle pouvait mettre fin au harcèlement lié aux heures supplémentaires prévues à la clause 15.08 par une simple directive. Nous lui avons dit que nous ne pouvions pas faire confiance à Postes Canada pour mener toute forme de projet commun contre l'intimidation tant que la Société refusait d'apporter une solution aux problèmes qui sont faciles à régler.

À l'été 2018, Jessica McDonald a émis une directive visant à mettre fin au harcèlement des facteurs et factrices lié aux heures supplémentaires prévues à la clause 15.08. Cette directive n'était pas parfaite, et n'allait pas assez loin, mais elle représentait un certain progrès.

Par la suite, l'initiative de Jessica McDonald contre l'intimidation n'est revenue sur le tapis que peu après l'adoption de la loi de retour au travail. Il était risible que la Société choisisse ce moment pour lancer son initiative contre l'intimidation. Nous lui avons indiqué très clairement qu'il était hors de question que le STTP participe à une initiative de ce genre avant qu'il ait négocié des conventions collectives.

2018

Au moment de rédiger le présent rapport, les négociations de 2018 sont loin d'être réglées. Nous participons, sous toutes réserves, à un arbitrage obligatoire. Nos droits fondamentaux à titre de travailleurs et travailleuses ont été enfreints de nouveau. Le Conseil exécutif national a réussi à bien positionner le Syndicat pour la confrontation. Les membres se sont mobilisés et ont mené le combat, comme ils le font toujours quand le Syndicat le leur demande. Puis, une loi de retour au travail est venue mettre fin à 37 jours de grèves tournantes.

Cette ronde de négociations a exposé au grand jour les promesses creuses du gouvernement. Il serait ridicule pour quiconque dans le Syndicat de croire qu'un gouvernement puisse nous donner quoi que ce soit.

Il y a beaucoup à dire au sujet de cette ronde de négociations, mais je vais laisser le Conseil exécutif national aborder la question dans son rapport.

RECOMMANDATIONS

Négociations ouvertes

Tout au long du mandat, j'ai tenté de convaincre le Conseil du bien-fondé des négociations ouvertes. Je crois qu'une telle démarche renforcerait grandement notre syndicat dans une lutte qui exige de plus en plus l'appui de la population en faveur des services que nous offrons. Des négociations ouvertes constituent un nouveau concept pour le STTP, mais il s'agit d'une démarche qui a donné de bons résultats pour de nombreux autres syndicats.

J'ai aidé à organiser une réunion spéciale facultative à ce sujet lors de la dernière réunion des présidentes et présidents de section locale qui a eu lieu à Montréal. Le conférencier-invité avait dirigé, en Colombie-Britannique, une grève qui s'est soldée par une loi de retour au travail, mais que les travailleurs et travailleuses ont défié avec succès. Il a expliqué les principes des négociations ouvertes et leur application durant la grève des aides-enseignants de l'université de la Colombie-Britannique.

J'ai toujours préconisé cette démarche, mais elle suscite beaucoup de résistance et d'opposition de la part de la majorité des dirigeantes et dirigeants actuels du Syndicat.

La politique A-3 de nos statuts nationaux rejette toute forme de « moratoire du silence » durant les négociations. Souvent, on croit à tort que cette politique signifie que le Syndicat doit divulguer tous les détails des négociations aux membres. En réalité, la politique A-3 ne vise que les moratoires du silence. Elle laisse au Comité de négociation et, en bout de ligne, au Conseil exécutif national, le soin de décider quels détails rendre publics.

Des négociations ouvertes signifient exactement cela : toutes les positions prises à la table de négociation sont rendues publiques. Pour ce faire, il faudrait publier un compte rendu officiel des réunions dès qu'elles se produisent, et présenter continuellement aux membres des rapports détaillés des discussions tenues avec l'employeur et de la correspondance échangée avec lui. Un tel niveau de transparence aide à obtenir l'appui des membres et de la population à notre lutte.

Les raisons invoquées contre cette démarche ne sont pas sans valeur. Certains dirigeants et dirigeantes craignent que l'employeur refuse de nous fournir de l'information, sachant qu'elle sera rendue publique. Ils croient pouvoir acquérir un avantage dans les négociations s'ils ont plus d'information que les membres de la base. Je ne suis pas d'accord. À mon avis, l'accès à l'information renforce le mouvement.

Des négociations ouvertes permettraient aux membres de suivre l'évolution des négociations à toutes les étapes. Ils pourraient voir quels arguments l'employeur met de l'avant pour justifier son opposition à nos revendications. Ils comprendraient pourquoi nous avons défendu certaines positions et fait marche arrière à d'autres égards. Et la population pourrait en faire autant. Dans le contexte d'une société d'État publique, il n'existe, selon moi, aucune raison valable de soustraire cette information à un examen public.

Défier la loi de retour au travail

Il est devenu de plus en plus évident au cours des dernières années que le gouvernement canadien, peu importe le parti au pouvoir, manque de respect élémentaire pour le droit à la libre négociation collective, qui comprend le droit de grève. Depuis mon élection en 2015, j'ai tenté de préparer les membres et le Syndicat à défier la loi. Il était évident qu'une telle démarche serait essentielle pour remporter la bataille. Après la dernière ronde de négociation, on est en droit de se demander si nous arriverons de nouveau à négocier librement sans défier la loi. L'employeur sait qu'il n'a qu'à attendre que le gouvernement vienne à sa rescousse, et il est clair que tous les gouvernements vont le faire.

Quel avantage l'employeur a-t-il à négocier? Absolument aucun.

Défier la loi de retour au travail est loin d'être une mince affaire. On ne saurait réussir sans l'appui de l'ensemble du Syndicat et, en fait, du mouvement syndical entier. Au moment de l'adoption de la loi, il était clair que le Syndicat dans son ensemble n'était pas prêt à franchir ce pas. C'est pourquoi nous avons décidé d'entreprendre une campagne de désobéissance civile.

Il importe de souligner que le Conseil exécutif national avait demandé au Congrès du travail du Canada de déclencher une grève générale contre la loi de retour au travail et en faveur de la libre négociation collective. Le mouvement syndical était prêt à nous offrir des prêts, au besoin, pour nous aider à résister à la loi, mais peu de grands syndicats affiliés étaient prêts à déclencher une grève sur la question.

Il faudra vraisemblablement recourir à une grève illégale pour obliger l'employeur et le gouvernement à négocier à l'avenir. Le Syndicat doit se préparer à cette éventualité à tous les paliers.

La professionnalisation du bureau national

Lors du dernier congrès, j'ai fait campagne (en partie) sur un « meilleur traitement du personnel ». C'était un sujet de discussion difficile à aborder, mais il était essentiel de le faire. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir à cet égard. Avec le recul, je ne considère plus que cette responsabilité incombe uniquement aux élus. Je crois qu'une démarche collective s'impose pour apporter les changements nécessaires. Pour cette raison, je vais m'exprimer en termes généraux.

Le bureau national du STTP est un lieu de travail difficile. Je peux dire, en toute honnêteté, que je n'ai jamais vu de lieu de travail plus toxique de toute ma vie active. Il est facile de cibler une personne donnée pour un incident isolé, mais il est beaucoup plus difficile de reconnaître le contexte plus vaste qui a mené à l'incident.

À mon avis, un changement de culture s'impose si l'on veut remédier à ces problèmes.

Comme dans bien des lieux de travail, il y a au bureau national des travailleuses et travailleurs qui souffrent de problèmes de santé mentale. De tels problèmes peuvent être difficiles à gérer pour toutes les personnes en cause et peuvent donner lieu, souvent de manière imprévisible, à des affrontements. Quand, en plus, la situation est exacerbée par un climat politique hautement malsain et impitoyable, que tout le monde considère comme normal, elle peut avoir des conséquences tragiques pouvant changer le cours d'une vie.

Les élus syndicaux peuvent contribuer positivement à changer cette culture. Trop souvent, pour attaquer un élu, on choisit de s'en prendre à un membre du personnel. Cette situation n'est pas surprenante dans un milieu où il est courant de s'attaquer aux autres pour promouvoir ses propres intérêts, mais elle est tout à fait inacceptable et perpétue les problèmes auxquels nous sommes confrontés. La direction du Syndicat doit prendre très au sérieux la responsabilité qui lui incombe de tenir les gens responsables de leurs actes. Mais, bien souvent, certaines personnes se soucient surtout de protéger les personnes qui sont dans leur « camp ». Le processus perd ainsi de sa légitimité et attise le climat malsain.

Le Syndicat aurait aussi tout intérêt à remanier en profondeur le bureau national. Nous consacrons beaucoup trop de temps à des processus désuets qui pourraient facilement être automatisés et optimisés. Ainsi, le personnel pourrait effectuer du travail plus urgent, ce qui renforcerait le Syndicat dans son ensemble.

Les dirigeantes et dirigeants syndicaux sont aux prises avec beaucoup trop de bureaucratie, ce qui les empêche de se consacrer pleinement au travail politique pour lequel ils ont été élus. Cette réalité modifie en profondeur la nature des postes électifs au sein du Syndicat.

À titre de président national, je dois répondre moi-même à ma correspondance, à mes courriels et à mes appels téléphoniques, gérer mon horaire, préparer mes relevés de dépenses, etc. Toutes ces tâches constituent à elles seules un emploi à plein temps. Combien de temps reste-t-il pour les autres tâches du poste?

Très tôt dans le mandat, j'ai décidé que les tâches administratives seraient ma dernière priorité. Cette décision m'a permis de me consacrer à des travaux beaucoup plus importants. Je n'ai donc pas été en mesure de m'acquitter pleinement de ces tâches. Mes relevés de dépenses étaient toujours en retard et je ne peux même pas songer à répondre à tous les courriels et à toute la correspondance que je reçois.

Si les membres veulent à la présidence quelqu'un qui se rend dans les lieux de travail, travaille à bâtir des appuis parmi nos alliés, s'acquitte de manière efficace du travail de relations publiques et se concentre sur la lutte plus large, il lui faut du soutien additionnel au bureau. On ne peut accorder la priorité à ce travail si des tonnes de paperasse obligatoire occupent nos journées. Le même principe vaut pour tous les autres postes au sein du leadership. Nos dirigeantes et dirigeants ne devraient pas avoir à accomplir des tâches bureaucratiques qui peuvent être effectuées efficacement par d'autres personnes. Ils devraient pouvoir se consacrer au travail plus politique qui consiste à mobiliser les membres et à guider le Syndicat dans la bonne voie. Bref, les dirigeantes et dirigeants doivent pouvoir diriger.

Le bureau national du STTP diffère de tous les autres syndicats nationaux au pays de bien des façons. Cet aspect ne le distingue pas de manière positive. Toutefois, il serait facile de régler le problème avec la volonté de faire les choses différemment. Le personnel actuel pourrait recevoir la formation nécessaire pour s'occuper de ce travail si d'autres tâches étaient automatisées ou optimisées. De façon générale, le Syndicat pourrait grandement bénéficier d'efforts en vue de professionnaliser le bureau national.

Décisions du Conseil à l'égard desquelles j'ai fait inscrire ma dissidence

Le 17 juin 2016

Il est PROPOSÉ, APPUYÉ et ADOPTÉ que le Conseil exécutif national autorise le dépôt d'une plainte contre une conseur du bureau de la région du Québec aux termes des alinéas 8.02 a), c), f), 5) et 8) des statuts nationaux compte tenu des incidents qui se sont produits au bureau de la région du Québec, tels que décrits dans l'information obtenue par le directeur national de la région du Québec.

QU'IL SOIT AUSSI RÉSOLU qu'une sanction soit imposée aux termes des alinéas 8.03 c) destitution de ses fonctions, et d) interdiction d'occuper une fonction au sein du Syndicat ou d'une section locale pendant une période de trois ans.

Le président national et la 1re vice-présidente nationale font inscrire leur dissidence.

J'ai voté contre cette motion parce que nous avions des raisons de croire que des problèmes médicaux étaient à l'origine des problèmes de comportement de cette personne. À mon avis, porter des accusations contre un membre à cause de situations qui découlent d'un problème de santé est non seulement déplorable, mais constitue une violation des droits de la personne.

Vote par courriel du 6 septembre 2016

QU'IL SOIT RÉSOLU que le Conseil exécutif national nomme à titre de membres du comité mixte sur l'équité les conseurs Barbara McMillan, Nancy Beauchamp et Cathy Kennedy;

QU'IL SOIT AUSSI RÉSOLU que les membres syndicaux du comité travaillent en collaboration avec le 4e vice-président national ainsi qu'avec les personnes, travaillant sous son autorité, qu'il désignera;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE le 4^e vice-président et le 3^e vice-président national assurent la liaison entre le comité sur l'équité et le Conseil exécutif national;

QU'IL SOIT ENFIN RÉSOLU que les coûts liés aux travaux du comité soient imputés au poste budgétaire de la négociation de l'unité FFRS.

La majorité des membres du Conseil ont voté en faveur de cette résolution, à l'exception du président national, de la 1re vice-présidente nationale, du directeur national de la région de l'Atlantique et du directeur national de la région du Pacifique, qui ont fait inscrire leur dissidence.

Malgré les divergences d’opinion politique évidentes au sein du Conseil exécutif national, nous avons réussi assez bien à maintenir l’unité jusqu’à la fin des négociations de 2016. Après la ratification des projets de convention collective, il est devenu évident que la « trêve » était terminée.

Ma décision de voter contre cette motion n’avait rien à voir avec les personnes choisies. Ces consœurs ont effectué un travail exemplaire dans ce dossier et méritent le respect de l’ensemble des membres pour leur contribution à l’une des plus grandes victoires de l’histoire du Syndicat. Cette motion visant à nommer les membres du Comité de l’équité salariale a été mise aux voix par courriel, sans discussion. Malgré de nombreuses demandes visant la tenue d’une réunion du Conseil et d’une discussion à ce sujet, la majorité des membres du Conseil ont tenu à faire adopter cette motion à la hâte. Il aurait été possible de convoquer une réunion extraordinaire du Conseil pour permettre une discussion générale sur la question et en venir à une position solidaire. Le Conseil s’est plutôt retrouvé divisé.

Cette démarche en soi était injuste pour les consœurs nommées à ce comité, car elles ont dû entamer leur travail avec ce nuage qui planait au-dessus du dossier de l’équité salariale. Cette situation a provoqué un clivage marqué au sein du Conseil exécutif national et a ouvert la voie à la division qui allait suivre. Le Syndicat s’est retrouvé plus tard dans la position sans précédent où des membres du Conseil ont fait inscrire leur dissidence sur le choix des membres du comité de négociation.

Du 11 au 14 septembre 2016

Il est PROPOSÉ, APPUYÉ et ADOPTÉ que la secrétaire-trésorière nationale écrive au président de la section locale de Toronto pour lui faire part de ses préoccupations quant au processus décrit dans les règlements de la section locale : premièrement, la présence d’un avocat à chaque endroit et les coûts associés à cette mesure; deuxièmement, la possibilité d’un second tour de scrutin et les coûts associés à cette mesure; et troisièmement, s’il y a un second tour, les élections auront-elles lieu dans les délais prévus dans les modifications aux règlements? Tant que le Conseil n’aura pas obtenu de réponses à ces questions, il ne pourra pas donner suite aux modifications des règlements.

Le président national et la 1^{re} vice-présidente nationale font inscrire leur dissidence.

La section locale de Toronto avait adopté des modifications à ses règlements qui changeaient le déroulement des élections au palier local. La majorité des membres du Conseil ont refusé d’accepter ces modifications aux règlements, malgré le fait que la procédure d’élection sur laquelle les membres s’étaient prononcés n’était pas inhabituelle et avait été utilisée par d’autres sections locales. Je n’ai pu trouver aucune justification dans les statuts nationaux pour refuser de respecter la volonté des membres de la section locale de Toronto.

Dans ce cas-ci, la majorité des membres du Conseil exécutif national s’ingéraient dans une décision qui appartenait à la section locale de Toronto. En refusant d’accepter les modifications aux règlements de la section locale, le Conseil obligeait la section locale de Toronto à mener ses élections en fonction de l’ancienne procédure, même si celle-ci avait été rejetée par les membres.

Je me suis rendu à Toronto pour expliquer la décision du Conseil exécutif national à l'assemblée générale des membres de la section locale de Toronto. J'ai expliqué pourquoi j'avais fait inscrire ma dissidence et pourquoi j'estimais que la décision du Conseil allait à l'encontre de l'esprit, sinon de la lettre, des statuts nationaux. Le Conseil exécutif national n'a pas le droit de s'ingérer dans la politique d'une section locale. Cette réunion a fini par dégénérer.

Le 15 novembre 2016

Il est PROPOSÉ et APPUYÉ d'adopter la résolution suivante :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le Conseil exécutif national autorise la participation de la conseœur Anny Lesage à la conférence des femmes et à la conférence d'UNI-Amériques (du 4 au 9 décembre prochain inclusivement) et celle du confrère Denis Lemelin à la conférence régionale d'UNI (du 7 au 9 décembre prochain inclusivement);

QU'IL SOIT AUSSI RÉSOLU QUE le Conseil exécutif national autorise le 3e vice-président national à continuer de représenter le STTP au sein du Comité exécutif national d'UNI-Amériques et du Comité directeur, et la conseœur Anny Lesage à continuer de représenter les femmes du STTP et d'agir à titre de suppléante au sein du Comité exécutif;

QU'IL AUSSI RÉSOLU QUE la secrétaire-trésorière nationale et la 1re vice-présidente nationale agissent à titre de suppléantes au sein du Comité des femmes et que le dirigeant national des griefs soit suppléant au sein du Comité exécutif;

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU que le Conseil exécutif national autorise le versement d'un montant de 5 000 \$ tiré du fonds prévu à l'annexe « R » pour couvrir les dépenses de la délégation;

QU'IL SOIT ENFIN RÉSOLU QUE le Conseil exécutif national envisage d'étendre la délégation pour qu'elle compte aussi une représentante ou un représentant jeunesse, d'autres membres actifs et/ou des représentantes ou représentants élus.

La majorité des membres du Conseil ont voté en faveur de cette résolution.

Le président national et la 1^{re} vice-présidente nationale ont faire inscrire leur dissidence.

La principale raison pour laquelle j'ai fait inscrire ma dissidence à ce sujet est que la motion avait pour but d'exclure la 1^{re} vice-présidente nationale de ce travail. La conseœur Simpson avait indiqué qu'elle était intéressée à poursuivre le travail du Syndicat auprès d'UNI Monde, comme l'avait fait sa prédécesseure. La direction du STTP devrait être présente au sein de l'organisation mondiale à laquelle il est affilié. Je crois qu'il était injuste de l'empêcher de prendre part à ce travail.

Le 17 janvier 2017

Il est PROPOSÉ, APPUYÉ et ADOPTÉ qu'une nouvelle lettre modifiée rédigée par le président national soit envoyée à la section locale de Toronto pour indiquer qu'à la lumière des faits, il revient aux membres de la section locale de décider des règlements qui régissent le processus électoral de la section locale, rendant ainsi la contestation de la présidence du 13 décembre 2016 correcte et valide d'après le Conseil exécutif national.

Le président national et la 1^{re} vice-présidente nationale font inscrire leur dissidence.

Ce vote a été pris en réponse à une interprétation des statuts nationaux que j'avais rendue à la demande de la présidente de la section locale de Toronto. L'interprétation renversée par le Conseil était la suivante :

Le 16 janvier 2017

Megan Whitfield
Présidente de la section locale de Toronto
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Objet : Lettre de Peter Denley envoyée à Megan Whitfield le 23 décembre 2016

Consœur,

La présente donne suite à votre demande d'information du 4 janvier dernier à propos de la lettre indiquée en objet et à votre demande d'interprétation des statuts nationaux.

Avant de commencer, je tiens à vous présenter des excuses pour le retard à vous transmettre l'approbation des règlements locaux. Si nous y avions vu plus vite, nous ne serions peut-être pas aux prises avec la situation qui nous occupe.

Tout d'abord, la lettre du confrère Denley datée du 23 décembre dernier a été écrite au nom des quatre dirigeants nationaux qui étaient présents à l'assemblée générale des membres de la section locale de Toronto tenue le 13 décembre dernier. Elle n'a été ni endossée ni discutée par le Conseil exécutif national.

Consœur, en tant que président national, il n'est pas de mon ressort d'interpréter les règlements locaux. Je m'en tiendrai donc, dans le cadre de la présente, à des observations au sujet des statuts nationaux et des règles de procédure établies. Pour en arriver aux conclusions énoncées plus loin, j'ai relu chaque décision rendue par mes prédécesseurs que vous citez dans votre lettre, et j'ai vérifié s'il y avait des interprétations contraires aux leurs. Vous avez fait preuve d'une grande minutie, et les décisions que vous avez fournies ont été très déterminantes dans ce dossier.

Je réponds aux questions dans l'ordre où elles ont été posées.

1. *Les motions adoptées par les membres entrent en vigueur dès leur adoption, à moins d'un avis contraire dans la motion.*

Les statuts nationaux et la pratique suivie aux congrès me portent à croire que les nouveaux règlements entrent en vigueur dès leur adoption, à moins que la motion initiale sur laquelle les membres se sont prononcés n'indique le contraire.

Dans la décision qu'il a rendue le 14 juillet 1989, le confrère Parrot a écrit :

« [Traduction] Dès que les règlements d'une section locale ont été dûment ratifiés par les membres de la section en question et approuvés par le Conseil exécutif national conformément au paragraphe 9.02 des statuts nationaux, l'interprétation des règlements est alors du ressort de la présidente ou du président de la section locale. »

Cet énoncé du confrère Parrot, de même que le reste de sa lettre, indiquent qu'aux termes des statuts nationaux, les nouveaux règlements entrent en vigueur dès leur adoption et leur interprétation relève de la présidente ou du président de la section locale. Ils ne doivent pas être soumis une fois de plus au vote des membres, et ce n'est pas non plus l'ancienne version des règlements qui s'applique.

2. *Les statuts nationaux n'exigent pas la tenue d'un deuxième vote sur la même version des règlements qui a déjà été adoptée telle quelle par les membres de la section locale.*

Dans le cas qui nous occupe, les règlements adoptés par les membres de la section locale de Toronto ont été approuvés par le Conseil exécutif national sans aucune modification. Il s'agit donc des mêmes règlements sur lesquels les membres se sont prononcés en juin dernier. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de les soumettre à un deuxième vote.

3. *La contestation de la présidence, le 13 décembre dernier, par le confrère Nanda au sujet de la version des règlements qui était alors en vigueur était inopportune et irrecevable.*

Étant donné que les nouveaux règlements avaient été débattus et approuvés par les membres de la section locale en juin 2016, et que ces mêmes règlements avaient été approuvés par le Conseil exécutif national sans modification, il n'y a pas lieu pour quelque membre que ce soit de tout simplement contester la présidence dans le but de tenir un deuxième vote pour annuler ou reporter la mise en œuvre des mesures déjà adoptées par les membres.

Dès que le Conseil exécutif national a approuvé tels quels les nouveaux règlements, les anciens règlements ont cessé d'exister; il fallait donc suivre les nouveaux règlements. L'assemblée générale des membres tenue en juin 2016 représente la seule fois où les membres de la section locale de Toronto auraient pu se prononcer sur une motion d'acceptation, de rejet ou de report des nouveaux règlements.

À l'assemblée générale des membres du 13 décembre dernier, la contestation ne visait pas une décision de la présidente, mais bien celle du Conseil exécutif national d'avoir approuvé les règlements. Les membres d'une section locale ne peuvent pas contester une décision de cette façon. La contestation était par conséquent inopportune et irrecevable.

4. La contestation étant irrecevable, elle est donc considérée comme nulle et non avenue.

Je cite le confrère Parrot dans la décision qu'il a rendue le 14 juillet 1989 relativement à une telle situation :

« [Traduction] Si je comprends bien, la contestation de la présidence a été acceptée. La question posée dans la motion initiale a par la suite été adoptée.

Il ne fait aucun doute que votre décision de procédure sur la motion initiale était tout indiquée. Les règles de procédure, y compris celles qui régissent la modification des règlements, ne peuvent pas être simplement rejetées par une « contestation » de la responsabilité qui incombe à la présidente ou au président de suivre les règles fixées par les règlements. Toute motion adoptée par la suite sans que ces règles n'aient été respectées devient nulle et non avenue. (C'est moi qui souligne.)

Non seulement je m'appuie sur la décision du confrère Parrot et considère qu'elle établit un précédent, mais je suis d'accord avec les conclusions qui y sont énoncées et l'applique à la situation qui nous occupe. La contestation à l'endroit de la présidence, où il lui a été reproché d'avoir appliqué les anciens règlements au lieu des nouveaux, et qui a donné lieu à un vote des membres, est déclarée nulle et non avenue.

5. Les règlements adoptés par les membres de la section locale de Toronto, et approuvés tels quels par le Conseil, sont entrés en vigueur le 12 décembre 2016, lorsqu'une lettre de la consœur Collins en a confirmé l'approbation par le Conseil.

Je m'appuie sur les décisions des confrères Parrot et Tingley, et je suis d'accord avec leurs conclusions, telles qu'elles sont citées dans ta lettre. Je suis d'avis que le paragraphe 9.02 des statuts nationaux prévoit trois conditions visant les règlements d'une section locale : ne pas contrevénir aux statuts nationaux, être adoptés par les membres de la section locale et être approuvés par le Conseil exécutif national.

Les nouveaux règlements de la section locale de Toronto répondent à ces trois conditions, et, à ce titre, ils constituent les règlements à suivre depuis le 12 décembre 2016.

Si ce que j'ai énoncé plus haut ne parvient pas à régler la situation, je m'en remettrai à la décision que le confrère Parrot a rendue en 1989 relativement à la section locale de Vancouver. Ainsi, toute motion relative aux règlements d'une section locale sera considérée comme une motion de réexamen dont l'adoption exige une majorité des deux tiers. La présentation d'une telle motion devra respecter toutes les étapes prescrites. Ces étapes sont énoncées dans les statuts nationaux, dans les règles de procédure de Bourinot et, bien entendu, dans les règlements de la section locale.

Solidarité,
Mike Palecek
Président national du STTP

Le 18 janvier 2017

Il est PROPOSÉ, APPUYÉ et ADOPTÉ que la section locale de Toronto soit avisée par écrit que, si elle procède à une élection sans que les membres aient l'occasion de contester l'interprétation de la décision de la présidente de la section locale quant au comité d'élection et que la décision des membres est respectée et acceptée, ou que l'élection n'a pas lieu selon les règlements antérieurs, tel que communiqué hier par le président national, le Conseil devra mettre la section locale en tutelle.

Du 28 février au 3 mars 2017

Il est PROPOSÉ et APPUYÉ d'adopter la motion suivante relativement à la nomination de la prochaine négociatrice en chef ou du prochain négociateur en chef pour l'unité des FFRS :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE, conformément au paragraphe 6.03 des statuts nationaux, le Conseil exécutif national nomme la consœur Cindy MacDonnell à titre de négociatrice en chef pour la ronde de négociation destinée à renouveler la convention collective qui arrivera à échéance le 31 décembre 2017.

Les membres du Conseil exécutif national discutent de la motion.

Le président national, la 1^{re} vice-présidente nationale, le directeur national de la région de l'Atlantique et le directeur national de la région du Pacifique font inscrire leur dissidence.

Je croyais fermement qu'il fallait nommer une femme et une FFRS à titre de négociatrice en chef de l'unité des FFRS. Aucune femme n'avait été négociatrice en chef. À titre de dirigeante régionale des griefs de la région du Pacifique, la consœur MacDonnell avait démontré qu'elle possédait les compétences nécessaires.

Du 6 au 9 juin 2017

Il est PROPOSÉ et APPUYÉ de nommer la 1^{re} vice-présidente nationale à titre de négociatrice en chef pour l'unité de négociation des FFRS.

LA MOTION EST REJETÉE.

Le président national, la 1^{re} vice-présidente nationale et les directeurs nationaux des régions de l'Atlantique et du Pacifique font inscrire leur dissidence.

Après le rejet de la motion visant à nommer la consœur MacDonnell, je suis demeuré persuadé qu'il fallait nommer une consœur à titre de négociatrice en chef de l'unité de négociation des FFRS. C'était absolument essentiel selon moi étant donné que nous voulions obtenir l'équité salariale dans le cadre des négociations. J'étais d'avis que la consœur Jan Simpson aurait fait un excellent travail.

Après le rejet de la motion, le Conseil a décidé de nommer la consœur Nancy Beauchamp à titre de négociatrice en chef. J'ai appuyé cette motion, car je savais que nous pouvions avoir confiance en ses capacités. J'étais fier que le Conseil ait en effet choisi une consœur FFRS à titre de négociatrice en chef pour cette unité et pour la première fois dans l'histoire du Syndicat.

Le 20 septembre 2017

Il est PROPOSÉ et APPUYÉ de devancer au 2 octobre 2017 la date de début de livraison du courrier de quartier pour « Canadian Tire » visée par le protocole d’entente conclu entre la SCP et le STTP.

Le président national, la 1re vice-présidente nationale et le directeur national de la région du Pacifique font inscrire leur dissidence.

La décision de m’opposer à ce protocole d’entente découle de l’attitude de l’employeur en matière de respect de ce type de protocoles et des commentaires que j’avais reçu des membres à ce sujet. Il est clair que le Syndicat ne devrait pas refuser du travail, mais il faut aussi tenir compte des besoins des membres et de notre capacité à effectuer le travail en toute sécurité.

Du 25 au 27 octobre

Il est PROPOSÉ et APPUYÉ d’adopter la résolution suivante :

QU’IL SOIT RÉSOLU d’adopter la proposition de l’entreprise ASI, soit la mise en œuvre du système iMIS;

QU’IL SOIT RÉSOLU d’entreprendre cette mise en œuvre du système iMIS en janvier 2018, ou avant cette date, et de procéder à son lancement en mai 2019;

QU’IL SOIT DE PLUS RÉSOLU d’imputer au poste budgétaire « Informatique » du fonds général le coût de 773 292 \$ (estimé par l’entreprise ASI) pour mettre en œuvre le système iMIS, qui sera doté de modules conçus sur mesure pour les applications relatives à la gestion des griefs, des services aux membres et des cotisations syndicales, et de l’amortir sur cinq ans à raison de 120 000 \$ par année, tel qu’il est indiqué dans le budget adopté pour l’exercice 2017-2018;

QU’IL SOIT ENFIN RÉSOLU d’allouer 150 000 \$ à la formation et à la certification du personnel de la TI relativement au système iMIS pour les deux prochaines années et d’imputer ce montant au poste budgétaire « Informatique » du fonds général, tel qu’il est indiqué dans le budget adopté pour l’exercice 2017-2018.

Le président national fait inscrire sa dissidence.

Il s’agissait d’un investissement important pour le Syndicat. Je me suis opposé à cette décision à cause de plusieurs aspects soulevés dans le cadre de nos délibérations. Notre personnel avait préparé une autre proposition qui nous aurait permis de rebâtir nos systèmes informatiques à l’interne, à l’aide de logiciels libres. Le Conseil exécutif national a plutôt décidé de confier le travail à un tiers, ce qui nous obligera à payer pour des permis d’utilisation de logiciel tant que nous utiliserons le système.

Il est évident qu’il faut élargir nos capacités numériques, mais je croyais qu’il était possible de le faire de manière plus rentable en utilisant les plateformes libres existantes et en ayant recours à notre propre personnel pour trouver des solutions adaptées.

Je suis aussi préoccupé par la sécurité du nouveau système. Tous nos fichiers seront maintenant hébergés en info nuage sur le serveur d'un tiers. Les listes de membres du STTP, y compris leur adresse à domicile se trouveront maintenant sur un serveur externe. Jusqu'à maintenant, cette information de nature délicate était conservée sur nos propres serveurs au bureau national et protégée par des systèmes de sécurité sur lesquels nous avions le plein contrôle. Bien entendu, cette situation peut s'avérer une arme à deux tranchants puisque les serveurs internes présentent aussi certains risques.

Du 11 au 13 juin 2018

Il est PROPOSÉ, APPUYÉ et ADOPTÉ que la résolution suivante soit adoptée :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le statut de membre à vie conféré au membre à la retraite soit révoqué, ainsi que tous les priviléges qui accompagnent ce titre;

QU'IL SOIT AUSSI RÉSOLU QUE le membre à la retraite soit visé par l'interdiction de se trouver dans tout immeuble du STTP, et ce, à quelque palier que ce soit du Syndicat;

QU'IL SOIT ENFIN RÉSOLU QUE le membre à la retraite soit interdit de participer aux congrès, aux conférences régionales ou à toute autre réunion convoquée par le STTP peu importe l'endroit au pays.

Le président national, la 1re vice-présidente nationale et le directeur national de la région de l'Atlantique font inscrire leur dissidence.

J'ai fait inscrire ma dissidence à l'égard de cette motion pour des raisons d'ordre statutaire. Je ne crois pas que le Conseil ait le pouvoir de prendre une telle décision aux termes de nos statuts nationaux. De plus, divers problèmes complexes découlent de cette décision. Certains d'entre eux seront abordés au cours du présent congrès.

Le 17 juillet 2018

Il est PROPOSÉ et APPUYÉ d'adopter la résolution suivante :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le Conseil exécutif national, conformément à la résolution adoptée à sa dernière réunion, confie à la consœur Karen Kennedy et au confrère Keith Jeworski l'enquête sur la fraude relative aux frais de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées survenue dans la région du Toronto métropolitain et que le budget d'au plus 25 000 \$ alloué à l'enquête soit imputé au poste budgétaire « honoraires professionnels » du fonds général.

La majorité des membres du Conseil ont voté en faveur de cette motion.

Le président national et les directeurs nationaux des régions de l'Atlantique, du Québec et du Pacifique ont fait inscrire leur dissidence.

La motion retranchait essentiellement une partie d'une enquête déjà en cours et établissait une enquête parallèle distincte, ce qui, à mon avis, constituait une ingérence dans une enquête déjà en cours.

Du 21 au 25 janvier 2019

Il est PROPOSÉ et APPUYÉ de maintenir l'interprétation présidentielle.

La motion est REJETÉE.

Le directeur national de la région des Prairies, le directeur national de la région du Toronto métropolitain et le président national font inscrire leur dissidence.

Après le débat, le Conseil a conclu qu'une personne suspendue aux termes du paragraphe 8.34 des statuts nationaux ne pouvait pas assister au congrès à titre de délégué d'office conformément au paragraphe 3.06 des statuts nationaux.

Je crois qu'un poste électif est assorti de responsabilités et de droits. Le Conseil peut avoir raison de suspendre une dirigeante ou un dirigeant élu de ses fonctions, mais il ne devrait pas pouvoir suspendre des droits. De telles décisions devraient revenir aux comités disciplinaires dûment constitués. Ce vote fait en sorte que le statut de délégué constitue une responsabilité du poste et non un droit dont bénéficient les dirigeantes et dirigeants élus. Cette distinction peut sembler mineure, mais elle a de vastes répercussions qui se manifesteront sans doute au cours des années à venir.

Solidarité,



MP/lg sepb 225 /mp scfp 1979

DE LA
1^{RE} VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE
REMIS AU
CONGRÈS NATIONAL DE 2019

Le dernier mandat a été remplis d'une multitude de défis découlant, entre autres, des programmes d'austérité, des négociations collectives, des campagnes électorales aux paliers municipal, provincial, territorial et fédéral, et de la montée de la haine. À titre de 1^{re} vice-présidente nationale, j'ai eu à m'adapter à de nombreuses situations et à assumer différents rôles dans les luttes que nous avons menées.

Je suis honorée d'avoir pu tirer profit des occasions et d'avoir pu relever les défis liés à ce poste unique, tout comme je suis reconnaissante d'avoir eu la chance de travailler dans des domaines variés en étroite collaboration avec le président national, les dirigeantes et dirigeants nationaux, le personnel et les sections locales.

En tant que membre du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national, j'ai aimé participer au déroulement des réunions et contribuer à la mise en œuvre des décisions qui en ont résulté. Ce fut un privilège de pouvoir rencontrer un grand nombre d'entre vous partout au pays. Cette expérience a affermi ma détermination à me concentrer sur l'apport des membres pour fournir les services les plus efficaces et les plus pertinents qui soit, et pour aider le Syndicat à continuer de jouer un rôle prépondérant au sein du mouvement syndical.

BUREAU NATIONAL

Le STTP compte parmi les organisations syndicales les plus actives, militantes et avant-gardistes au pays. Il tire notamment une grande fierté du travail qu'il accomplit dans le cadre de ses campagnes destinées à sensibiliser la population et à influencer les décideurs.

Le bureau national est la « plaque tournante » qui assure le lien entre toutes les régions. Notre rôle est de veiller à ce que l'ensemble du syndicat fonctionne de manière efficace.

Travailler au quotidien avec le président national a constitué une part importante de mes fonctions au cours de ce dernier mandat. Grâce à l'apport des régions et des sections locales, nous avons, de concert avec le service des communications et d'autres membres du Comité exécutif national, lancé des campagnes mettant de l'avant la perspective du STTP, préparé des notes d'allocution et des bulletins et élaboré les autres outils dont nous avions besoin pour diffuser notre message et mobiliser nos alliés.

Durant les absences prolongées du 3^e vice-président national, on m'a chargée d'assurer le suivi de dossiers et de projets en cours relevant de son poste. J'ai entre autres travaillé aux campagnes avec l'aide des membres et de la collectivité. J'ai aussi travaillé avec le permanent syndical national responsable de la syndicalisation externe à poursuivre les campagnes de syndicalisation en cours. J'ai aidé les coordonnatrices et coordonnateurs nationaux de campagne et le service des communications à établir un plan comprenant des rencontres avec des députées et députés fédéraux et des élus municipaux. Puis j'ai participé à des activités partout au pays et j'ai contribué à la création de messages appropriés pour le Syndicat.

Au cours du dernier mandat, le Comité exécutif national m'a nommée au comité des ressources humaines du bureau national, qui se compose également de la secrétaire-trésorière nationale et du directeur des finances et de l'administration. En collaboration avec les membres du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national, le comité des ressources humaines a veillé à répondre aux besoins en effectifs des différents bureaux du syndicat. Il a tenu des rencontres avec les représentantes et représentants des unités de négociation du SEPB et du SCFP pour veiller au respect de leur convention collective respective et tenter de régler les problèmes cernés par les syndicats.

Le comité des ressources humaines, aidé du directeur national de la région des Prairies, s'est vu confier le mandat de négocier au nom du STTP de nouvelles conventions collectives avec les sections locales du SEPB et du SCFP, échues depuis déjà un bon moment. Les négociations ont été menées en fonction du programme de demandes qui avait été adopté par l'ensemble des membres du Conseil. Au cours du dernier mandat, il y a eu deux rondes de négociation avec le SEPB, et une seule avec le SCFP.

En se dotant d'un nouveau cadre de référence, le bureau national serait davantage en mesure d'accomplir son travail de manière inclusive.

La tenue de réunions de bureau est une bonne façon de permettre à l'ensemble des personnes travaillant au bureau national d'entendre ce qui se passe au sein des différents services et de voir les points de chevauchement de leur travail respectif. Ces réunions jouent un rôle important en permettant le décloisonnement du travail du syndicat. Il faudrait tenir ces réunions plus souvent.

PERSONNEL

Travaillant dans l'ombre, le personnel du bureau national est l'épine dorsale qui soutient tout le travail que nous accomplissons. La majorité des membres du personnel sont représentés par le SEPB ou le SCFP. Ils tirent une grande fierté du travail qu'ils accomplissent avec efficacité et professionnalisme. En tant que 1^{re} vice-présidente nationale, j'ai eu à travailler avec différents services du bureau national. J'ai toujours pris le temps d'apprendre comment chacun de ces services effectue son travail et comment je pouvais les appuyer.

Ce dernier mandat n'a pas été facile, car il a fallu à certains moments prendre des décisions ardues en tenant compte des commentaires, des directives et de l'aide des membres du Comité exécutif national, et aussi parfois du Conseil exécutif national. Toutefois, le travail effectué avec le SCFP et le SEPB à l'élaboration de diverses politiques sur le harcèlement, y compris les obligations juridiques des parties, à l'embauche de nouveaux membres du personnel et à la formation contre l'intimidation, a permis d'améliorer le climat de travail au bureau national.

Je ne saurais trop remercier le personnel qui m'a soutenu au cours du mandat. J'apprécie beaucoup sa contribution au travail en comité et aux projets que nous avons menés ensemble.

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Siéger au Conseil exécutif national a été un défi, mais un défi que j'ai relevé volontiers et auquel je continue de travailler. Nous sommes encore aux prises avec un parti pris culturel (inconscient ou non) en faveur des hommes aux postes de direction. En tant que 1^{re} vice-présidente nationale, lorsque j'ai eu à présider les réunions du Conseil, j'ai fait face à la situation avec professionnalisme, assurance et confiance. Je crois que ma présence et ma prestance ont donné lieu, dans une certaine mesure, à un changement positif à cet égard.

Il y a souvent eu des divisions évidentes au sein du Conseil sur de nombreuses questions. Malgré les désaccords qui m'opposaient à d'autres dirigeants, je me suis toujours efforcée de respecter leurs positions, ce qui a été la clé de notre capacité à travailler ensemble. Écouter et prendre en considération tous les points de vue exprimés sur une question donnée, surtout lorsqu'ils contredisent ou réfutent le nôtre, est la base des communications courtoises et une condition préalable à toute véritable démocratie et à tout leadership respectueux. Pour aller de l'avant, il est essentiel de pouvoir coopérer et coordonner le travail à accomplir avec les autres.

Je suis convaincue que les arguments que j'ai soulevés dans le cadre de décisions à prendre l'ont été dans le meilleur intérêt des membres, car mes convictions ont toujours été influencées par mes interactions et mes conversations avec eux. Dans l'ensemble, je veux que vous sachiez que j'étais déterminée à m'opposer objectivement à toute résolution qui ne reflétait pas le mandat que les membres nous avaient accordé et, le cas échéant, à faire inscrire ma dissidence.

Durant la deuxième ronde de négociation avec Postes Canada et durant les grèves tournantes, j'ai vu les membres du Conseil travailler ensemble comme je les savais capable de le faire pour parvenir à l'atteinte d'un objectif commun. Dans ce cas-ci, il s'agissait de parvenir à des conventions collectives négociées. Nous avons suivi la direction qui nous avait été donnée par les membres de partout au pays et nous avons été en mesure de prendre des décisions stratégiques qui nous ont permis de mobiliser les membres, et d'obtenir et de maintenir l'appui de la population.

Je recommande aux membres du Conseil exécutif national de commencer le prochain mandat en participant à une séance dirigée. J'espère qu'ils le feront, car une telle séance les aidera, à mon avis, à mettre toutes les chances de leur côté pour entreprendre dès le début un mandat qui sera couronné de succès.

NÉGOCIATIONS

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE 2016 AVEC POSTES CANADA

Nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions, mais nous sommes quand même parvenus à obtenir les éléments clés qui étaient essentiels à un règlement négocié prévoyant, pour chacune des deux unités de négociation, une convention collective d'une durée de deux ans.

Sécurité de la retraite – Nous avons protégé notre régime de retraite à prestations déterminées pour l'ensemble des participantes et participants actuels et à venir. Nous avons empêché une hausse des primes du régime de soins médicaux complémentaire et du régime de soins dentaires pour les membres retraités. Nous sommes ainsi parvenus à préserver la sécurité de la retraite durement acquise par les membres.

Équité salariale – Nous avons négocié un processus d'examen de l'équité salariale, nous évitant ainsi une procédure judiciaire de plusieurs dizaines d'années.

Générations à venir – Nous avons refusé d'abandonner les générations à venir de travailleuses et travailleurs des postes en rejetant toute proposition de régime de retraite à deux paliers ou d'avantages sociaux différents pour les nouveaux employés. Nous avons tenu bon, et Postes Canada a été contrainte de faire marche arrière.

J'ai voté « non » au projet de convention collective des FFRS et j'ai fait inscrire ma dissidence au Conseil. J'ai rencontré un grand nombre d'entre vous lors de réunions et je vous ai entendu parler de vos conditions de travail et de votre réalité quotidienne. Depuis, le processus d'équité salariale a été mené à terme en moins de deux ans et les FFRS ont eu droit à des améliorations touchant de nombreux aspects de leur travail.

Toutefois, un grand nombre de questions n'étaient toujours pas résolues, et ce, pour les deux unités de négociation.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE 2018-2019

La ronde de négociation de 2018-2019 a été perçue comme la suite de la ronde précédente, puisque bon nombre de revendications étaient les mêmes. Malheureusement, la nouvelle PDG, Jessica McDonald, et le gouvernement libéral fédéral n'ont rien fait pour améliorer nos conditions de travail.pire encore, ils ont nui à nos efforts en adoptant une loi de retour au travail qui nous privait de nos droits fondamentaux en tant qu'employées et employés syndiqués!

La loi du gouvernement libéral, tout comme celle du gouvernement conservateur précédent, interdisait de manière unilatérale toute poursuite de la grève. Postes Canada a créé une fausse situation d'urgence (la présumée accumulation de colis juste avant Noël) pour inciter le gouvernement à intervenir au moyen d'une loi de retour au travail. Avant l'adoption de la loi, durant les grèves tournantes, j'ai été en mesure de participer à de nombreuses lignes de piquetage au Canada et au Québec. Après l'adoption de la loi, nos alliés et des travailleuses et travailleurs des postes retraités ont continué de piqueter pour nous. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes va continuer de défendre son droit de négocier des ententes équitables pour tous ses membres.

Nous allons continuer de travailler dans le cadre du processus d'arbitrage imposé par le gouvernement, mais nous savons qu'il nous faut régler les problèmes relatifs aux accidents du travail, aux inégalités et à la surcharge de travail.

Le processus d'arbitrage se poursuit.

TRANSFORCE FINAL MILE

TransForce est une grande multinationale et un joueur de premier plan dans le secteur de l'expédition et de la logistique. Le STTP représente des travailleuses et travailleurs de l'entreprise en Colombie-Britannique, à Winnipeg, à Saskatoon, à Red Deer et à Ottawa. En tant que négociatrice en chef durant la dernière ronde de négociation, j'ai travaillé avec les dirigeantes des griefs des régions des Prairies, du Centre et du Pacifique et avec les membres des unités de négociation. Nous avons formé un comité de négociation très inclusif. Au cours de toutes les étapes du processus de négociation, nous avons insisté sur la participation des travailleuses et travailleurs et l'importance de bien les renseigner. Nous sommes ainsi parvenus, à Winnipeg et à Saskatoon, à exercer des pressions sur l'entreprise et à obtenir des conventions collectives comportant des gains intéressants pour les travailleuses et travailleurs. Nous sommes en train de ratifier un projet de convention collective, qui comporte aussi des gains, pour les travailleuses et travailleurs de la Colombie-Britannique. Nous comptons poursuivre notre stratégie lorsque nous retournerons à la table de négociation pour les travailleuses et travailleurs d'Ottawa et de Red Deer.

Un grand nombre de syndicats représentent des employées et employés de cette entreprise qui effectuent le même travail. Toutefois, chacun de ces syndicats négocie d'une manière différente et utilise un modèle différent. Il serait important de tenir des réunions multi-syndicales pour établir ensemble un plan qui empêcherait cette entreprise de contrevénir aux droits des travailleuses et travailleurs.

CAMPAGNES

SAUVONS POSTES CANADA

En 2013, sous un gouvernement conservateur, Postes Canada a entrepris la mise en œuvre d'un plan de compressions. Ce plan comportait plusieurs points, mais celui qui a surtout retenu l'attention de la population visait l'élimination du service de livraison du courrier à domicile.

Sur une période de cinq ans, cinq millions de points de remise devaient ainsi perdre le service de livraison à domicile. Les boîtes postales communautaires devaient devenir la norme pour l'ensemble de la population canadienne. Il ne faisait aucun doute que ce plan visait à paver la voie à la privatisation du service postal public.

Reconnaissant les conséquences désastreuses de ce plan pour ses membres et la population, le STTP a riposté en lançant une campagne qui a exigé que nous mettions tous l'épaule à la roue. Nous avons créé un message pour contrer le portrait de la situation présenté par le gouvernement. Notre message a été conçu de manière à obtenir l'appui de différents groupes et, ultimement, à exercer le plus de pressions possible sur le gouvernement.

Tout d'abord, la livraison du courrier à domicile est un service essentiel pour tout le monde. Des sondages récents avaient révélé que Postes Canada se trouvait aux premiers rangs des services publics les plus appréciés de la population.

Ensuite, les personnes âgées, les personnes ayant de limitations fonctionnelles et les petites entreprises comptent sur la livraison à domicile. Il s'agissait des groupes parmi les plus touchés par l'élimination de ce service et qui étaient davantage susceptibles d'exercer des pressions sur leurs élus.

Troisièmement, Postes Canada a besoin de la livraison à domicile si elle veut demeurer concurrentielle sur le marché en expansion de la livraison des colis. Nous devons veiller à ce que Postes Canada soit en position de générer des revenus à l'avenir.

Enfin, les boîtes postales communautaires sont moins sécuritaires, moins accessibles et ne conviennent pas aux quartiers urbains densément peuplés. Un des messages clés utilisés dans le cadre de notre campagne mettait l'accent sur la question du vol de courrier aux BPCOM et de la protection des renseignements personnels. Ce message s'adressait aussi aux municipalités qui pouvaient être mécontentes que leur territoire soit envahi par des boîtes postales communautaires.

Comme c'est le cas de la majorité des campagnes, la participation des membres a été essentielle au succès de celle-ci. Pour mobiliser les membres et les sensibiliser aux enjeux, nous avons créé des postes de coordonnatrices et coordonnateurs de campagne.

Le travail consistait en partie à bâtir une vaste coalition pour appuyer notre campagne. Nous avons communiqué avec des groupes de retraités, des organismes de défense des droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des associations de petites entreprises.

Le secteur municipal a été une autre cible importante de notre campagne, puisqu'un grand nombre de municipalités étaient directement touchées par l'installation de boîtes postales communautaires sur leur territoire.

Au bout du compte, tous ces efforts de rapprochement visaient à influencer les élus politiques. Si le gouvernement au pouvoir refusait de changer d'idée, nous savions qu'il y avait des élections dans 18 mois, et que ce serait alors l'occasion de solliciter l'appui des partis de l'opposition. Il ne faut pas oublier que l'opposition peut toujours former le prochain gouvernement!

Alors, qu'est-ce qui s'est passé? En 2015, un nouveau gouvernement a été élu. Grâce à notre campagne, ce gouvernement s'était engagé à imposer un moratoire mettant fin aux compressions du gouvernement précédent, jusqu'à la tenue d'un examen du service postal.

Nous avons continué d'exercer des pressions durant le processus d'examen. En 2017, le gouvernement a ordonné à Postes Canada de rétablir le service de livraison du courrier à domicile.

Les résultats de notre campagne sont éloquents. En 2013, Postes Canada avait annoncé l'élimination du service de livraison à domicile à cinq millions d'adresses, soit un million par année sur une période de cinq ans.

En 2014, environ 900 000 adresses ont perdu la livraison à domicile. En 2015, le nouveau gouvernement a imposé un moratoire temporaire. En 2017, le moratoire est devenu permanent.

Selon le plan original du gouvernement conservateur, cinq millions d'adresses devaient perdre le service de livraison du courrier à domicile. Aujourd'hui, quatre de ces cinq millions d'adresses bénéficient toujours de la livraison à domicile.

BANQUE POSTALE

Des milliers de municipalités rurales, ainsi que des communautés autochtones, sont dépourvues de succursale bancaire, mais bon nombre d'entre elles ont un bureau de poste qui serait en mesure d'offrir des services financiers.

De plus, près de deux millions de personnes au pays ont désespérément besoin d'options de rechange aux prêteurs sur salaire. Ne serait-il pas merveilleux de pouvoir compter sur une meilleure option que les grandes banques? Une banque postale pourrait être la solution.

De nombreux pays offrent déjà des services bancaires postaux qui accroissent l'inclusion financière, favorisent le développement économique et génèrent des revenus permettant de préserver le service postal public et les emplois qui s'y rattachent. Le Canada a eu sa propre banque postale jusqu'en 1968.

Comme dans le cas de la campagne Sauvons Postes Canada, nous avons commencé par sensibiliser les membres. Après tout, c'est de leur avenir dont il est question.

Nous avons ensuite sollicité l'appui de la société civile pour élargir notre coalition. Nous avons présenté notre idée de banque postale à des centaines de conseils municipaux. Nous avons aussi sollicité l'appui d'organisations communautaires et de groupes luttant contre la pauvreté. Ils savent trop bien que les entreprises de prêts sur salaire peuvent avoir des conséquences dévastatrices sur les gens qui triment dur et sur les collectivités.

Enfin, nous avons mené notre lutte au Parlement en exerçant des pressions sur nos élus au moyen d'une campagne de lobbying acharnée.

Nous avons utilisé différents outils pour faire connaître la campagne. Sur les réseaux sociaux, nous avons fait la promotion d'une série de vidéos expliquant le concept de la banque postale. Nous avons créé un site Web portant uniquement sur cette question. Nous avons aussi demandé à des tierces parties de mener des études et de produire des rapports sur les services bancaires postaux, ce qui a permis d'accroître la crédibilité de cette initiative.

Comme dans le cas de n'importe quelle campagne, il importe de faire le point et d'évaluer ce qui a bien fonctionné jusqu'à maintenant. Il est essentiel de pouvoir s'adapter et de cerner de nouvelles cibles d'influence. Nous n'avons pas encore de banque postale publique au Canada, mais nous nous dirigeons dans cette direction.

Plus de 900 municipalités partout au pays ont adopté des résolutions ou envoyé des lettres de soutien au gouvernement. Le gouvernement fédéral a donné à Postes Canada un nouveau mandat qui exige que cette dernière investisse dans l'innovation et l'expansion de ses services financiers actuels. Ces questions ont aussi fait l'objet de nos efforts à la table de négociation.

VERS DES COLLECTIVITÉS RURALES

Cette campagne englobe les deux précédentes (Sauvons Postes Canada et la banque postale), dans la mesure où elle porte sur notre vision, notamment notre vision de ce que peut être un service postal du 21^e siècle : un carrefour communautaire, un joueur clé de la lutte contre les changements climatiques et le point névralgique de l'expansion des services offerts aux collectivités.

Nous avons créé des outils pour diffuser cette vision : partenariat avec des organisations de la société civile, site Web et embauche d'un coordonnateur et d'une coordonnatrice de campagne. De plus, cette vision est le fondement de nos revendications à la table de négociation.

Dans bien des collectivités, le bureau de poste constitue l'unique présence du gouvernement fédéral. *Vers des collectivités rurales* est une campagne qui met notre vision de l'avant de manière proactive. Elle dit aux gens que nous avons à cœur de créer un avenir meilleur et que nous y réfléchissons. Ce dernier point est important pour convaincre les élus. Parce qu'il y a des bureaux de poste partout au pays et parce que le bureau de poste est souvent le seul immeuble du gouvernement fédéral dans la collectivité, le service postal constitue un atout majeur pouvant servir à mieux servir nos collectivités en leur offrant les services dont elles ont besoin.

Le service postal public a un avenir prometteur devant lui. Grâce aux succès de nos campagnes et à l'appui de la population, nous nous attendons à une importante transformation.

À notre avis, la clé du succès est assez simple : faire participer les 50 000 membres du Syndicat partout au pays, former des coalitions et des partenariats avec la société civile, et intégrer les enjeux de nos campagnes aux revendications que nous défendons dans le cadre des négociations collectives.

Le STTP est tourné vers l'avenir. Nous sommes convaincus que nous possédons non seulement la vision, mais aussi l'effectif nécessaire pour offrir à l'ensemble de la population la nouvelle génération de services qu'elle mérite.

COMITÉ NATIONAL DES FEMMES

Ce fut un honneur pour moi que de travailler avec le groupe diversifié de femmes passionnées, intelligentes et engagées qui ont siégé au Comité national des femmes au cours du dernier mandat. En raison du changement adopté au congrès précédent, le Comité ne s'est réuni qu'une seule fois par année, la deuxième réunion annuelle ayant été remplacée par des conférences régionales. Par conséquent, il nous a fallu faire preuve de beaucoup de stratégie quant à nos priorités. Durant les réunions du Comité, nous avons offert de la formation, invité des conférencières à prendre la parole et créé un plan de travail pouvant être transmis au palier local afin d'y être mis en œuvre et communiqué aux plus grands. Des conférences ont eu lieu dans les régions. Elles ont donné lieu à la mise en commun d'expériences, de visions et d'objectifs sur la façon de nous soutenir mutuellement à tous les paliers du syndicat. J'ai eu le grand privilège de pouvoir participer à certaines de ces conférences. Je suis très heureuse de reconnaître les efforts incroyables qui ont été déployés pour organiser les conférences régionales.

Au cours du dernier mandat, nous avons constaté un nombre accru de femmes occupant des postes de leadership au sein du STTP, mais il nous reste encore beaucoup de chemin à parcourir.

Les droits des femmes sont des droits de la personne, et en tant que syndicat, nous devons le reconnaître et défendre les droits des femmes dans toutes les sphères de la société afin qu'elles touchent une rémunération équitable, qu'elles bénéficient d'occasions d'avancement et qu'elles ne soient pas l'objet de discrimination au travail et dans la collectivité.

COMITÉ NATIONAL DES DROITS DE LA PERSONNE

En tant que femme de couleur, la quête du respect et de l'inclusion au nom des membres des groupes revendiquant l'équité est un enjeu qui m'interpelle et qui me tient à cœur. Pour bon nombre d'entre nous, l'oppression systémique est une réalité quotidienne, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de nos propres syndicats. J'ai travaillé pour veiller à ce que chaque réunion du Comité national des droits de la personne offre un espace sécuritaire à tous les membres afin qu'ils se sentent tout à fait à l'aise de s'exprimer. Notre coopération et notre participation ont donné lieu à de nombreuses recommandations pertinentes, qui ont ensuite été présentées au Conseil. Les recommandations qui ont été adoptées par ce dernier correspondent au mandat du Comité, conformément aux dispositions des statuts nationaux.

Nous avons envoyé des bulletins et des affiches pour reconnaître et célébrer les nombreuses fêtes qui témoignent de la diversité de nos membres. Nous avons aussi organisé ou aidé à organiser des activités représentant et reconnaissant l'histoire et l'héritage des membres. Dans le contexte politique actuel, il est essentiel de contrer la division et la haine qui sévissent au moyen de tribunes, comme le Comité national des droits de la personne, qui permettent aux membres victimes d'oppression et de marginalisation de se réunir, de travailler en solidarité et de faire l'expérience de l'inclusion.

Il ne sera pas facile d'obtenir le respect des droits de la personne pour tous. Mais nous pouvons y parvenir si nous faisons de la promotion des droits de la personne une partie intégrante de notre vie quotidienne.

POSTES CANADA

L'annexe « HH » établit les paramètres d'un comité consultatif mixte ayant pour mandat de promouvoir les droits de la personne et l'équité en matière d'embauche, de s'attaquer aux problèmes de harcèlement et de fournir une formation sur les droits de la personne. Un sous-comité a aussi été créé pour se pencher sur la question de l'embauche de travailleuses et travailleurs autochtones et de leur intégration dans les lieux de travail. Pour s'attaquer aux problèmes auxquelles font face les collectivités autochtones, comme les obstacles et les iniquités systémiques en matière d'emploi, le comité a aussi mis sur pied deux groupes de discussion (un à Edmonton et l'autre à Winnipeg). Ces groupes de discussion visaient à mieux comprendre les obstacles à l'embauche et à trouver de meilleures façons de les surmonter, dans le but d'éliminer les facteurs qui nuisent à l'embauche de travailleuses et travailleurs autochtones et à leur maintien en poste. Le sous-comité a collaboré étroitement avec les centres d'amitié autochtone d'Edmonton et de Winnipeg afin de mieux comprendre les obstacles auxquels font face les collectivités autochtones.

Le travail du comité consultatif mixte comprend un examen de l'équité en matière d'embauche, l'évaluation des taux de plaintes de harcèlement, la correction des retards en ce qui concerne la formation et la mise à jour du manuel de formation sur les droits de la personne.

COMITÉ DE L'ANNEXE « T-1 »

Ce comité est issu de la ronde de négociation précédente. Sa création visait à permettre au STTP de se réunir avec la direction et de lui faire part de ses commentaires avant la mise en œuvre de divers nouveaux projets. Nous avons utilisé ces réunions, conjointement aux réunions de consultation, pour nous opposer aux changements visant les méthodes de travail proposés par Postes Canada et contester la désinformation que l'employeur communiquait à la population par le biais des médias, ainsi que dans ses communications destinées au gouvernement.

Nous devons continuer de tenir Postes Canada responsable des conditions et des méthodes de travail dangereuses qu'elle a mises en place et qui continuent de causer des accidents de travail.

MOUVEMENT SYNDICAL

Travailler avec d'autres syndicats et avec nos alliés est de la plus haute importance. Cette solidarité peut donner lieu à des améliorations pour la classe ouvrière, créer des liens plus solides et faciliter les appuis. S'il y a une chose que nous savons en tant que syndicalistes, c'est que notre force véritable repose sur le travail collectif. Il ne faudrait jamais sous-estimer cette force. En représentant le STTP au sein du Comité des femmes et du Comité des droits de la personne du CTC, j'ai en effet tissé des liens. J'ai établi des rapports et des contacts avec des militantes et militants et des dirigeantes et dirigeants de divers syndicats. Je continue de compter sur l'appui de nos consœurs et confrères d'autres syndicats dans le cadre de nos luttes actuelles, et de même, ils savent qu'ils peuvent aussi compter sur nous.

J'ai eu le privilège de prendre la parole au nom du STTP lors des réunions mondiales d'UNI et des congrès de la coalition des syndicalistes noirs (Black Trade Unionist – CBTU). J'ai aussi pris la parole lors de tables rondes durant les séances de la Commission des Nations Unies sur la condition de la femme auxquelles j'ai assisté, en 2018 et 2019, dans le cadre d'une délégation syndicale.

CONCLUSION

Alors que nous nous apprêtons à tourner la page sur ce chapitre de notre histoire, nous évaluons nos réalisations et examinons comment nous pouvons prendre appui sur ce que nous avons réalisé pour accroître notre succès. Il faut prendre le temps de se féliciter pour nos réussites, mais nous devons également réfléchir à nos erreurs afin de nous améliorer et poursuivre notre croissance. Dans l'ensemble, je crois que nous avons encore une fois démontré que nous avons le pouvoir de changer notre avenir pour le mieux. Pour y parvenir, il nous suffit de définir notre vision, d'en assumer la responsabilité et de suivre cette vision en agissant d'une manière conforme à nos valeurs de respect mutuel et d'équité pour tous.

« Une vision qui ne s'accompagne pas d'action n'est qu'un rêve. Une action qui ne découle pas d'une vision n'est que du temps perdu. Mais une vision suivie d'action peut changer le monde. » Nelson Mandela

Les recommandations présentées ci-dessous ne sont pas uniquement de mon cru. Elles reflètent en fait le point de vue des membres, des membres de la base, des dirigeantes et dirigeants, et des militantes et militant qui ont pris le temps de me parler. Je les ai écoutés, et en eux j'ai perçu la vision d'un STTP encore meilleur. Il est possible d'assumer un leadership inclusif et respectueux, et j'espère qu'au cours du prochain mandat, nous allons favoriser la croissance des plants que nous avons mis en terre.

EN VOTRE NOM À TOUTES ET À TOUS, JE RECOMMANDÉ :

- ❖ De poursuivre la lutte contre toutes les formes de discrimination et de racisme, et la lutte pour le plus grand bien de la société en général.

Pour nous aider à atteindre cet objectif, il faudrait que les nouveaux dirigeants et dirigeantes suivent la formation appropriée **au début** de leur mandat afin qu'ils soient adéquatement outillés pour mettre en œuvre cette vision.

- ❖ De mettre en œuvre des méthodes et une éthique de travail conçues pour mettre fin au travail en vases clos et encourager plutôt la solidarité. Nous devons prendre les mesures qui s'imposent pour nous unir en tant que groupe. C'est uniquement de cette façon que nous irons de l'avant.
- ❖ De provoquer de vrais changements en nous poussant à l'action. Pour bâtir un mouvement fort, il faut tenir des séances stratégiques et faire preuve de transparence. Par conséquent, je recommande que les membres puissent consulter tous les rapports portant sur des séances stratégiques tenues dans le cadre de campagnes au palier national. De cette manière, les membres seront mieux informés, et les dirigeantes et dirigeants seront véritablement redevables de la direction fixée pour le Syndicat, et ce, par les membres et pour les membres.
- ❖ De veiller à ce que toutes les sections locales aient un comité des femmes et un comité des droits de la personne actifs et que les membres siégeant à ces comités soient soutenus dans leur travail. Ils peuvent travailler avec les membres du CNDP à la mise en œuvre des recommandations. Leur travail dans la collectivité et dans le syndicat contribue à faire une différence.
- ❖ D'encourager tous les membres du STTP à prendre part à la vie syndicale, qu'il s'agisse d'assister aux assemblées ou de participer aux activités. Les membres doivent se renseigner sur la politique provinciale, fédérale et internationale et son incidence sur leur vie professionnelle, et agir en conséquence. Nous avons la capacité de façonner notre avenir. En travaillant ensemble, nous pouvons améliorer nos salaires, obtenir des soins de santé abordables, bâtir une retraite solide et contribuer à créer un milieu de travail plus sécuritaire et plus inclusif.

Je tiens à remercier ma famille et mes amis qui n'ont jamais manqué de m'offrir leur soutien.

Et à vous tous, déléguées et délégués au congrès national de 2019 : j'ai hâte de vous entendre exprimer votre opinion et de participer avec vous aux débats qui se dérouleront au cours des prochains jours. Ensemble, nous allons déterminer le travail qu'accomplira notre syndicat durant le prochain mandat.

Solidarité,

Jan Simpson
1^{re} vice-présidente nationale

/akm sepb 225
gl/scfp1979

RAPPORT DE LA SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE NATIONALE REMIS AU CONGRÈS NATIONAL DE 2019

Conseurs, confrères, camarades, je vous souhaite la bienvenue à Toronto à l'occasion du 26^e congrès national du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, dont le thème est **Pas de victoire sans lutte**. Le paragraphe 3.01 des statuts nationaux stipule que le congrès doit avoir lieu à Ottawa, sauf si le Conseil exécutif national, par un vote majoritaire des deux tiers de ses membres, décide de tenir le congrès dans une autre ville, qui doit cependant être située au centre du pays.

Les membres du Conseil exécutif national, de même qu'un grand nombre de déléguées et délégués, ont indiqué à quel point l'hôtel Westin Harbour Castle convenait bien à la tenue des congrès du Syndicat. Le congrès de 2019 est le troisième d'affilée à s'y dérouler. Il s'avère pratique et efficace de regrouper l'ensemble des déléguées et délégués au même hôtel, qui compte un nombre suffisant de salles de réunion ainsi qu'une salle de conférence assez grande pour accueillir les déléguées et délégués, les observatrices et observateurs et les invitées et invités. Il en coûte moins cher de faire venir les déléguées et délégués au centre-ville de Toronto qu'au centre-ville d'Ottawa, où il faut louer des chambres dans trois ou quatre hôtels pour loger tout le monde.

Il s'agit de mon premier rapport au congrès en tant que secrétaire-trésorière nationale. Sa rédaction n'a pas été facile. Compte tenu des difficultés survenues au cours du mandat et de la grande diversité des dossiers que mon poste exige de traiter, il est compliqué de savoir ce qui doit figurer dans le rapport, et avec quel degré de détail. Une grande partie des problèmes majeurs qui se sont posés au Syndicat et aux membres au cours du mandat sont décrits dans le rapport du Conseil exécutif national et dans celui d'autres dirigeants nationaux. Dans le présent rapport, j'espère communiquer la façon dont je me suis acquittée de mes responsabilités et faire connaître un bon nombre de nos réalisations et certaines des difficultés que le Syndicat a dû surmonter au cours du mandat.

Les paragraphes 4.45 à 4.55 des statuts nationaux décrivent les responsabilités de la secrétaire-trésorière nationale. Selon ces paragraphes, il ne fait aucun doute que tous les aspects du travail du Syndicat font appel à au moins un des services qui relèvent directement de mon poste. Les services aux membres, le traitement des cotisations syndicales et des ristournes, la comptabilité, la paie et l'administration des finances sont les services les plus évidents. Les fonctions de ces services sont complexes et exigent un personnel compétent et dévoué pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation.

Les aspects administratifs de mon poste sont multiples. Certaines sont aussi banales que d'allouer des espaces de stationnement, de communiquer avec des réparateurs ou de choisir un fournisseur de café, et d'autres sont aussi complexes que de négocier des conventions collectives avec les employées et employés du Syndicat. La gestion des activités quotidiennes du bureau national, le service de la technologie de l'information ainsi que les interactions quotidiennes avec les employées et employés, y compris la distribution du travail, relèvent de mon poste.

La première partie de mon rapport porte sur les finances du Syndicat; les parties suivantes portent sur les autres responsabilités de mon poste.

Au cours de la dernière année, vous avez reçu beaucoup d'information sur les finances du Syndicat. En juin 2018, les sections locales ont reçu un rapport détaillant les revenus et dépenses pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2017. En août 2018, elles ont reçu, à titre d'annexe au document de travail du Conseil exécutif national, un « rapport financier destiné aux conférences régionales » pour les aider à rédiger les résolutions qu'elles voulaient présenter dans le cadre de ces conférences. Récemment, les sections locales ont reçu les états financiers vérifiés de l'exercice 2017-2018 visant les fonds suivants : fonds général, fonds de réserve, fonds de défense, fonds de garde, fonds d'éducation, fonds postal international et fonds de la Société immobilière STTP. Cet envoi comprenait aussi un rapport sur les salaires et les dépenses de chaque directeur national, dirigeante et dirigeant régional et permanente et permanent syndical, comme l'exige le paragraphe 4.49 des statuts nationaux.

Les sections locales ont aussi reçu une copie des budgets 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*.

Il ne serait pas très utile de répéter, dans le présent rapport, toute l'information déjà fournie. Pour faciliter la compréhension, les annexes au présent rapport comprennent les états financiers suivants :

Annexe	État financier	Période vérifiée
A	Solde de tous les fonds	De juillet 2014 au 30 juin 2018
B	Revenus et dépenses du fonds général	De 2013 à 2018, et prévisions pour 2019
C	Revenus et dépenses du fonds de défense	De 2013 à 2018, et prévisions pour 2019
D	Revenus et dépenses du fonds de réserve	De 2013 à 2018, et prévisions pour 2019

FONDS GÉNÉRAL, FONDS DE DÉFENSE ET FONDS DE RÉSERVE

Le fonds général tient lieu de compte-chèques et sert à payer les dépenses courantes du Syndicat. Dans le cadre de la préparation des budgets et de l'examen des rapports financiers par le Conseil exécutif national, le fonds général devient le point de mire.

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.

Les sections locales reçoivent par ailleurs une ristourne supplémentaire mensuelle de 1 \$ par membre, ce montant étant d'au moins 250 \$ et d'au plus 1 000 \$. Pour l'exercice 2017-2018, cette

ristourne supplémentaire a dépassé les 724 000 \$, ce montant provenant des 64 % des cotisations syndicales allouées au palier national.

À partir du congrès de 1993 jusqu'à celui de 2015, les 10 % des cotisations syndicales devant être versées au fonds de défense ont plutôt été versés au fonds général. Cette mesure devait être temporaire pour éviter les déficits d'exploitation jusqu'à ce que les finances du Syndicat se redressent. Le Conseil exécutif national a réussi à contrôler les dépenses, mais le fonds général a enregistré des déficits qui ont rendu impossible le dépôt annuel des 10 % des cotisations dans le fonds de défense, tel que l'exige le paragraphe 7.08 des statuts nationaux.

Les déléguées et délégués au congrès de 2011 ont adopté des résolutions qui ont réduit de nombreuses dépenses liées aux comités nationaux et aux conseils régionaux, et ils ont autorisé l'achat d'un système de vidéoconférence dans le but de réduire le coût des réunions, dont celles du Conseil exécutif national.

En dépit de ces changements, à la fin de l'exercice de 2015, le Syndicat a transféré 625 000 \$ du fonds de défense et 989 000 \$ du fonds de réserve pour épouser le déficit du fonds général. À l'issue du congrès de 2015, il y a eu reprise du versement de 10 % des cotisations syndicales au fonds de défense. De plus, les déléguées et délégués au congrès de 2015 ont adopté une résolution modifiant le paragraphe 7.20 des statuts nationaux, qui permet au Conseil exécutif national d'épouser le déficit du fonds général à même le fonds de défense, jusqu'à concurrence du montant total déposé dans le fonds de défense au cours de l'exercice financier en question.

Il importe de noter que 5 % des revenus du fonds général sont 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. L'annexe « A » indique les contributions nettes versées au fonds de réserve au cours des quatre dernières années, passant d'un solde de 12,2 millions \$ en juin 2014 à 15,6 millions \$ à la fin de juin 2018. Au 30 juin 2018, le montant du fonds de réserve alloué à la syndicalisation était de 3,9 millions \$.

En 2005, le Conseil exécutif national a adopté une pratique visant à verser, chaque année, un montant dans le fonds de réserve en prévision des dépenses majeures non engagées au cours de l'exercice financier, mais qui ont une incidence sur le fonds général lorsqu'elles le sont. Par exemple : les conférences régionales, les réunions des présidentes et présidents de section locale, le congrès national et les négociations. Cette mesure a été prise pour éviter tout surplus dans le fonds général, ce montant en trop devant être versé au fonds de défense et devenant, par conséquent, non disponible pour payer ces dépenses majeures. Le personnel de la comptabilité a suivi attentivement l'allocation de ces montants, et il a veillé à ce que les fonds soient utilisés à bon escient.

Compte tenu des changements apportés au paragraphe 7.20 des statuts nationaux lors du congrès de 2015, la pratique consistant à mettre de côté des fonds a été annulée et, en 2016, les montants jusque-là mis de côté avaient été utilisés.

Le tableau de l'annexe « A » indiquant le solde des fonds montre dans quelle mesure les dispositions du paragraphe 7.20, adoptées au congrès de 2015, ont donné lieu à des versements nets au fonds de défense qui ont fait passer son solde de 18,4 million \$ en juin 2014 à 26,8 millions \$ à la fin de juin 2018.

Le tableau suivant indique le montant versé chaque année au fonds de défense et le montant transféré chaque année au fonds général pour en épouser le déficit.

Date	Montant versé au fonds de défense	Montant transféré au fonds général
30 juin 2015	989 167 \$	624 512 \$
30 juin 2016	4 716 518 \$	2 596 542 \$
30 juin 2017	4 524 599 \$	2 858 642 \$
30 juin 2018	4 538 338 \$	358 325 \$
Total	14 769 622 \$	6 438 021 \$

Établir le budget des activités courantes en fonction du fonds général est devenu de plus en plus difficile à chaque année du mandat. L'argent mis de côté dans le fonds de réserve étant épuisé, il ne restait que 64 % du montant des cotisations, auquel il fallait soustraire les ristournes supplémentaires versées aux sections locales, pour payer l'ensemble des activités courantes et des services à l'intention des membres.

Pour les exercices financiers 2017-2018 et 2018-2019, le Conseil exécutif national n'a pas été en mesure de satisfaire à l'obligation prévue au paragraphe 7.04 des statuts nationaux, soit de ne pas approuver de déficit budgétaire pour tout exercice donné. Nous avons scruté les dépenses, et nous nous sommes rendu compte que, si aucune modification n'était apportée aux dépenses et aux services stipulés dans les statuts nationaux, et en l'absence d'une hausse des revenus ou d'une nouvelle formulation de leur allocation, il nous serait impossible de fonctionner sans entraîner de déficit du fonds général.

Le congrès devra débattre d'une résolution visant à renouveler le paragraphe « Malgré ce qui précède [...] » du paragraphe 7.20 des statuts nationaux, qui permet le retrait d'un montant du fonds de défense pour épouser un déficit du fonds général jusqu'à concurrence du montant déposé dans le fonds de défense durant l'année en question. Je recommande vivement aux déléguées et délégués de voter en faveur de cette résolution. Le tableau de l'annexe « A » indique que, pour 2016 et 2017, la moitié du montant déposé dans le fonds de défense a été nécessaire pour épouser le déficit du fonds général.

La situation de l'année 2018 s'est avérée particulière. Les dépenses prévues au budget ont été réduites de façon considérable, car il n'y a pas eu de réunions des présidentes et présidents de section locale ni de réunions CEN-CER, le coût des déplacements pour participer aux assemblées de ratification et aux votes de grève a été réduit de façon draconienne, et les hausses de salaire prévues au budget à l'intention de certains membres du personnel et des représentantes et représentants élus du Syndicat ne se sont pas matérialisées. Il a toutefois été nécessaire de transférer 358 325 \$ du fonds de défense au fonds général pour en épouser le déficit au 30 juin 2018.

NÉGOCIATIONS

Le mandat qui se termine a connu deux rondes de négociation pour l'unité urbaine et l'unité des FFRS, ce qui a eu des conséquences sur les finances du Syndicat. Du 1^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2018, le coût total des négociations, détaillé ci-dessous, s'est élevé à 7,6 millions \$.

2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018	Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2018
9 852 \$	1 624 730 \$	1 741 059 \$	2 235 617 \$	1 994 831 \$

L'obtention de l'arbitrage visant l'équité salariale pour les membres FFRS représente une avancée majeure des négociations, et la décision rendue par l'arbitre Flynn a été en faveur des membres. Le nouveau taux de salaire horaire des membres FFRS, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, sera une source de revenue additionnel, mais à l'heure actuelle, nous ne sommes pas en mesure de dire qu'elle sera exactement la hausse annuelle de revenu qui en découlera. Quand les membres FFRS auront reçu leur paie rétroactive visant la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018, le Syndicat recevra, au cours de 2019, un montant forfaitaire rétroactif correspondant aux cotisations syndicales de cette période. Au moment de rédiger le présent rapport, le montant du paiement rétroactif des cotisations syndicales n'était pas encore connu.

À l'automne 2018, les membres ont participé à des grèves tournantes pendant six semaines. Une loi de retour au travail a mis fin au débrayage. Résultat : les membres ont été contraints de rentrer au travail, et ils ont été privés du droit à la libre négociation collective. Le Conseil exécutif national avait décidé que, si une section locale était appelée à débrayer pendant au moins cinq jours, ses membres seraient admissibles à l'allocation de grève si les conditions énoncées au paragraphe 7.23 des statuts nationaux étaient respectées. Dans l'ensemble du pays, sept sections locales ont ainsi été admissibles à l'allocation de grève. Le Syndicat a versé 373 000 \$ en allocations de grève.

L'état du fonds général (annexe « B ») indique un déficit anticipé de près de 8 millions \$ pour l'exercice 2018-2019. Ce déficit découle de la poursuite des négociations des deux unités, du congrès national et des activités courantes du Syndicat. Le Conseil exécutif national a décidé de ne pas appliquer les dispositions du paragraphe 7.09 des statuts nationaux pour épouser une partie du déficit anticipé du fonds général. Si, au contraire, il avait décidé de les appliquer, le déficit anticipé du fonds général pour l'exercice 2018-2019 aurait pu être réduit de 2 millions \$. Voilà pourquoi il est important de lire attentivement les états financiers du fonds général, du fonds de réserve et du fonds de défense de même que le rapport sur le solde des fonds pour avoir le tableau complet de l'état des finances du Syndicat.

J'espère que l'information financière fournie dans le présent rapport et ses annexes sera utile aux déléguées et délégués pour débattre des résolutions présentées au congrès.

CONSEIL NATIONAL DES SYNDIC

À chacune des vérifications qu'il a effectuées au cours du mandat, le Conseil national des syndics a rédigé un rapport fournissant des renseignements d'ordre financier et administratif, ainsi que des rapports statistiques relatifs aux membres. Tel que l'exige le paragraphe 4.101 des statuts nationaux, le Conseil national des syndics présentera un rapport écrit au congrès, de même que sa quatrième vérification à laquelle sera joint un résumé des observations qu'il a tirées de l'ensemble des vérifications menées au cours du mandat. Je tiens à profiter de l'occasion qui m'est offerte pour remercier 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, tel qu'il est décrit aux paragraphes 4.99, 4.100, 4.101 et 4.102 des statuts nationaux.

GARDE D'ENFANTS ET SOINS AUX AÎNÉS

En avril 2018, le Syndicat a entrepris un examen des demandes de remboursement des frais de garde d'enfants et de soins aux aînés. Il a fait appel aux services d'une tierce partie indépendante pour réaliser cet examen et formuler des recommandations visant une nouvelle politique et de nouvelles lignes directrices relatives au remboursement de ces frais. Le prochain Conseil exécutif national devra donc envisager l'adoption d'une nouvelle politique de remboursement de ces frais et la préparation d'un nouveau formulaire de demande de remboursement.

2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018	Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2018
87 065 \$	62 100 \$	63 801 \$	43 075 \$	26 014 \$

ARTICLE 8

L'élimination, en 2011, des comités de discipline locaux n'a pas produit l'effet escompté, soit la diminution du recours à l'article 8. Seuls quelques membres ont eu recours aux dispositions du paragraphe 8.01 des statuts nationaux, qui vise l'accès à une méthode de résolution de conflits autre que l'article 8 sur laquelle s'entendent les deux parties en cause. Le coût des travaux des comités de discipline régionaux et du comité d'appel ont dépassé les 110 000 \$ pour le mandat. Le Syndicat a mis en place un processus de suivi de chaque plainte déposée aux termes de l'article 8 qui est envoyée au bureau national. Bien que le processus ne représente pas une mesure destinée à réduire les coûts, il permet une meilleure gestion des dossiers. Pour gérer les dépenses des comités de discipline régionaux et du comité d'appel, le Syndicat a mis en place, à leur intention, une politique « d'autorisation des dépenses ». La politique prévoit un processus d'autorisation visant l'approbation préalable des dépenses touchant l'hébergement, les déplacements, la location de salles de réunion et les salaires perdus en période d'audition de plaintes, conformément aux paragraphes 8.20 et 8.46 des statuts nationaux.

De juin 2015 au 15 mars 2019, 176 plaintes formelles ont été déposées aux termes de l'article 8 (paragraphes 8.12 et 8.16), comme l'indique le tableau suivant. De ce nombre, 55 portaient sur le non-respect de l'interdiction de travailler des heures supplémentaires imposée l'automne dernier par le Conseil exécutif national. Le nombre total de plaintes ne comprend pas celles qui découlent de l'enquête sur les frais de garde et de soins aux aînés menée dans la région du Toronto métropolitain.

	Atlantique	Québec	Montréal métro	Centre	Toronto métro	Ontario	Prairies	Pacifique	Conseil exécutif national	Total
Article 8	8	5		1	94	25	21	15	7	176
Non-respect de l'interdiction de travailler des heures supplémentaires	4				47	1		3		55
Comité d'appel		1			2	8	4			15

Le total des accusations portées aux termes de l'article 8 au cours du mandat est 176. Au 1^{er} mars 2019, 127 dossiers de plainte étaient toujours ouverts, et 48 avaient été fermés.

MESURES D'ÉCONOMIE ET RÉALISATIONS SUR LE PLAN ADMINISTRATIF

La présente partie porte sur les réalisations accomplies au cours du mandat. Certaines des mesures prises ont donné lieu à des économies substantielles, tandis que d'autres ont amélioré l'efficacité et le contrôle des fonctions administratives.

Le palier national du Syndicat verse 1,5 million \$ en primes annuelles d'assurance vie de base pour tous ses membres en règles. J'agis moi-même en tant que syndic du régime d'assurance. Quand le régime a été mis en place, le Syndicat visait l'obtention d'un surplus découlant des primes, et ce montant devait, au fil du temps, subventionner le paiement des primes annuelles de l'assurance vie de base. Au cours du mandat, le surplus du régime d'assurance vie s'est accru, et il a permis de rembourser au Syndicat une partie des primes qu'il a payées au nom des membres. Les syndics ont recommandé, pour l'exercice de 2019, de payer les primes annuelles à l'aide de ce surplus et non du fonds général.

Les statuts nationaux prévoient une allocation quotidienne réduite pour les négociateurs et négociatrices (paragraphe 7.49) lorsque le Syndicat leur fournit un appartement. Toutefois, il n'y a pas de dispositions visant les membres embauchés au palier national ou régional pour une période de plus de trois mois et à qui le Syndicat fournit un appartement. Le Conseil exécutif national a adopté une politique de réduction des allocations quotidiennes dans le cas de nominations de plus de 90 jours. Cette mesure a permis au Syndicat d'économiser plus de 100 000 \$ au cours du mandat.

En ce qui concerne le logement des membres ayant une affectation à long terme à Ottawa, notamment les membres des comités de négociation, le Conseil exécutif national a veillé à ce que le Syndicat ait des unités de condominium vacantes. En plus des cinq unités de condominium appartenant déjà au Syndicat, j'ai recommandé au Conseil exécutif national d'acheter huit autres unités pour loger les membres des deux comités de négociation. Le Conseil exécutif national a adopté un budget de 3,5 millions \$ pour permettre cet achat. Au total, il en a coûté 600 000 \$ de moins que prévu pour l'achat et l'aménagement des huit unités. Au début de l'automne 2015, le meilleur prix négocié pour une chambre d'hôtel ou un appartement était de 3 800 \$ par mois par personne. En un an, le Syndicat aurait payé plus de 365 000 \$ avant impôts pour loger huit membres des comités de négociation. Il en coûte environ 18 000 \$ par mois, soit 216 000 \$ par année, pour les huit unités de condominium, et ce montant comprend le remboursement hypothécaire, les frais de condominium, les taxes, l'assurance et les services publics. D'octobre 2015 à février 2017, et depuis septembre 2017, de six à huit membres des comités de négociation occupent ou ont occupé les huit nouvelles unités. L'achat de ces huit unités a permis une économie d'environ 384 000 \$ sur une période de 33 mois. En plus de représenter un excellent investissement, dont la valeur augmente, ces huit unités sont situées à cinq minutes à pied du bureau national. Il n'y a donc aucun frais de transport à payer. Lorsqu'elles ne sont pas occupées par les membres des comités de négociation, les unités servent à loger des membres d'autres comités nationaux, les directeurs nationaux qui participent en personne aux réunions du Conseil exécutif national et d'autres membres travaillant au nom du Syndicat.

Le Conseil exécutif national a approuvé une proposition visant à améliorer le processus décrit au paragraphe 7.38 quant aux congés annuels auxquels ont droit les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux. Le paragraphe prévoit le paiement de crédits de congé annuel non utilisés, mais le processus suit davantage les dispositions de la convention collective qui s'appliquent aux membres, et empêche le paiement de crédits de congé à un taux de salaire supérieur à celui qui était en vigueur au moment où ces crédits ont été accumulés. Ce changement satisfait aussi à une recommandation que le Conseil national des syndics inscrivait dans son rapport depuis des années.

Dans le cadre des négociations avec le personnel syndiqué, nous avons veillé à ce que celui-ci ait accès à un régime d'assurance invalidité de courte durée et à un régime d'assurance invalidité de longue durée qui reflètent ceux dont bénéficient les membres du STTP. En matière d'assurance invalidité de courte durée, nous avons résilié le contrat avec la compagnie d'assurance et avons établi un régime autofinancé. Nous prévoyons réaliser des économies de 60 000 \$ par année.

D'importants travaux de réparation ont été effectués dans le garage sous-terrain du bureau national, de même qu'au mur extérieur de l'arrière de l'immeuble, y compris les fondations, et le remplacement de l'allée arrière. Ces travaux ont été réalisés à une période où la direction des finances et de l'administration était vacante. Des travaux (peinture, câblage électrique, câblage informatique) ont été effectués afin d'aménager une partie inutilisée de l'immeuble en espace de travail à l'intention des deux comités de négociation. Des meubles de bureau légèrement usagés ont servi à créer douze postes de travail identiques. Ces travaux de rénovation ont coûté moins de 10 000 \$.

Au bureau national, de nombreuses marches à suivre ne sont pas uniformisées, ce qui donne lieu à une incohérence au sein des différents services. Je m'occupe de corriger la situation en veillant à ce que les marches à suivre et les politiques soient mises par écrit.

Par exemple, la marche à suivre pour répondre aux besoins informatiques d'une personne nouvellement embauchée au bureau national ou dans un des bureaux régionaux, annoncer son arrivée aux autres personnes de l'immeuble, lui faire visiter les lieux, l'inscrire sur la liste de paie, etc. Par ailleurs, nous avons mis en place une procédure d'entrevue de fin d'emploi, et en avons mené quelques-unes. Sur recommandation d'une tierce partie, nous avons établi un code de conduite et une entente de confidentialité. Il est obligatoire pour quiconque travaillant au bureau national ou à l'un des bureaux régionaux de signer l'entente de confidentialité avant de commencer à travailler. L'entente garantit la protection de l'information et de la propriété intellectuelle du Syndicat.

Au cours du mandat, les changements administratifs suivants ont été mis en place :

- Adoption d'un nouveau formulaire d'adhésion syndicale qui permettra le traitement électronique des demandes pour remplacer la gestion lourde et encombrante des cartes papier.
- Remise d'une clé USB aux sections locales pour assister la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier et les membres du comité exécutif dans leurs tâches et responsabilités administratives. La clé comprend, entre autres, les formulaires uniformisés suivants : exonération du paiement de cotisations syndicales, avis de congés pour fonctions syndicales payés, état des gains de congés 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.
- Préparation d'un nouveau formulaire pour les états financiers annuels sur lequel les sections locales sont tenues d'inscrire l'ensemble de leurs revenus et de leurs actifs.
- Remise aux sections locales d'un document décrivant le rôle et les responsabilités de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier de section locale et d'un document à l'intention des syndics locaux sur la marche à suivre pour mener une vérification.
- Préparation de documents expliquant le traitement des allocations quotidiennes.
- Remise, au Conseil exécutif national, de rapports uniformisés sur les actifs et les états financiers annuels des sections locales.
- Envoi mensuel d'un avis à ceux et celles qui négligent de remettre un relevé de dépenses mensuel.
- Remboursement par dépôt direct des dépenses, et hausse de la fréquence de remboursement des dépenses mensuelles.
- Politique et lignes directrices visant le régime d'assurance invalidité de courte durée et de longue durée à l'intention du personnel et des dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux élus.

- Signature d'un protocole d'entente avec Postes Canada sur la protection du régime d'assurance invalidité de longue durée à l'intention des sections locales ayant des dirigeantes et dirigeants à plein temps.
- Mise à jour de la politique et des lignes directrices sur la manière d'investir les fonds du Syndicat.

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

En 2017, le Conseil exécutif national a adopté une motion voulant qu'une analyse indépendante soit faite du système informatique du Syndicat, y compris sa dépendance envers le système Oracle. Le rapport a conclu que le système Oracle était trop « sur mesure », et que seules quelques personnes avaient les connaissances et les compétences nécessaires pour l'utiliser et en faire la maintenance. Cette situation posait un risque énorme au Syndicat. De plus, le système Oracle reposait sur une technologie désuète, et ne répondait pas aux exigences et aux besoins des utilisateurs.

Tous les paliers du Syndicat ont participé à l'analyse du système informatique, y compris des membres du personnel du bureau national et des bureaux régionaux, des dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux nationaux et régionaux et des membres de comités exécutifs locaux. En novembre 2017, le Conseil exécutif national a décidé de remplacer le système Oracle par le système iMIS de la société ASI. En février 2018, la première phase de la mise en œuvre de ce nouveau système s'est amorcée, et le tout sera complété au cours de la deuxième moitié de 2019.

Le système iMIS fournit une plateforme interactive permettant aux membres, actifs et retraités, ainsi qu'aux alliés d'avoir accès à l'information sur les activités courantes du Syndicat. Après le lancement de la phase 1, les membres pourront mettre à jour leurs renseignements personnels et vérifier l'information relative à leurs cotisations syndicales grâce à l'accès personnalisé au portail iMIS. Après le lancement de la phase 2, qui se fera d'ici peu, les membres auront accès à un grand choix d'opérations, y compris l'accès au matériel de formation, aux services, et par la suite, à l'information relative aux griefs.

En avril 2018, le service des finances est passé du système *Oracle Financials* au nouveau système comptable *Sage 300*, qui sera en partie intégré au système iMIS de sorte qu'une information saisie dans l'un de ces deux systèmes sera automatiquement ajoutée dans l'autre. Les anciens modules Oracle servant à traiter les cotisations et les ristournes, les services aux membres et les griefs exigeaient une mise à jour un dossier à la fois. Le travail était fastidieux et donnait lieu à des irrégularités quand l'un des modules affichait une information à jour, et les autres non.

Le système Oracle, datant de 20 ans, a coûté plus de deux millions \$, et le coût de sa maintenance n'a jamais cessé d'augmenter. De plus, seules quelques personnes étaient en mesure d'aider le Syndicat à maintenir les modules en bon état de fonctionnement. Le nouveau système, qui coûtera moins d'un million \$, assurera la fiabilité et la stabilité de nos infrastructures informatiques et aura une interface conviviale.

Par ailleurs, en plus de son personnel technique, le Syndicat pourra compter sur une aide extérieure pour veiller à l'entretien du système et à son maintien à jour.

Autre amélioration de taille apportée au cours du mandat : la mise à niveau du système de vidéoconférence et du système audio, datant d'une vingtaine d'années, de la salle de réunion principale. Le Conseil exécutif national n'a pas utilisé le système de vidéoconférence autant que prévu en raison de la nécessité de tenir des réunions en personne durant les négociations. Cependant, le système de vidéoconférence a été utilisé par d'autres services (griefs, effectifs, syndicalisation, éducation) pour tenir des réunions avec, entre autres, des représentantes et représentants syndicaux régionaux.

La « salle de réunion virtuelle » a permis d'améliorer grandement le système informatique. Il s'agit d'un programme qui permet aux gens de participer à distance aux réunions à l'aide de leur ordinateur portable, et ce, même depuis l'étranger.

La prochaine étape consistera à mettre à niveau l'équipement de la salle de réunion au rez-de-chaussée du bureau national pour la rendre aussi fonctionnelle que la salle de réunion principale, au cinquième étage.

SECTION DES SERVICES AUX MEMBRES

Les systèmes et les procédures de la section des services aux membres ont été mis sur pied à l'époque où le Syndicat n'avait qu'un employeur et une seule unité de négociation. L'essentiel des ressources a été alloué aux membres de Postes Canada vu la grande taille de l'unité de l'exploitation postale urbaine, et plus tard celle de l'unité des FFRS, par rapport à la taille des unités du secteur privé.

Le système conçu pour traiter les données relatives aux membres tenait compte des dispositions des statuts nationaux et des conventions collectives (urbaine et rurale). L'intégration des dispositions des conventions collectives des unités du secteur privé a posé de nombreuses difficultés au palier national, car ces contrats de travail n'exigent pas nécessairement de l'employeur un compte rendu uniformisé en matière d'embauche, de mise à pied, de congés non payés, etc.

Le nouveau système iMIS permettra de régler une grande partie de ces difficultés et de fournir de meilleurs services aux membres. Postes Canada nous transmet par voie électronique des données relatives aux membres; il faut donc que nos systèmes soient compatibles avec les siens. Étant donné que le système utilisé pour fournir les services aux membres date de plus de vingt ans, il lui arrive de poser des difficultés techniques.

RELATIONS DE TRAVAIL

L'administration du Syndicat représente un aspect important du travail de la secrétaire-trésorière nationale. Une grande partie de ce travail consiste à siéger au comité des ressources humaines. Les deux autres membres du comité sont la conseure Jan Simpson, 1^{re} vice-présidente nationale, et le directeur des finances et de l'administration.

Le personnel du Syndicat est aussi dévoué à la réussite du Syndicat que le sont ses membres les plus militants. À titre d'exemple : le personnel de l'unité du SEPB au bureau national a accepté de s'acquitter de responsabilités accrues pour fournir un soutien administratif aux comités de négociations tout en continuant d'accomplir ses tâches courantes. Résultat : le Syndicat n'a pas eu besoin d'embaucher du personnel supplémentaire. Il demeure toutefois important de souligner qu'une relation employeur-employé(e) existe entre le personnel du Syndicat et le comité des ressources humaines.

Au cours du mandat, le Syndicat a négocié deux conventions collectives avec l'unité de négociation 225 du SEPB. Ces deux contrats de travail prévoient des modifications aux effectifs, ce qui permet au Syndicat d'embaucher du personnel à temps partiel lorsqu'il convient de le faire. Les représentantes de l'unité de négociation 225 du SEPB ont fait preuve de professionnalisme dans le cadre des négociations.

Le Syndicat a négocié une nouvelle convention collective avec l'unité de négociation 1979 du SCFP, qui représente les spécialistes, les traducteurs et traductrices et le personnel de l'entretien ménager. La convention collective était échue depuis 2013. Le long délai qui s'est écoulé avant de conclure une nouvelle convention collective a rendu les négociations complexes et difficiles. Des problèmes de longue date entre les deux parties ont dû être réglés, et des progrès ont été réalisés en ce sens. Il nous fallait aussi faire une mise à niveau de certaines dispositions en matière de crédits de congé et de leur utilisation. Les parties ont toutefois nécessité l'assistance d'un conciliateur pour conclure une entente.

Durant les négociations avec l'unité 1979 du SCFP, les parties ont convenu de recourir aux services de médiation du ministère du Travail de l'Ontario afin d'améliorer le climat de travail. Après la première rencontre, les parties ont convenu d'attendre la fin du congrès national avant d'entreprendre une série de séances visant à améliorer les relations de travail au bureau national. Je tiens à remercier les membres de l'unité de négociation 1979 du SCFP pour leur participation et leur engagement envers l'amélioration des relations de travail. Il s'agit, ici encore, d'un groupe d'employées et employés faisant preuve de dévouement envers le Syndicat.

Je joins ma voix à celle de la consœur Simpson et à celle du confrère Fischer pour remercier les membres de l'unité du SEPB et ceux de l'unité du SCFP pour les efforts soutenus et l'énergie qu'ils ont consentis dans le but de conclure leur convention collective respective.

RÉGIME DE RETRAITE DE POSTES CANADA ET CONSEIL CONSULTATIF DES PENSIONS DE POSTES CANADA

J'ai eu le privilège de représenter les membres au sein du Conseil consultatif des pensions du Régime de retraite de Postes Canada en compagnie des consœurs Cleroux et Eckert, du confrère Lapointe et des représentantes et représentants d'autres agents négociateurs. Nous avons été en mesure de suivre de près les résultats de la gestion du régime et de ses placements.

Le régime de retraite enregistre depuis un certain temps un surplus quant à sa pérennité. La pérennité est la véritable mesure de la capacité du régime à répondre à ses obligations courantes, soit le paiement des pensions et des frais administratifs. Postes Canada tente d'effrayer tout le monde en invoquant le déficit de solvabilité du régime, ce qui correspond à une évaluation très restreinte du régime ayant comme hypothèse que Postes Canada et le régime de retraite cessent d'exister à une date précise. Au Canada, de nombreux régimes de retraite ne sont pas soumis à une évaluation de

solvabilité, et le Syndicat est d'avis que le régime de retraite de Postes Canada ne devrait pas non plus faire l'objet d'une telle évaluation.

ANNEXE « T »

Grâce aux fonds provenant du financement de l'annexe « T », le Syndicat participe à la conférence annuelle sur l'économie de la poste et de la livraison organisée par la faculté des études sur les domaines économiques réglementés de l'université Rutgers.

D'habitude, le Syndicat y fait une présentation sur les enjeux de la poste d'un point de vue syndical. Au cours du mandat, les documents présentés ont été rédigés par la conseure Kathie Steinhoff et les confrères Geoff Bickerton et Christopher Schwartz. L'information recueillie dans le cadre de ces conférences vaut son pesant d'or pour le Syndicat. En effet, nous avons acquis une connaissance et une compréhension accrues sur la prestation des services postaux dans d'autres pays et sur les solutions que d'autres administrations postales ont mises en place dans des situations semblables à celles que nous vivons. Par exemple : la création d'une banque postale, les conséquences de l'augmentation des volumes de colis, l'écologisation des services postaux, entre autres dossiers. La participation à ces conférences a été pour moi un privilège.

ORGANISATION NATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RETRAITÉS DES POSTES

Au congrès national de 2015, les déléguées et délégués ont adopté une résolution visant la mise sur pied de l'Organisation nationale des travailleuses et travailleurs retraités des postes, qui fait maintenant partie des statuts nationaux. Au cours du mandat, le Syndicat a assisté l'Organisation de la manière suivante : envoi à 27 000 travailleuses et travailleurs des postes retraités pour leur présenter l'Organisation, envoi d'une lettre de félicitations du bureau national à chaque membre qui prend sa retraite accompagnée d'un formulaire d'adhésion à l'Organisation, aide juridique entourant la mise sur pied de l'Organisation en tant qu'organisme à but non lucratif et assistance administrative pour assurer la gestion de sa base de données.

Au cours du mandat, les membres de l'Organisation ont aidé le Syndicat de bien des façons : soutien sur les lignes de piquetage, efforts consacrés au maintien du régime de retraite à prestations déterminées, participation aux campagnes du Syndicat, animation de cours et encadrement de sections locales. L'Organisation nous apporte une aide précieuse au palier local, régional et national pour poursuivre notre lutte et atteindre nos objectifs.

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

Dans le cadre du mandat, j'ai eu l'honneur de siéger au Comité national des femmes et au Comité national des droits de la personne. Ma participation à ces deux comités m'a permis d'amorcer un dialogue avec les groupes revendiquant l'équité. J'ai ainsi pu en apprendre davantage sur les dossiers qu'ils défendent au quotidien. J'ai eu la possibilité de prendre part aux discussions et aux recommandations visant à améliorer la vie des membres en milieu de travail, au sein du Syndicat, dans les différentes collectivités et dans la société en général. Les travaux des deux comités apportent au Conseil exécutif national de judicieux conseils et des recommandations visant à mieux faire comprendre les enjeux et la réalité des groupes qui revendiquent l'équité afin d'encourager les membres à contribuer à une meilleure marche du monde.

REMERCIEMENTS ADRESSÉS AUX MEMBRES DU PERSONNEL

À mon avis, la présente partie de mon rapport est sans doute la plus importante, bien qu'il me soit impossible d'y mettre adéquatement en lumière tout le travail accompli par le personnel.

Si j'ai réussi à m'acquitter de mes tâches en tant que secrétaire-trésorière nationale au cours du mandat, je le dois en très grande partie au soutien indéfectible du personnel du bureau national.

Huit mois après le début du mandat, la directrice des finances et de l'administration a quitté le Syndicat, le Conseil exécutif national ayant décidé de ne pas renouveler son contrat. Entre janvier 2016 et septembre 2017, deux personnes ont successivement occupé la direction des finances et de l'administration, mais ni l'une ni l'autre n'a pu s'y adapter. Entre ces deux embauches, le Syndicat a été privé du soutien et des conseils de la direction des finances et de l'administration. Résultat : ma charge de travail s'est évidemment accrue. Le Conseil exécutif national a approuvé le rappel du confrère Kuehnbaum, qui est venu à deux reprises me prêter main-forte relativement aux activités courantes du Syndicat en matière de finances et d'administration. Le confrère Kuehnbaum a occupé ce poste pendant 19 ans, et lui succéder s'est révélé une étape d'apprentissage très intense, et ce, malgré ma connaissance de la complexité de la structure financière du Syndicat, les deux mandats où j'ai siégé au Conseil national des syndics et mon expérience en tant que secrétaire-trésorière d'une section locale. Je remercie du fond du cœur le confrère Kuehnbaum pour l'aide et le soutien qu'il m'a apportés.

En septembre 2017, Sylvain Beaudry est redevenu directeur des finances et de l'administration du Syndicat. Connaissant déjà la marche de l'organisation, il a vite repris le cours des dossiers touchant la gestion des placements et des mouvements de trésorerie. Il a su bien nous assister quant aux opérations du Syndicat, qui se chiffrent en millions de dollars. Nous avons une excellente relation de travail, et le Syndicat bénéficie grandement de son expérience.

En janvier 2019, Rick Martel, directeur de la technologie de l'information, a pris sa retraite. Je tiens à souligner son apport considérable au Syndicat.

En février 2018, le Syndicat a embauché François Mac Habée à titre de nouveau directeur de la technologie de l'information. François a pour responsabilité de garantir la stabilité, la fiabilité et la maintenance indiquées dans la partie sur la technologie de l'information du présent rapport. Ses compétences et sa connaissance du système Oracle sont une garantie de succès de la migration vers le système iMIS.

En tant que secrétaire-trésorière nationale, je peux compter sur l'assistance de deux adjointes administratives. Au cours du mandat, les consœurs Angèle Morin et Julie Larivière ont rempli ces rôles. En mai 2018, la consœur Larivière a accepté un poste au gouvernement fédéral. Elle a été remplacée en décembre 2018 par la consœur Chantale Beugger. Les consœurs Morin et Beugger font preuve d'un grand professionnalisme, et l'on peut toujours compter sur elles. L'organisation des réunions du Conseil exécutif national, des comités nationaux et du congrès national de même que l'ensemble des tâches administratives liées au poste de secrétaire-trésorière national n'ont aucun secret pour elles. Ma réflexion sur le mandat qui se termine en tant que secrétaire-trésorière nationale m'amène à souligner le fait que, sans le soutien inconditionnel de la consœur Morin, et sans son aide et sa solide connaissance de l'histoire du Syndicat, je n'aurais pas été en mesure de m'acquitter de mes tâches. Les mots me manquent pour remercier personnellement Angèle de son dévouement et de son engagement envers le Syndicat.

Les sections locales qui ont des questions ou qui éprouvent des difficultés à traiter les cotisations syndicales et les ristournes peuvent compter sur la consœur Maggie Bérubé pour obtenir des réponses et des solutions. La consœur Sandra Figueiredo, de la section des services aux membres, s'occupe des dossiers touchant les membres des unités de négociation du secteur privé. La section compte aussi les consœurs Jackie Morin et Andréanne Sabourin et le confrère Evan Thornton. Ces personnes dévouées s'occupent de maintenir à jour les dossiers des membres, et l'on peut compter sur elles pour aider les sections locales à maintenir, elles aussi, leurs dossiers à jour.

Le service de la comptabilité déploie beaucoup d'énergie pour le bien des membres. Au cours du mandat, la consœur Carole Blais a pris sa retraite après 38 années de services au Syndicat. Les consœurs Line Denis et Sandra Sullivan, de la section des comptes à payer, veillent à ce que les fournisseurs soient payés dans les meilleurs délais. Elles ont toutes deux la gratitude des dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux pour voir au traitement précis et rapide des demandes de remboursement des dépenses. La consœur Sullivan s'occupe de l'examen des états financiers annuels des sections locales et me communique régulièrement les mises à jour.

La consœur Sylvie Houle occupe le poste de préposée principale aux livres. Ses compétences professionnelles constituent un atout majeur pour le Syndicat. Grâce à elle, le directeur des finances et de l'administration peut accomplir un volume accru de travail. Elle s'occupe du fonds général, du fonds de défense et du fonds de réserve. Je tiens à remercier sincèrement Sylvie de sa patience et de s'être acquitté de responsabilités additionnelles pendant la période où la direction des finances et de l'administration était vacante.

Le confrère Mario Cloutier, commis à la paie, veille à ce que nous recevions notre paie toutes les deux semaines en reconnaissance de notre travail. De plus, il assure le suivi des crédits de congé.

La consœur Gail Clement veille au suivi du fonds d'éducation et du fonds de garde. Elle s'occupe aussi de la comptabilité de la Société immobilière STTP, qui tient le rôle d'agent de gestion des biens immobiliers du Syndicat.

La consœur Johanne Toner assiste les sections locales qui ont des questions ou qui éprouvent des difficultés relativement à la facturation des congés syndicaux aux termes de la clause 26.06 de la convention collective de l'unité urbaine, et de la clause 21.02 de la convention collective des FFRS. De plus, elle assiste le service de la comptabilité lorsque d'autres membres du personnel sont en congé.

Vous êtes à même de constater que je suis très reconnaissante envers cette équipe, qui fournit un excellent service aux membres du Syndicat. J'estime important que les déléguées et délégués soient au courant du travail accompli par le personnel du Syndicat, car ce sont les cotisations syndicales qui servent à payer les salaires.

Le fait de travailler avec ces personnes dévouées, qui déploient beaucoup d'énergie à s'acquitter de leurs responsabilités à l'égard des membres, représente pour moi un honneur et un privilège.

MON PARCOURS PERSONNEL

Je suis convaincue que la politique électorale au sein du Syndicat doit se dérouler dans le cadre du congrès, et une fois celui-ci terminé, les membres élus doivent s'engager à travailler tous ensemble pour le bénéfice des membres. J'espère que les membres qui formeront le prochain Comité exécutif national et le prochain Conseil exécutif national reconnaîtront l'importance de travailler ensemble et d'établir des rapports fondés sur le respect et la solidarité.

Je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance envers les membres du Comité exécutif national et les directeurs nationaux pour m'avoir encouragée et soutenue au cours du mandat qui se termine. Leur encouragement et leur soutien ont contribué de manière décisive aux succès que j'ai obtenus.

Je ne saurais trop remercier mon conjoint, Yves Hénault, pour son amour et son soutien inconditionnels.

Je tiens à remercier les membres de m'avoir accordé le privilège d'être à leur service. J'ai beaucoup appris et progressé sur le plan personnel. Au cours du mandat, les réalisations suivantes ont été enregistrées : réduction des coûts d'opération et efficacité accrue du processus administratif à tous les paliers du Syndicat.

D'un point de vue personnel, les moments les plus gratifiants ont été d'avoir fourni aux comités exécutifs de section locale et aux secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers de section locale les conseils, les marches à suivre et la documentation qui leur sont nécessaires pour remplir leur rôle et administrer les finances de la section locale.

Tout au long de mon parcours et des expériences que j'ai vécues, j'ai appris que le premier mandat en tant que dirigeante ou dirigeant se révèle particulièrement complexe à mesure qu'on prend connaissance de son rôle au sein du Syndicat et de ses responsabilités aux termes des statuts nationaux. Malgré les nombreux obstacles qui se sont dressés sur ma route, j'estime les avoir franchis, et j'espère bénéficier encore de votre appui. À la lecture du présent rapport, vous avez pris connaissance de ce qui a été accompli au cours du mandat, et vous comprenez mon désir de continuer de servir les membres, d'améliorer le fonctionnement du Syndicat, de réduire notre empreinte écologique et de m'efforcer de trouver des façons de réduire les coûts là où il est possible de le faire. Ce sera pour moi un honneur et un privilège d'être reconduite dans mon poste de secrétaire-trésorière nationale.

Solidarité,

Beverly Collins
Secrétaire-trésorière nationale

/akm sepb 225
/map scfp 1979

ANNEXE « A »

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES SOLDE DES FONDS			
	Fonds général	Fonds de défense	Fonds de réserve
Solde des fonds de 2014	\$ -	\$18,462,161	\$12,218,649
Excédent des revenus sur les dépenses - 2015 (dépenses sur les revenus)	(1,613,089)	989,167	1,827,669
Transfert au fonds de réserve de 2015	<u>1,613,089</u>	<u>(624,512)</u>	<u>(988,577)</u>
Solde des fonds de 2015	\$ -	\$18,826,816	\$13,057,741
Excédent des revenus sur les dépenses - 2016 (dépenses sur les revenus)	(3,280,612)	4,716,518	1,362,362
Transfert au fonds de réserve de 2016	<u>3,280,612</u>	<u>(2,596,542)</u>	<u>(684,070)</u>
Solde des fonds de 2016	\$ -	\$20,946,792	\$13,736,033
Excédent des revenus sur les dépenses - 2017 (dépenses sur les revenus)	(2,858,642)	4,524,599	1,537,214
Transfert au fonds de réserve de 2017	<u>2,858,642</u>	<u>(2,858,642)</u>	<u>-</u>
Solde des fonds de 2017	\$ -	\$22,612,749	\$15,273,247
Excédent des revenus sur les dépenses - 2018 (dépenses sur les revenus)	(358,325)	4,538,338	354,673
Transfert au fonds de réserve de 2018	<u>358,325</u>	<u>(358,325)</u>	<u>-</u>
Solde des fonds de 2018	\$ -	\$26,792,762	\$15,627,920

ANNEXE « B »

ÉTAT FINANCIER DES REVENUS ET DÉPENSES DU FONDS GÉNÉRAL

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Total prévisions budgétaires 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
REVENUE								
Cotisations - Revenu brut	\$26,800,376	\$26,616,208	\$26,412,160	\$79,828,744	\$23,208,398	\$23,212,866	\$24,075,602	\$70,496,866
Prélèvement spécial			\$1,983,659	\$1,983,659	\$0	\$0	\$0	\$0
Placements	-\$45,648	\$502,453	\$504,153	\$960,958	\$298,078	\$525,171	\$171,038	\$994,287
Autres	\$139,702	\$183,043	\$126,325	\$449,070	\$179,731	\$125,553	\$503,024	\$808,308
Total des revenus	\$26,894,430	\$27,301,704	\$29,026,297	\$83,222,431	\$23,686,207	\$23,863,590	\$24,749,664	\$72,299,461
Administration								
Droits d'affiliation	\$552,389	\$544,441	\$653,378	\$1,750,208	\$566,562	\$574,995	\$579,904	\$1,721,461
Amortissement des immobilisations et des actifs incorporels	\$219,764	\$227,979	\$266,499	\$714,242	\$260,711	\$211,697	\$158,220	\$630,628
Informatisation	\$432,671	\$370,255	\$333,389	\$1,136,315	\$279,588	\$268,402	\$359,604	\$907,594
Location	\$181,578	\$177,361	\$129,243	\$488,182	\$145,258	\$124,842	\$130,836	\$400,936
Réparations et entretien	\$65,727	\$65,774	\$65,507	\$197,008	\$76,187	\$79,638	\$74,032	\$229,857
Frais généraux	\$7,542	\$8,388	\$7,769	\$23,699	\$15,085	\$19,936	\$24,457	\$59,478
Assurance	\$23,902	\$26,460	\$26,558	\$76,920	\$26,094	\$28,953	\$20,091	\$75,138
Frais bancaires et frais d'intérêts	\$4,868	\$4,559	\$5,738	\$15,165	\$6,324	\$7,138	\$4,210	\$17,672
Frais de gestion sur les placements	n/a	n/a	n/a	n/a	\$36,854	\$56,732	\$59,009	\$152,595
Bibliothèque	\$71,911	\$73,246	\$61,950	\$207,107	\$89,712	\$72,398	\$76,025	\$238,135
Perte (gain) sur cession d'immobilisations	\$0	\$0	\$0	\$0	\$34,976	-\$14,125	\$0	\$20,851
Loyer	\$1,513,964	\$1,605,622	\$1,564,144	\$4,683,730	\$1,638,763	\$1,771,463	\$1,691,687	\$5,101,913
Affranchissement	\$228,698	\$319,881	\$327,080	\$875,659	\$342,632	\$333,194	\$234,357	\$910,183
Impression et fournitures	\$160,148	\$195,318	\$198,953	\$554,419	\$248,129	\$178,186	\$260,507	\$686,822
Honoraires prof. - vérification	\$46,692	\$57,574	\$49,720	\$153,986	\$69,950	\$0	\$56,494	\$126,444
Honoraires prof.- général	\$70,730	\$89,418	\$158,444	\$318,592	\$191,699	\$165,520	\$91,342	\$448,561
Relations publiques et publicité	\$8,368	\$14,183	\$12,429	\$34,980	\$14,104	\$26,073	\$22,798	\$62,975
Déménagements	\$82,907	\$35,655	\$92,497	\$211,059	\$59,806	\$50,734	\$69,630	\$180,170
Tél., télécop. et cellulaire	\$338,392	\$386,594	\$389,845	\$1,114,831	\$445,090	\$415,163	\$418,767	\$1,279,020
Hébergement - A.T.T.	\$49,613	\$33,630	\$136,450	\$219,693	\$33,965	\$78,394	\$89,519	\$201,878
Total Administration	\$4,059,864	\$4,236,338	\$4,479,593	\$12,775,795	\$4,581,489	\$4,449,333	\$4,421,489	\$13,452,311

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Prévisions budgétaires 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
Salaires et avantages sociaux								
Dirigeantes, dirigeants nationaux, directrices et directeurs nationaux et autres	\$4,556,279	\$4,734,581	\$5,042,312	\$14,333,172	\$4,963,418	\$4,838,015	\$4,828,498	\$14,629,931
Personnel - bureaux national et régionaux	\$4,251,191	\$4,177,832	\$4,278,991	\$12,708,014	\$4,172,013	\$4,200,497	\$4,188,725	\$12,561,235
Avantages sociaux	\$3,316,207	\$3,352,521	\$3,434,302	\$10,103,030	\$3,501,668	\$3,522,019	\$3,444,508	\$10,468,195
Total salaires et avantages sociaux	\$12,123,677	\$12,264,934	\$12,755,605	\$37,144,216	\$12,637,099	\$12,560,531	\$12,461,731	\$37,659,361
 Dirigeantes, dirigeants nationaux, directrices et directeurs nationaux et représentantes et représentants syndicaux.								
Dépenses d'automobile	\$943,871	\$885,156	\$782,533	\$2,611,560	\$935,578	\$901,485	\$864,258	\$2,701,321
Total allocations quotidiennes et déplacements	\$79,697	\$72,804	\$60,322	\$212,823	\$69,945	\$45,793	\$64,337	\$180,075
Total allocations quotidiennes et déplacements	\$1,023,568	\$957,960	\$842,855	\$2,824,383	\$1,005,523	\$947,278	\$928,595	\$2,881,396
 Réunions et services								
Comité d'appel	\$3,894	\$0	\$0	\$3,894		\$16,253	\$11,759	\$28,012
Arbitrage	\$3,111,138	\$3,295,135	\$2,685,051	\$9,091,324	\$2,807,918	\$2,270,602	\$2,403,979	\$7,482,499
Conférences statutaires	\$0	\$0	\$768,493	\$768,493		\$0	\$0	\$0
Congrès national	\$122	\$0	\$3,673,139	\$3,673,261	\$34,596	\$12,594	\$1,048	\$48,238
Comité de discipline	\$9,425	\$2,380	\$1,329	\$13,134	\$24,442	\$11,648	\$54,115	\$90,205
Éducation - séminaires	\$232,224	\$89,988	\$113,550	\$435,762	\$295,948	\$212,733	\$270,640	\$779,321
Remboursements - 7.57	\$594	\$0	\$1,990	\$2,584	\$0	\$0		\$0
Remboursements 7.63 - Garde d' enfants	\$15,870	\$11,770	\$48,984	\$76,624	\$18,425	\$22,512	\$12,950	\$53,887
Participation des femmes - Remboursements - 7.58	\$21,973	\$12,617	\$25,722	\$60,312	\$10,756	\$5,920	\$25,202	\$41,878
Participation des femmes - Fonds accummulés 7.58	\$29,484	\$36,757	\$0	\$66,241	\$62,032	\$33,360	\$72,603	\$167,995
Remboursements - 7.59	\$570	\$6,833	\$1,616	\$9,019	\$2,144	\$5,910	\$12,477	\$20,531
accummulés - 7.59	\$47,200	\$373,338	\$-403	\$420,135		\$91,954	\$9,500	\$101,454
Remboursement -11.07-Québec	\$0	\$0	\$13,400	\$13,400	\$0	\$0	\$7,404	\$7,404
Journal	\$106,786	\$118,834	\$97,318	\$322,938	\$150,252	\$13,226	\$2,845	\$166,323
Frais juridiques - général	\$1,253,742	\$1,117,391	\$982,130	\$3,353,263	\$685,823	\$616,942	\$531,629	\$1,834,394
Salaires perdues	\$198,104	\$0	\$0	\$198,104	\$0	\$0		\$0
Program Assistance Invalidité Courte Durée (PAICD)	\$0	\$227,153	\$415,870	\$643,023	\$381,219	\$417,714	\$574,798	\$1,373,731
Conseil national des syndics	\$42,865	\$49,649	\$57,064	\$149,578	\$52,657	\$53,008	\$48,993	\$154,658
Réunions du Conseil exécutif national	\$99,387	\$80,708	\$71,440	\$251,535	\$84,377	\$89,651	\$114,644	\$288,672
Réunions du CEN et des CER	\$54,462	\$48,623	\$0	\$103,085	\$43,788	\$28,896	\$84,304	\$156,988

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Prévisions budgétaires 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
Réunions du Comité exécutif national	\$34,755	\$36,267	\$31,233	\$102,255	\$57,991	\$32,125	\$16,521	\$106,637
Comité national de santé et sécurité	\$16,449	\$18,333	\$18,514	\$53,296	\$19,918	\$16,736	\$17,571	\$54,225
Comité national des droits de la personne	\$184,130	\$143,771	\$207,327	\$535,228	\$230,265	\$216,130	\$216,080	\$662,475
Organisation nationale des travailleurs et travailleuses retraités des postes	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$35,373	\$0	\$35,373
Réunions des présidents et présidentes	\$702,776	\$240,054	\$0	\$942,830	\$239,121	\$466,365	\$0	\$705,486
Comité national de la mesure du travail	\$22,206	\$20,627	\$17,516	\$60,349	\$22,935	\$26,436	\$26,512	\$75,883
Comité national des femmes	\$55,234	\$63,507	\$70,955	\$189,696	\$20,551	\$25,146	\$33,890	\$79,587
Comités de négociation de l'exploitation urbaine et FFRS	\$827,181	\$154,696	\$9,852	\$991,729	\$1,624,729	\$1,741,058	\$2,236,658	\$5,602,445
Négociations - Externe	\$96,514	\$75,117	\$59,375	\$231,006	\$19,160	\$2,514	\$22,740	\$44,414
Organisation - Poste moderne	\$503,203	\$0	\$0	\$503,203	\$0	\$0	\$0	\$0
Autres	\$9,338	\$61,903	\$71,344	\$142,585	\$57,784	\$39,644	\$43,362	\$140,790
Conférences prénégociations	\$0	\$0	\$876,379	\$876,379	\$8,420	\$938,344	\$0	\$946,764
Référendum	\$83,572	\$0	\$0	\$83,572	\$0	\$0	\$0	\$0
Votre référendaire	\$0	\$0	\$0	\$0	\$110,169	\$100,566	\$63,573	\$274,308
Droits d'inscription	\$23,165	\$69,517	\$36,540	\$129,222	\$38,732	\$37,410	\$25,928	\$102,070
Sauvons Postes Canada	\$0	\$570,000	\$1,724,715	\$2,294,715	\$1,125,905	\$884,866	\$0	\$2,010,771
Déléguées et délégués sociaux	\$1,087	\$0	\$0	\$1,087	\$0	\$0	\$0	\$0
Étude de valeur de tri - FFRS			\$14,095	\$14,095	\$23,280	\$0	\$0	\$23,280
Soutien au mouvement syndical et aux coalitions	\$154,278	\$228,824	\$166,760	\$549,862	\$172,378	\$167,172	\$157,111	\$496,661
Comité de transition FFRS	\$12,239	\$0	\$0	\$12,239	\$0	\$0	\$0	\$0
Syndicalisation - interne	\$61,122	\$367,842	\$300,035	\$728,999	\$316,993	\$132,282	\$197,338	\$646,613
	\$8,015,089	\$7,521,634	\$12,561,333	\$28,098,056	\$8,742,708	\$8,765,090	\$7,296,174	\$24,803,972
Total des dépenses	\$25,222,198	\$24,980,866	\$30,639,386	\$80,842,450	\$26,966,819	\$26,722,232	\$25,107,989	\$78,797,040
Excédent des revenus sur les dépenses	\$1,672,232	\$2,320,838	-\$1,613,089	\$2,379,981	-\$3,280,612	-\$2,858,642	-\$358,325	-\$6,497,579

ANNEXE « C »

ÉTAT FINANCIER DES REVENUS ET 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
REVENUS								
Cotisations par personne								
Cotisations par personne	\$0	\$0	\$657,382	\$657,382	\$4,017,356	\$4,021,410	\$4,164,625	\$12,203,391
Placements	\$442,487	\$1,108,357	\$331,785	\$1,882,629	\$322,698	\$515,295	\$374,424	\$1,212,417
Autres	\$0	\$0	\$0	\$0	\$391,464	\$0	\$0	\$391,464
	\$442,487	\$1,108,357	\$989,167	\$2,540,011	\$4,731,518	\$4,536,705	\$4,539,049	\$13,807,272
DÉPENSES								
Indemnités de grève								
Indemnités de grève	\$2,197	\$525	\$0	\$2,722	\$0	\$0	\$0	\$0
Intérêts et frais de service - Grève	\$2,688	\$182	\$0	\$2,870	\$15,000	\$12,106	\$711	\$27,817
Total Dépenses	\$4,885	\$707	\$0	\$5,592	\$15,000	\$12,106	\$711	\$27,817
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses sur les revenus)								
Excess of Revenue over Expenses (Expenses over Revenue)	\$437,602	\$1,107,650	\$989,167	\$2,534,419	\$4,716,518	\$4,524,599	\$4,538,338	\$13,779,455

ANNEXE « D »

ÉTAT FINANCIER DES REVENUS ET 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
REVENUS								
Cotisations par personne	\$748,825	\$738,656	\$728,335	\$2,215,816	\$644,911	\$641,302	\$666,349	\$1,952,562
Cotisations par personne - syndicalisation externe	\$748,825	\$738,656	\$728,335	\$2,215,816	\$644,911	\$641,302	\$666,349	\$1,952,562
Placements	\$396,413	\$1,156,024	\$440,737	\$1,993,174	\$454,866	\$517,254	\$257,282	\$1,229,402
Total 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
DÉPENSES								
Amortissement des Immobilisations	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$77,694	\$77,694	\$155,388
Ristournes du CTC	\$0	\$65,177	\$0	\$65,177	\$0	\$0	\$0	\$0
Congrès du CTC	\$0	\$53,663	\$0	\$53,663	\$0	\$0	\$0	\$0
Vers des collectivités durables	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$31,659	\$31,659
Conférence postale internationale	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$56,500	\$77,721	\$134,221
Mouvement syndical	\$30,862	\$0	\$0	\$30,862	\$0	\$0	\$0	\$0
Sauvons Postes Canada	\$0	\$359,759	\$0	\$359,759	\$310,000	\$0	\$697,261	\$1,007,261
Organisation - externe	\$267,410	\$362,136	\$69,738	\$699,284	\$72,326	\$128,450	\$350,972	\$551,748
Total Dépenses	\$298,272	\$840,735	\$69,738	\$1,208,745	\$382,326	\$262,644	\$1,235,307	\$1,880,277
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses sur les revenus)	\$1,595,791	\$1,792,601	\$1,827,669	\$5,216,061	\$1,362,362	\$1,537,214	\$354,673	\$3,254,249

RAPPORT DU DIRIGEANT NATIONAL DES GRIEFS STTP

Conseurs,
Confrères,

Conformément au paragraphe 3.04 de nos statuts nationaux, c'est avec respect que je soumets mon tout premier rapport en tant que dirigeant national des griefs aux déléguées et délégués du congrès.

BIENVENUE AU CONGRÈS NATIONAL 2019!

Les quatre années de mon premier mandat comme dirigeant national des griefs du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) ont été intéressantes et enrichissantes.

Le Syndicat a dû relever de nombreux défis. Nous nous sommes battus pour maintenir le service de livraison du courrier à domicile. En mobilisant la collectivité, nous sommes parvenus à faire de la livraison à domicile un enjeu important de la campagne électorale, qui a donné lieu à un changement de gouvernement et à la fin du règne de Stephen Harper.

Le nouveau gouvernement fédéral a ensuite examiné le mandat de Postes Canada. Dans le cadre de cet examen, le Syndicat n'a ménagé aucun effort de mobilisation pour veiller à ce que son point de vue soit pris en considération. Nous avons travaillé sans relâche avec des collectivités partout au pays pour promouvoir une nouvelle vision de Postes Canada. Cette vision vise à mieux répondre aux besoins de la population et présente le déclin des revenus de la poste-lettres non pas comme un problème, mais comme une occasion de faire les choses autrement.

Après l'examen et le dépôt du rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires (OGGO), le conseil d'administration de Postes Canada a subi des changements importants, y compris la nomination d'une nouvelle présidente du conseil d'administration et PDG par intérim. Malheureusement, cette dernière n'a cessé de nous envoyer des messages ambigus dépourvus de véritable substance. Le nouveau mantra de la direction de Postes Canada consiste à prononcer le mot « collaboration », bien que la grande majorité des membres de la haute direction fassent tout pour éviter de travailler avec le Syndicat dans le but de procéder à un véritable changement.

Nous avons demandé à Postes Canada de collaborer avec le Syndicat pour s'attaquer au grave problème des changements climatiques en sollicitant la participation du gouvernement à l'écologisation du plus important parc de véhicules et du plus grand réseau de vente au détail au Canada et au Québec.

Nous avons vécu deux rondes de négociation pour l'unité urbaine et l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) avec un employeur qui n'était pas et n'est toujours pas prêt à mener de véritables négociations. La première de ces deux rondes de négociation a donné lieu à une convention collective de courte durée dans le but d'accorder une pause stratégique au Syndicat en attendant les résultats de l'examen du mandat et pour permettre la tenue d'un processus arbitrale sur la question de l'équité salariale des FFRS.

Nous avons remporté une grande victoire au terme du processus d'équité salariale alors que nous participions à une deuxième ronde de négociation. L'employeur a été obligé d'admettre que les membres FFRS effectuaient le même travail que leurs consœurs et confrères de l'unité urbaine, mais il refuse toujours de leur accorder un traitement égal. Nous avons mené une ronde de négociation de plusieurs mois, au cours de laquelle nous avons fait face à un employeur désintéressé, qui s'est soldée par une grève et une loi injuste de retour au travail. Nous avons poursuivi la lutte en contestant devant les tribunaux la violation de nos droits prévus par la *Charte* et en déposant une plainte auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et ce, tout en continuant de défendre nos revendications, sous la contrainte de l'arbitrage.

Et ce n'est pas tout!

Et nous voici donc au congrès national de 2019, prêts à travailler ensemble pour promouvoir notre vision de l'avenir et vraiment comprendre le thème de ce rassemblement : « **PAS DE VICTOIRE SANS LUTTE!** »

Pour faciliter la lecture du présent rapport, j'en ai organisé le contenu par thème plutôt que de manière chronologique.

Mon rapport rendra compte des responsabilités qui m'incombent aux termes des statuts nationaux, y compris en ce qui concerne les griefs et l'arbitrage, les consultations, la santé et la sécurité, les négociations, le régime de retraite, les avantages sociaux et toutes les questions juridiques qui me sont confiées par le Conseil exécutif national. Il portera également sur mon rôle de dirigeant national responsable de la supervision du travail du Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement aux termes de l'annexe « T ».

Le 3^e étage

Le service national des griefs s'occupe des griefs, des consultations nationales et du dossier de la santé et de la sécurité. Il est situé au 3^e étage du bureau national, aux côtés du service des effectifs.

Plus que tout autre service au bureau national, les deux services du 3^e étage ont pour mandat de travailler avec l'employeur, tous les jours, partout et sur une multitude de sujets! Le service des effectifs et le service des griefs collaborent, car leurs mandats se recoupent souvent. Nous aidons les régions à s'acquitter de leurs responsabilités lorsqu'elles nous en font la demande, et nous intervenons au palier national, au besoin.

Nous participons à des centaines de réunions avec l'employeur chaque année sur des questions qui concernent les membres que vous représentez. Nous sommes le point de transfert de l'information provenant de l'employeur, et nous la relayons ensuite au reste du Syndicat.

En lisant le présent rapport, il importe de garder en tête que les dirigeants et les permanentes et permanents syndicaux responsables des consultations, des griefs, de la santé et de la sécurité et des effectifs sont le point de contact avec l'employeur au palier national.

Négociations 2015-2016

Je suis conscient que d'autres dirigeantes et dirigeants parleront aussi des négociations, mais j'estime qu'il est important que je partage ma perspective unique à cet égard, compte tenu du rôle qui m'est confié aux termes des statuts nationaux.

Lors de toute ronde de négociation touchant une unité nationale, le dirigeant national des griefs est automatiquement nommé au comité de négociation, conformément aux statuts nationaux, à titre de conseiller technique. Je crois être le tout premier dirigeant national des griefs de l'histoire du STTP à avoir participé à deux rondes de négociation distinctes, pour les deux unités de négociation nationales (factrices et facteurs ruraux et suburbains et exploitation postale urbaine) au cours d'un même mandat! Tout un défi!

La première ronde de négociation, de 2015 à 2016, a été longue et difficile. Mais pour bien situer le contexte dans lequel s'inscrivent mes commentaires sur cette ronde, il est nécessaire de faire un petit retour en arrière et de passer en revue quelques événements importants.

En 2011, les membres de l'unité urbaine ont été privés de leur droit de grève lorsque le gouvernement de Stephen Harper a adopté le projet de loi C-6, une des mesures législatives les plus régressives jamais imposées à des travailleuses et travailleurs au Canada.

Le projet de loi imposait l'arbitrage des offres finales comme moyen de régler les questions en litige. Il comprenait aussi une série de « principes directeurs » (qui étaient loin de reposer sur des principes!) qui ont sévèrement limité la capacité du Syndicat à obtenir gain de cause dans le cadre du processus d'arbitrage des offres finales. Les travailleuses et travailleurs d'autres grandes sociétés d'État assujetties à la réglementation fédérale, comme Air Canada, nous avaient précédés dans cette voie. Ayant perdu leur droit de grève, ils avaient participé au processus d'arbitrage des offres finales et avaient perdu.

Face à cette sombre réalité, le STTP a choisi de négocier une convention collective sous la contrainte et a été obligé d'accepter des reculs majeurs. Le Syndicat a aussi choisi d'ajouter un an à la durée de l'entente imposée par le projet de loi C-6 afin que la convention collective arrive à échéance après les élections fédérales de 2015. Le Syndicat espérait que le gouvernement de Stephen Harper soit défait et que le nouveau gouvernement soit plus sympathique aux besoins des travailleuses et travailleurs.

En 2013, Postes Canada a déposé son plan régressif en cinq points, qui comprenait des mesures visant à modifier le mandat de la Société canadienne des postes. Grâce à d'importants efforts de mobilisation, sous la forme de la campagne « Sauvons Postes Canada », nous avons travaillé avec nos alliés et les collectivités afin que la question de l'élimination du service de livraison à domicile (une des mesures comprises dans le plan d'action de l'employeur) devienne un enjeu des élections fédérales en octobre 2015.

Le gouvernement conservateur de Stephen Harper a été défait et les libéraux ont été élus. Le nouveau gouvernement fédéral a suspendu l'élimination du service de livraison à domicile et a promis une relation différente avec les syndicats et les travailleuses et travailleurs.

Les conservateurs régressifs n'étaient plus au pouvoir, mais ils n'avaient pas encore quitté le siège social de Postes Canada! Les mêmes acteurs qui avaient été responsables du honteux plan d'action contre les droits des travailleuses et travailleurs continuaient de diriger Postes Canada, et ils étaient déterminés à maintenir les reculs imposés par la loi de retour au travail de 2011.

Une nouvelle ronde de négociations collectives a donc commencé vers la fin de 2015. Deux équipes de négociatrices et négociateurs syndicaux (FFRS et unité urbaine) ont uni leurs efforts et travaillé comme si elles ne formaient qu'une seule équipe, car le Syndicat avait pour objectif d'atteindre l'équité et l'égalité entre les deux unités de négociation. Postes Canada a alors commencé à présenter un scénario alarmiste, déclarant « *nous sommes une entreprise de livraison* », et elle a rejeté les idées progressistes mises de l'avant par le Syndicat, comme la création d'une banque postale et de nouveaux services dont bénéficierait la population et qui permettraient d'accroître les revenus de la Société, qui sont en baisse en raison du déclin des volumes de la poste-lettres.

Il y a quand même eu de bonnes nouvelles. À l'automne 2015, dans une affaire opposant la fédération du travail de la Saskatchewan au gouvernement de la province, la Cour suprême du Canada a déclaré que le droit de grève était enchassé dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Puis, en avril 2016, au grand bonheur du Syndicat, le juge Firestone de la Cour supérieure de l'Ontario, prenant appui sur cette décision de la Cour suprême, a conclu que le projet de loi C-6 était anticonstitutionnel, car il violait les droits de nos membres en matière de liberté d'expression et de liberté d'association en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et qu'il entravait le processus de négociation collective. Par exemple, après le dépôt du projet de loi C-6, l'employeur a durci sa position à la table de négociation, retirant une proposition de règlement pour la remplacer par une offre inférieure. Le juge Firestone a conclu que ce geste de l'employeur démontrait clairement que le projet de loi C-6 avait nui au rapport de forces entre les parties dans le cadre des négociations.

En raison de ces deux décisions importantes, il devenait beaucoup plus difficile pour le gouvernement d'adopter des lois de retour au travail et de priver les travailleuses et travailleurs de leur droit de grève. Le Syndicat a donc estimé que la menace d'une loi de retour au travail s'était en grande partie dissipée. (Nous avons constaté plus tard que ce n'était pas le cas!)

Au début du mois d'avril 2016, et ce, malgré les deux décisions judiciaires susmentionnées, l'employeur a imprudemment avisé ses principaux clients qu'il y aurait probablement un conflit de travail et qu'ils devraient prendre des arrangements avec d'autres entreprises de livraison! Son objectif était clair : créer une crise financière artificielle aux postes qui servirait ensuite à justifier la prise de mesures pour mettre rapidement fin à la grève, si le Syndicat décidait de débrayer. À peu près au même moment, l'employeur a demandé à la ministre du Travail de nommer un conciliateur, déclenchant ainsi le début du compte à rebours vers la possibilité d'une grève ou d'un lock-out.

Malgré les efforts soutenus des négociatrices et négociateurs du Syndicat, peu de progrès ont été réalisés à la table de négociation. Selon le Syndicat, l'employeur attendait simplement la fin de la période de conciliation afin de pouvoir mettre les travailleuses et travailleurs des postes en lock-out et attendre que le gouvernement adopte une loi de retour au travail, une stratégie qui avait très bien fonctionné pour Postes Canada en 2011.

En juin 2016, les membres des deux unités de négociation ont participé à un vote de grève. Par une majorité écrasante, les membres de chacune des unités ont donné au Syndicat le mandat de déclencher des activités de grève au moment jugé opportun. En vertu du *Code canadien du travail*, ce mandat était valide jusqu'au 25 août 2016.

Malgré la démarche négative de l'employeur, le Syndicat croyait que le nouveau gouvernement libéral serait très hésitant à imposer une loi de retour au travail pour mettre fin à une grève ou à un lock-out. Au pouvoir depuis moins d'un an, les libéraux avaient promis d'établir une nouvelle relation avec le mouvement syndical. Justin Trudeau a d'ailleurs été le premier premier ministre depuis des décennies à assister à une réunion du Conseil canadien du Congrès du travail du Canada (CTC), affirmant l'établissement d'une nouvelle relation positive avec les travailleuses et travailleurs canadiens. (Nous avons appris par la suite à quel point ces belles paroles étaient vides de sens.)

Un autre facteur allait à l'encontre des intérêts de l'employeur, soit le fait que nous étions le premier grand milieu de travail assujetti à la réglementation fédérale à négocier, et une grève ou un lock-out aurait des répercussions sur chaque entreprise et ménage du pays, ce qui invaliderait la nouvelle démarche des libéraux quant à la relation du gouvernement avec le mouvement syndical.

Nous avions un atout dans notre jeu, soit notre victoire récente dans le renversement du projet de loi C-6. La barre avait été fixée très haut pour justifier l'imposition d'une loi de retour au travail.

Nos suppositions se sont avérées exactes. La période de réflexion du processus de conciliation s'est terminée le 1^{er} juillet 2016, et le 5 juillet, Postes Canada a remis un préavis de 72 heures au Syndicat, indiquant que les conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS ne seraient plus en vigueur à compter du 8 juillet et qu'elle modifierait alors leurs conditions de travail.

Conformément à sa pratique habituelle, le Syndicat n'a pas remis d'avis de grève au même moment. Nous avons pris l'employeur à ses propres mots. Nous voulions démontrer, comme nous l'avions fait depuis le début des négociations, que nous voulions négocier des conventions collectives et que nous nous attendions à ce que l'employeur se présente à la table de négociation à cette fin.

Le gouvernement est intervenu le 6 juillet et a suggéré un processus d'arbitrage exécutoire, ce que Postes Canada s'est empressée d'accepter, et le Syndicat, de refuser. Nous voulions négocier, même s'il était clairement évident que Postes Canada n'était pas intéressée! L'employeur a prolongé son préavis de 72 heures, puis il l'a retiré le 10 juillet. Il ne faisait aucun doute qu'une « partie intéressée » lui avait fait savoir qu'un conflit de travail n'était pas une option.

Nous espérions que le processus de négociation serait maintenant plus fructueux, mais encore une fois, l'employeur s'est croisé les bras, sachant très bien que le mandat de grève du Syndicat prenait fin le 25 août 2016. Postes Canada savait que nous allions presque certainement exercer notre mandat et qu'elle pourrait alors, encore une fois, demander au gouvernement de nous imposer une loi de retour au travail.

Le 25 août 2016, le Syndicat a déposé un avis de grève, et le gouvernement a alors nommé le médiateur spécial William Kaplan pour assister les parties. Le 30 août 2016, M. Kaplan est parvenu à convaincre les parties de conclure deux projets de convention collective de courte durée.

Les ententes étaient d'une durée de deux ans, rétroactives à l'expiration des conventions collectives précédentes. Le Syndicat a décidé de conclure des ententes de courte durée pour deux raisons. Tout d'abord, pour attendre les résultats de l'examen du mandat de Postes Canada. Ensuite, pour permettre aux parties de résoudre la question de l'équité salariale des FFRS, qui effectuaient essentiellement le même travail que les factrices et facteurs de l'unité urbaine, mais dont les conditions de travail étaient inférieures aux leurs.

Les parties ont convenu de régler la question de l'équité salariale dans le cadre d'une procédure d'arbitrage accélérée, assortie de délais strictes, en dehors du processus de négociation. Une fois la question de l'équité réglée, le Syndicat centrerait ses efforts sur l'obtention de l'égalité pour les FFRS et l'amélioration des conditions de travail pour les deux unités lors de la reprise des négociations collectives, en 2017.

En résumé, le processus d'arbitrage de l'équité salariale a été un succès retentissant! Notre comité de l'équité salariale, composé de Nancy Beauchamp, Barb McMillan et Cathy Kennedy, a défendu la cause des FFRS, en collaboration avec le conseiller spécial Paul Durber et avec Geoff Bickerton, directeur de la recherche et des communications. Avec l'appui de bien d'autres membres du Syndicat, le comité a travaillé sans relâche pendant des mois. Puis, le 20 septembre 2018, l'arbitre Maureen Flynn a rendu une décision historique qui accorde des améliorations importantes aux FFRS sur le plan des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail.

Cette décision est une étape décisive de notre longue lutte pour obtenir justice au nom des FFRS. Le processus d'arbitrage relatif à l'équité salariale constitue un modèle et un exemple important illustrant comment la question de l'équité salariale peut être réglée en l'espace de quelques mois, plutôt que de s'éterniser sur plusieurs années.

Au terme de la ronde de négociation de 2015-2016, les FFRS avaient obtenu l'équité, mais pas encore l'égalité. Il s'agissait d'un enjeu pour la ronde de 2017-2018.

Je tiens à souligner que les deux équipes de négociation ont travaillé de longues heures sans relâche, une semaine après l'autre, afin d'obtenir ces résultats. Toutefois, il nous aurait été impossible de les obtenir sans l'appui indéfectible des membres, et je leur en suis sincèrement reconnaissant.

Négociations 2017 – en cours

Vers la fin de 2017, nous avons entrepris une nouvelle ronde de négociation pour le renouvellement des conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS. Le processus d'arbitrage relatif à l'équité salariale des FFRS n'était pas encore terminé, mais cela ne changeait rien au fait qu'il y avait encore d'autres questions à régler relativement à l'égalité entre les FFRS et les travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine.

Les membres de l'unité urbaine étaient aux prises avec des enjeux tout aussi importants. En raison de la croissance exponentielle des volumes de colis, la charge de travail réelle des factrices et facteurs étaient maintenant supérieure à la charge évaluée de leur itinéraire. Ces travailleuses et travailleurs faisaient face à un taux d'accidents du travail inacceptable et honteux, sept fois plus élevé que celui de tout autre groupe de travailleuses et travailleurs du secteur fédéral.

Les travailleuses et travailleurs de la maintenance étaient menacés par la sous-traitance et la réduction des effectifs. L'employeur s'était montré peu enclin à participer à la mise à jour et à la clarification des énoncés de qualifications, préférant plutôt faire sauter les travailleuses et travailleurs à travers des cerceaux bureaucratiques pour passer d'une fonction à une autre.

Dans les établissements postaux, les travailleuses et travailleurs devaient composer avec de longues heures de travail en raison de la hausse des volumes de colis et bénéficiaient de très peu de possibilités en matière de roulement de tâches. Ils faisaient aussi l'objet de pressions pour accomplir toujours plus de travail en moins de temps, l'employeur essayant constamment de brouiller la distinction entre les différentes classes d'emplois du groupe 1 et d'imposer un modèle de main-d'œuvre « flexible ».

Encore une fois, nous n'avons ménagé aucun effort pour amener l'employeur à négocier, mais il a refusé de concéder quoi que ce soit, même sur les questions de moindre importance, et ce, malgré l'apport du Service fédéral de médiation et de conciliation qui a aidé les parties dès le début des négociations. Au début du mois de juin 2018, le Syndicat a convenu de relocaliser son équipe de négociation dans un hôtel du centre-ville d'Ottawa, espérant que cette mesure amènerait Postes Canada à prendre les négociations au sérieux. Ça n'a pas été le cas... Nous avons réussi à obtenir quelques revendications, notamment sur le plan de l'accès à l'information, mais les efforts de l'employeur ont pitoyablement laissé à désirer, surtout compte tenu du fait que les deux parties ont été dans le même hôtel pendant des mois, séparées uniquement par deux étages!

Les membres des deux unités de négociation ont participé à un vote de grève et nous ont accordé un solide mandat de grève.

Reconnaissant que les négociations avaient atteint une impasse, le gouvernement a nommé un médiateur spécial, Morton Mitchnick. Celui-ci a tenu plusieurs séances de médiation qui se sont également avérées infructueuses. Le 22 septembre 2018, le Syndicat a exercé son mandat, conformément au *Code canadien du travail*, et il a déclenché des grèves tournantes pendant plus de 30 jours.

La planification et la mise en œuvre des grèves tournantes en 2018 constituent l'un des meilleurs exemples de coopération de la part du Conseil exécutif national dont j'ai été témoin au cours du dernier mandat. Les grèves tournantes et l'interdiction de travailler des heures supplémentaires constituent une brillante stratégie axée sur la situation que vivaient alors les travailleuses et travailleurs, puisque Postes Canada avait recours aux heures supplémentaires pour l'exécution d'une bonne partie du travail. Les travailleuses et travailleurs ont ainsi été en mesure de rejeter les offres d'heures supplémentaires de l'employeur sans crainte de représailles.

Il s'agit d'une période dont nous pouvons être fiers également parce que, pour la première fois de leur histoire, les FFRS ont débrayé et défendu leurs revendications par des mesures de grève. Peu importe leur lieu de travail, ils ont tenu tête à l'employeur avec défiance, fierté et détermination. Certaines des photos les plus mémorables que j'ai vues durant les grèves tournantes présentent une ou deux membres FFRS faisant du piquetage devant un petit bureau de poste. Ces membres n'avaient pas froid aux yeux et ne manquaient pas de volonté!

À leurs côtés se tenaient leurs consœurs et confrères de l'unité urbaine. Pour bon nombre de membres de l'unité urbaine, il s'agissait également d'une toute première participation à une ligne de piquetage du STTP. Ils ont eux aussi défendu leurs droits avec fierté et conviction. Les craintes voulant que les deux unités de négociation ne se soutiennent pas mutuellement se sont bien vite évanouies.

Tout le monde s'est serré les coudes et tout le monde a suivi le plan établi. Nous avons veillé à maintenir le flot du courrier pour ne pas nuire aux clients, puisqu'ils n'étaient pas la cible de notre lutte. Ils ont subi quelques retards dans la livraison de leur courrier, mais sans plus. Par contre, nous n'avons pas hésité à perturber le système de transport de Postes Canada, car tel était notre objectif.

Malheureusement, le gouvernement libéral a rompu ses belles promesses et, à notre avis, il a aussi enfreint la loi en nous forçant à retourner au travail le 25 novembre 2018 par l'adoption du projet de loi C-89. Postes Canada a berné le gouvernement (qui était bien disposé à se laisser berner) en lui faisait croire qu'il y avait un volume monstre de courrier accumulé, qu'il faudrait des mois pour rattraper ce retard et qu'il s'agissait d'une crise suffisante pour justifier la violation de nos droits prévus en vertu de la *Charte*.

Le gouvernement libéral a déclaré que le projet de loi C-89 était très différent du projet de loi C-6 des conservateurs, car il proposait à son avis un processus de résolution équitable doté de principes directeurs justes. Mais peu importe sous quel angle on l'aborde, il s'agit toujours d'une loi de retour au travail.

Comme nous l'avions fait pour le projet de loi C-6, nous avons contesté la constitutionnalité de la loi de retour au travail des libéraux, alléguant qu'elle était injustifiée et limitait le droit à la négociation collective. Nous disposons de preuves abondantes pour démontrer le bien-fondé de notre cause, et nous croyons que notre contestation sera couronnée de succès.

Nous avons aussi porté plainte auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il importe de noter que, le 14 juin 2017, le gouvernement fédéral a déclaré ce qui suit :

« Le gouvernement du Canada fait confiance au processus de négociation collective et le respecte. Ainsi, aujourd'hui, il a ratifié la Convention n° 98 et le droit d'organisation et de négociation collective de l'Organisation internationale du Travail (OIT) des Nations Unies. »

Ainsi, un peu plus d'une année plus tard, les libéraux ont manqué à leur parole. Nous avons eu gain de cause auprès de l'OIT dans le passé, mais c'est la première fois que le gouvernement fédéral fait l'objet d'une plainte depuis qu'il a signé la Convention n° 98.

Sous la contrainte, nous participons, devant l'arbitre Elizabeth MacPherson, au processus d'arbitrage de différend qui nous a été imposé. Le processus se déroule très bien. Nos témoins sont bien préparés et nous présentons de bons arguments pour appuyer nos revendications. Nous savons comment nous battre quand nous devons le faire.

Le gouvernement doit ordonner à Postes Canada de retourner à la table et de négocier une convention collective. La loi le permet, et le processus de négociation est la seule façon pouvant permettre aux parties de régler les problèmes qui durent depuis longtemps.

Annexe « T-1 »

L'annexe « T-1 » a été intégrée dans la convention collective de 2016 afin de favoriser des relations syndicales-patronales plus positives et constructives.

Comme il est indiqué dans la clause d'objet : « *La Société et le Syndicat conviennent donc de promouvoir une participation plus efficace, ouverte et continue entre les parties afin d'améliorer la communication et les relations de travail entre elles. Pour ce faire, les parties conviennent d'établir un comité mixte (le "Comité")* ».

Le Syndicat estime que le Comité devrait contribuer aux efforts pour veiller à ce que le Syndicat participe d'emblée aux discussions sur toute éventuelle modification apportée aux conditions de travail ou aux avantages sociaux. Normalement, Postes Canada prépare un plan et demande au Syndicat de l'approuver, bien que ce dernier n'ait joué aucun rôle dans sa conception. Cette démarche engendre des conflits et empêche tout progrès.

Le Comité peut demander l'aide du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), aide que le Syndicat a demandée d'emblée.

Au cours du présent mandat, j'ai fait partie de ce comité. Nous avons effectivement tenu, en 2017, plusieurs réunions au cours desquelles nous avons eu des discussions franches et ouvertes, et les membres du Comité ont travaillé à résoudre certaines questions. Le Comité a suspendu ses activités en 2018 pour que les parties puissent se concentrer sur les négociations.

Système iMIS et solution relative aux griefs

Au cours du présent mandat, il a été reconnu que le logiciel Oracle qu'utilise actuellement le service des griefs pour administrer le système des griefs et d'arbitrage était désuet et n'offrait plus le genre d'accès et de fonctionnalité dont le Syndicat avait besoin.

Le problème ne se limitait pas à la seule section des griefs. Il fallait mettre à jour l'ensemble du système de la technologie de l'information. Par conséquent, en 2017, le Conseil exécutif national a adopté une motion en vue d'effectuer une analyse indépendante des logiciels et des systèmes du service de la technologie de l'information (TI).

Après un long processus d'évaluation auquel ont participé le personnel, les dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux, les permanentes et permanents syndicaux ainsi que les comités exécutifs de section locale, le Conseil exécutif national a décidé de passer un contrat avec l'entreprise ASI pour mettre en œuvre un nouveau système, « iMIS ».

ASI a confié la solution relative aux griefs à l'entreprise Bursting Silver. Les permanentes et permanents syndicaux du service des griefs travaillent activement avec le service de la TI et avec l'entrepreneur pour mettre en œuvre le nouveau système de gestion des griefs.

Les travaux progressent comme prévu et le nouveau système est très impressionnant. Nous avons examiné le prototype de l'étape 1, qui comprend une interface fonctionnelle conviviale beaucoup plus facile à utiliser que celle de l'ancien système.

Des membres de la section des griefs ont récemment travaillé avec Bursting Silver à un examen et à une autre démonstration du système, pour en corriger les défauts et y ajouter des fonctionnalités.

Par conséquent, le travail du service des griefs sera beaucoup plus efficace, car le nouveau système permettra d'annexer au dossier des copies numérisées de documents. Quiconque accède à un grief particulier pourra consulter les éléments de preuve à l'appui et une liste des actions effectuées dans le dossier, y compris le moment où elles ont été effectuées, puis déterminer ce qui doit être fait et quand.

Le système comporte beaucoup d'autres fonctions nouvelles et utiles, y compris des processus pour faciliter l'accès des membres à l'information en temps réel sur l'état d'avancement de leurs griefs, et ce, à partir de leur propre portail.

Numérisation et base de données sur les griefs

Depuis de nombreuses années, le Syndicat héberge une base de données interrogeable sur les décisions rendues dans le cadre de la procédure d'arbitrage formelle. Étant donné que ce logiciel a lui aussi atteint la fin de sa fonctionnalité, des travaux sont en cours pour le remplacer par une base de données interrogeable dans notre système de gestions de documents Laserfiche. Ce système sera mis en œuvre en même temps qu'iMIS, et entrera en service au cours du deuxième semestre de 2019.

Au cours du mandat, le service des griefs, avec le précieux apport du personnel, a étiqueté et organisé des centaines de décisions pour qu'elles puissent être numérisées et incluses dans notre nouvelle base de données Laserfiche.

Les tests préliminaires révèlent que le lecteur optique de caractères (LOC) de nos imprimantes peut numériser facilement même des copies décolorées d'anciennes décisions. Une fois que ces décisions seront entrées dans la nouvelle base de données, nous serons en mesure d'accroître considérablement les capacités de recherche du système actuel, et nous prévoyons que les plaideuses et plaideurs pourront accéder à la base de données à partir de leurs propres ordinateurs partout au pays!

Parmi les autres initiatives importantes auxquelles nous travaillons figure la numérisation de centaines de documents historiques très importants contenus dans les blocs de classement du service des griefs au bureau national. Ces dossiers sont uniquement en format papier. Par conséquent, essayer de trouver un document particulier exige des recherches longues et fastidieuses, ce qui ne devrait pas être le cas à notre époque.

Une fois ces documents numérisés, ils pourront être trouvés et récupérés en quelques secondes, ce qui rendra le travail de notre section beaucoup plus efficace et nous permettra de mieux servir les membres.

Annexe « T » **Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement**

Le présent mandat a été ma première expérience du travail lié à l'annexe « T ». Je l'ai trouvé à la fois exaltante et frustrante.

Très tôt dans le mandat, l'employeur a tenté de rendre le travail quotidien du Comité de travail de l'annexe « T » et du Comité de direction tout à fait dysfonctionnel. C'était le prélude à la ronde de négociations collectives de 2016, pendant laquelle l'employeur a tenté (en vain) de carrément supprimer le fonds mixte patronal-syndical. En adoptant cette stratégie, l'employeur a esquivé ses responsabilités envers les apprentis MAM-11 actuels et finissants ayant participé à l'ancien programme d'apprentissage MAM-11, ce qui a donné lieu au grief d'interprétation national N00-12-00019, qui n'est toujours pas réglé.

Pour répondre à cette attaque contre l'annexe « T », le Syndicat a adopté une démarche consistante à soumettre, durant tout le mandat, des propositions de grande envergure pour favoriser l'expansion des services, sans oublier l'importance de projets plus traditionnels de type « récupération à l'interne ». Notre démarche misait sur de telles initiatives, conçues pour permettre à Postes Canada de devenir un chef de file pour le 21^e siècle en matière de responsabilités sociales, de livraison et d'environnement.

Néanmoins, peu importe le genre d'idées que nous avons proposées au début du mandat, nous faisions affaire (surtout sous Deepak Chopra) à un employeur qui n'avait aucun mandat pour s'engager dans l'expansion des services, ni aucun véritable désir de participer à quelque entreprise le moindrement visionnaire, soit, somme toute, un employeur sans imagination.

Il y avait aussi un autre problème important que nous avons confronté chez l'employeur, soit un manque constant d'efforts de sa part en vue d'assurer la stabilité des effectifs. En quatre ans, son service des Relations du travail a délégué quatre représentants différents au Comité de travail de l'annexe « T », ce qui, à mon avis, en dit long sur son manque d'engagement, qui d'ailleurs persiste encore.

Compte tenu des obstacles susmentionnés, nous avons proposé de nombreux projets possibles à l'employeur – misant surtout sur de nouveaux modèles et de nouveaux emplacements de comptoirs postaux de la Société, de nouveaux types de service de livraison, notamment la remise en valeur de l'aspect « public » du service postal public offert à la population québécoise et canadienne, par exemple des initiatives telles que le service de visite à domicile offert par les factrices et facteurs auprès des personnes âgées ou vulnérables. Nous avons refusé les « NON » continuels du patron et avons travaillé avec les membres et nos divers alliés, notamment syndicaux et environnementaux, pour dresser, dans le cadre de l'initiative « Vers des collectivités durables », un portrait d'ensemble de ce qui pourrait être offert dans la pratique.

Nos efforts persistants ont finalement porté fruit. La démarche patronale s'est mise à changer lorsque les paramètres de l'examen de Postes Canada ont été rendus publics et lorsque la ministre Carla Qualtrough a fait parvenir à Jessica MacDonald, PDG par intérim de Postes Canada, une lettre confiant au service postal un mandat obligatoire de s'engager avec ses syndicats. Nous avons ainsi pu mener à terme un projet pilote de livraison de nouveaux produits en soirée. De plus, le Syndicat et l'employeur s'emploient maintenant à exploiter les possibilités du « dernier mille » de livraison et à tirer parti de notre présence auprès des domiciles et des commerces – les vrais propriétaires de Postes Canada.

L'employeur s'est aussi engagé par écrit à examiner conjointement avec le Syndicat comment les administrations postales d'autres pays s'y prennent pour redéfinir le rôle de leur service public face au déclin de la poste-lettres et à l'augmentation des volumes de colis, tout en s'offrant comme chefs de file dans la réponse aux changements climatiques. Cette initiative comprendra des réunions conjointes et des visites d'emplacements avec les représentants d'autres administrations postales.

Sur le plan des changements climatiques, après quatre ans de demandes faites dans le cadre des réunions du Comité de direction pour que la Société se concerte avec le Syndicat afin de répondre à l'enjeu environnemental et aux changements climatiques, l'employeur, vers la fin de 2018, s'est finalement engagé à travailler avec le Syndicat pour agir conjointement sur ces questions au sein de Postes Canada.

Au moment d'écrire ces lignes (printemps 2019), l'employeur a recruté du personnel et des experts-conseils et a affecté les ressources nécessaires afin d'élaborer un cadre pour le changement et un plan pour l'avenir. Ce sont de bonnes nouvelles pour le Syndicat et, en effet, pour le pays, car il y a peu d'enjeux aussi importants que les changements climatiques et l'état dans lequel nous léguons cette planète aux générations à venir.

Postes Canada exploite le plus grand réseau de points de vente et le plus grand parc de véhicules au pays. Elle devrait donc offrir l'exemple de ce qu'une grande entreprise peut faire pour mobiliser sa main-d'œuvre et ses représentantes et représentants de façon positive et progressiste pour renverser les effets défavorables des changements climatiques.

Pour terminer, je suis particulièrement heureux de signaler qu'en contournant les obstacles posés par Postes Canada, nous avons réussi à affiner nos idées, à en générer de nouvelles, et à obtenir des appuis de toutes parts à nos propositions d'expansion du service.

Je tiens à remercier Lynne Pajot (qui a pris sa retraite du STTP en 2018), Christopher Schwartz, Cinthia Heanna et Alan Somaio (qui remplace Cinthia pendant le congé de celle-ci), qui ont travaillé sans relâche au Comité de travail au cours du présent mandat, pour la réalisation des rêves et des aspirations de nos membres. Je remercie également Cathy Kennedy, Geoff Bickerton et Joanne Gomercich de leur précieux apport au Comité de direction.

Consultations nationales

Le portefeuille des consultations nationales comporte trois sortes de réunions :

- Consultations de l'unité de l'exploitation postale urbaine;
- Consultations de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS);
- Consultations sur le tri séparé de la livraison.

Pendant la période allant de février 2015 à février 2019, le Syndicat a participé à 91 consultations nationales distinctes ayant trait à plus de 600 questions.

Ces chiffres ne comprennent pas les nombreuses consultations et visites d'emplacements tenues à l'échelle locale et auxquelles ont participé les permanentes et permanents syndicaux nationaux. Au nombre des questions traitées figurent : installations externes durant les périodes de pointe, tri séparé de la livraison, points de vente au détail éphémères (« pop-up »), bras robotisé, la trieuse internationale des petits paquets (ISPS), et construction de futures établissements de traitement et postes de facteurs et factrices.

Nouvelles technologies – article 29

Au cours du mandat, Postes Canada a poursuivi la mise en place de nouvelles technologies qui auront une incidence majeure sur les niveaux d'effectifs.

En juillet et septembre 2015, la Société nous a remis un avis signifiant son intention d'installer un système de dépôt automatisé de colis (« ROBI ») dans l'établissement de traitement du courrier Léo-Blanchette, à Montréal. Par cette technologie, Postes Canada cherche à réduire ses coûts d'exploitation et à augmenter l'efficacité de ses opérations colis. Le ROBI devait être mis en service en novembre 2016. Or, il ne l'est toujours pas et fait encore l'objet d'essais. La construction de cette nouvelle technologie a été confiée à Toshiba, et le résultat servira de prototype à d'autres administrations postales partout dans le monde. « ROBI » est en fait un bras robotisé capable de décharger des colis ou des contenants rangés sur palettes ou monoteneurs, et de les placer sur un convoyeur de colis du SITC (système intégré de traitement du courrier). Selon les estimations actuelles, son installation entraînera la perte d'environ quatre postes à plein temps, chiffre qui pourrait augmenter advenant l'installation d'autres unités.

En juin 2017, Postes Canada a avisé le STTP de son intention d'installer des trieuses internationales de petits paquets (ISPS) dans l'établissement Gateway West, et à Burnaby, en Colombie-Britannique. L'installation a été achevée et les trieuses ont été mises en service à l'automne 2018. L'ISPS, qui comporte 10 stations d'alimentation et environ 825 corbeilles par trieuse, requiert une superficie de 66 000 pieds carrés. Elle est à même de trier 12 000 colis l'heure. Elle a entraîné une réduction de onze postes à plein temps.

En janvier 2019, Postes Canada nous a signifié qu'elle avait l'intention d'installer une nouvelle trieuse de colis à Montréal (établissement Léo-Blanchette), et a précisé que ses prévisions de croissance de volumes de colis et de paquets l'obligeaient à augmenter de 23 000 pièces l'heure sa capacité de tri à Montréal. La nouvelle trieuse de paquets aura des fonctionnalités semblables à celles des trieuses internationales de petits colis installées à Burnaby, en Colombie-Britannique, et à Gateway West, mais elle ne traitera pas le même produit. L'installation de cette machine commencera en 2019 et sa mise en service est prévue à l'été de 2020. Elle traitera des paquets et des petits colis à raison de 27 000 pièces l'heure. Or, nous n'avons pas encore reçu l'avis que l'employeur doit remettre aux termes de l'alinéa 29.03 b) de la convention collective. D'autres discussions auront lieu à ce sujet.

Nouveaux établissements et centres de livraison

En 2018 et 2019, Postes Canada a signifié au Syndicat son intention de construire trois nouveaux centres de livraison, soit à Vaughan, à Kitchener et à Burlington, en Ontario, ainsi qu'un nouvel établissement de tri de colis dans la RGT Est, toujours en Ontario.

Vaughan (Ontario)

La SCP compte ériger une installation de 60 000 pieds carrés au 655, chemin Creditstone. L'installation sera fonctionnelle dès l'automne de 2019. Tous les itinéraires (environ 156) de factrices et facteurs et de FFRS relevant des postes de facteurs et factrices de Woodbridge, Maple/Vaughan, Concord et West Beaver Creek (Thornhill) seront regroupés au nouveau centre de livraison.

Burlington (Ontario)

La Société compte ériger une installation de 40 000 pieds carrés au 1221, chemin Heritage. L'installation sera fonctionnelle dès l'automne de 2019. Tous les itinéraires de factrices et facteurs et de FFRS relevant du poste de facteurs et factrices de Burlington Main et du poste de facteurs et factrices n° 8 (environ 108 itinéraires) seront regroupés au nouveau centre, y compris les services urbains fusionnés (SUF).

Kitchener (Ontario)

La Société entend construire une nouvelle installation de 44 000 pieds carrés au 640, promenade Trillium. L'installation sera en service dès l'automne 2019. Les trois postes de facteurs et factrices actuels seront regroupés au nouvel emplacement. Par conséquent, Postes Canada motorisera tous les itinéraires à pied. Néanmoins, les conducteurs et conductrices de navettes seront encore tenus de transporter les colis, le courrier et le matériel entre la nouvelle installation et le centre de colis des CSP actuel.

Centre de tri de la RGT Est

Le 11 février 2019, la Société nous a téléphoné pour nous signaler qu'elle entendait construire un nouveau centre de tri de colis dans le nord-est de Scarborough. Le nouvel établissement RGT Est sera construit sur un terrain de 41,5 acres. Selon l'employeur, le centre principal d'acheminement de Toronto (Gateway) continuera d'être un établissement important. Nous n'avons pas encore reçu d'avis écrit ni d'autres renseignements à ce sujet.

300, promenade Courtneypark, à Mississauga (Ontario)

En septembre 2018, Postes Canada a fait connaître au Syndicat son intention d'établir à cette adresse, de façon temporaire, une installation de tri de colis externe. À la fin d'avril 2019, elle nous a avisé de son intention de prolonger de cinq ans le bail de location de cette installation et de redistribuer le matériel entre le centre principal d'acheminement de Toronto (Gateway), l'établissement de traitement du courrier de Hamilton et l'installation située au 300, promenade Courtneypark.

Burnaby (Colombie-Britannique)

Pour faire place à l'installation d'une nouvelle trieuse internationale de petits colis, Postes Canada a dû louer une nouvelle installation dans cette ville.

Tri séparé de la livraison (TSL)

En mars 2017, Postes Canada nous a remis un avis signifiant son intention de mettre en œuvre le tri séparé de la livraison (TSL). Il s'agit de confier aux achemineurs de nuit du groupe 2 le tri manuel des articles courts et longs et des envois surdimensionnés qui est présentement exécuté par les facteurs et factrices. Ces derniers seront aussi chargés d'assurer la mise en liasses du courrier et la préparation du courrier non destiné à la livraison, tel que les articles à réexpédier, les articles mal triés et les articles à retourner à l'expéditeur. Selon la SCP, ce changement s'explique du fait que la superficie des postes de facteurs et factrices actuels ne suffit pas compte tenu des volumes de colis accusés qu'elle doit traiter.

La Société comptait mettre en œuvre le tri séparé de la livraison d'abord dans son installation de Laval Ouest, à Montréal, et à la succursale « C » d'Ottawa. Par suite de discussions pointues tenues avec la SCP au sujet de cette initiative, nous avons pu empêcher sa mise en œuvre à la succursale « C » d'Ottawa, mais en contrepartie, il fallait un compromis consistant à instituer deux vagues de livraison au lieu d'une seule. Nous n'avons pas réussi à changer son avis relativement à la mise en œuvre du TSL à l'installation de Laval-Ouest, malgré toutes les solutions de recharge que nous lui avons proposées. Par contre, nous avons réussi à la convaincre de maintenir les postes de jour. La Société a néanmoins procédé de façon unilatérale, malgré notre forte opposition. Le Syndicat a donc déposé un grief national le 18 septembre 2017. Or, le mois suivant, Postes Canada nous a envoyé un autre avis nous signalant qu'elle allait mettre en œuvre le tri séparé de la livraison dans des installations additionnelles. Elle a aussi instauré de façon unilatérale le tri séparé de la livraison à l'installation Wicksteed (région du Grand Toronto) et au centre de livraison North Fraser (Burnaby, Colombie-Britannique).

Le 9 janvier 2019, la Société nous a avisé qu'elle planifiait la mise en œuvre du TSL dans 37 postes de facteurs et factrices à 16 endroits en 2019. Dans les consultations que nous avons eues avec elle à ce sujet, nous avons proposé des solutions de rechange à la mise en œuvre du TSL, en fonction de renseignements obtenus des régions et des sections locales concernées.

Les permanentes et permanents syndicaux nationaux du service des griefs et du service des effectifs du bureau national ont collaboré avec les sections locales concernées pour contester les estimations de volume et de superficie de l'employeur, et ils ont fourni des solutions de rechange. Nous sommes très heureux de signaler que l'employeur a finalement annulé toute expansion planifiée du TSL en 2019. Or, la lutte à cet égard n'est pas terminée.

Initiatives de la Société

Au cours du mandat, Postes Canada a mis en œuvre un grand nombre d'initiatives et de projets pilotes. En voici quelques exemples :

- Installations externes durant les périodes de pointe;
- Points de vente au détail éphémères (« pop-up »), pendant les périodes de pointe;
- Installation progressive de casiers A-62 pour les FFRS;
- Projet pilote de remise en lieu sûr;
- Balayage effectué au véhicule;
- Solutions relatives au commerce du cannabis;
- Dépôt direct automatique;
- Nouveau modèle de livraison des colis pour les FFRS;
- Mise à la poste d'articles de tabac et de vapotage.

La tenue de consultations syndicales-patronales est essentielle, car elle permet au Syndicat de se renseigner, de fournir son avis, d'exprimer son opposition et de rectifier ou de régler les problèmes, y compris les effets défavorables des initiatives de la Société.

Le droit à la tenue de consultations constructives est prévu à l'article 8 de notre convention collective. Il mérite d'être pris au sérieux, car il joue un rôle important dans la procédure de règlement des griefs. Nous devons profiter de tous les outils et recours que nous possédons pour riposter, à tous les paliers du Syndicat, aux attaques de l'employeur contre nos droits.

Santé et sécurité

Encore une fois, lors des dernières négociations des conventions collectives, Postes Canada nous a démontré qu'elle est beaucoup plus intéressée à la question financière qu'aux questions liées à la santé et à la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Ses agissements et son entêtement à continuellement imposer une méthode de travail qui augmente les risques de blessure sont un autre exemple de sa courte vision d'un milieu de travail sain et sécuritaire. De plus, la Société continue de refiler la responsabilité des accidents sur le dos de nos membres.

De son côté, le STTP a continué sa lutte pour le bien-être des membres et fait en sorte que le milieu de travail s'adapte aux membres et non pas que nos membres s'adaptent à leur milieu de travail. Malheureusement, il reste encore beaucoup à faire pour faire comprendre à cet employeur que le mépris envers les droits des travailleuses et des travailleurs ne le mènera nulle part. Ce n'est pas en tentant par tous les moyens de se défiler des responsabilités qui lui incombent qu'il s'acquittera de ses obligations contractuelles.

Vestes de haute visibilité

Cette nouvelle partie de l'uniforme pour nos membres effectuant la livraison s'est fait grandement remarquer. Cette initiative a été imposée partout au pays par suite d'un accident dans l'ouest du pays où un confrère a été happé par un véhicule alors qu'il sortait d'un véhicule de livraison de la Société. À la suite de cet accident, Emploi et Développement Social Canada (EDSC) a remis à la Société une promesse de conformité volontaire (PCV). En janvier 2015, Postes Canada a répondu à EDSC qu'elle exigerait que tout le personnel de livraison au pays porte la veste de haute visibilité.

Cette pratique a été mise en place par Postes Canada avec plus ou moins de rigueur. Toutefois, à la fin de 2017, un autre facteur s'est fait happen par un véhicule alors qu'il effectuait la livraison du courrier à pied dans l'est du pays. C'est à la suite de cet accident que la Société a modifié unilatéralement sa politique et a imposé de façon plus rigoureuse le port de la veste.

Dès l'application de la promesse de conformité volontaire par Postes Canada, le comité national des uniformes s'est penché sur la possibilité de modifier les uniformes afin de ne plus avoir à travailler avec la veste de haute visibilité par-dessus nos uniformes de Postes Canada.

Au printemps 2018, les polos à manches courtes ont fait leur apparition, alors que les parkas de haute visibilité sont prévus pour la mise à l'essai à la fin mars 2019 dans les zones plus froides du pays.

Suite à ces modifications des uniformes, la Société nous a informés que le modèle de l'uniforme complet serait complètement revu de A à Z.

Violence en milieu de travail

Selon les chiffres de Postes Canada, durant les années 2015 à 2017, les incidents de violence en milieu de travail ont sensiblement stagné entre 180 et 206 incidents pour ensuite doubler en 2018. En effet, 418 incidents de violence au travail sont survenus, dont 312 concernaient des membres du STTP. Sur ces 418 incidents, on en recensait 163 en Ontario, 36 au Québec, 32 dans les provinces maritimes, 73 dans la région des Prairies et 72 dans la région du Pacifique. Ces incidents ont touché 189 hommes et 173 femmes.

Projet de loi C-65 proposant des modifications du *Code canadien du travail* concernant la violence en milieu de travail

En novembre 2017 le projet de loi C-65 a été déposé en chambre pour la première lecture et a obtenu la sanction royale en octobre 2018.

Durant ce processus, le STTP a participé de façon active aux débats, que ce soit en déposant un mémoire devant nos représentants du gouvernement ou en participant aux diverses tables de discussion en sous-comité, pour veiller à ce que l'intérêt de nos membres figure en priorité.

Représentantes et représentants en matière de santé et de sécurité (RSS)

Les représentantes et représentants en matière de santé et de sécurité (RSS) s'occupent des questions de santé et de sécurité dans les bureaux où il y a moins de vingt (20) travailleuses et travailleurs. 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 des membres de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA).

En ce qui concerne les bureaux où il y a des membres de l'AOPC, les membres du STTP intéressés par le poste de RSS sont automatiquement élus.

Pour les bureaux où il y a des membres de l'ACMPA, un processus électoral a été discuté et convenu en 2009 entre les organisations.

Les personnes ainsi élues lors de ces élections le sont pour une période de deux ans.

En juin 2018, à la suite d'élections, plus d'une cinquantaine de bureaux ont participé au processus d'élection. De ce nombre, près de la moitié des représentantes et représentants du STTP ont été élus.

Le Syndicat se doit d'être plus engagé dans les bureaux où nos membres travaillent. Le Comité national de santé et sécurité devra se pencher sur une façon de communiquer et inciter nos membres à devenir nos représentantes en santé et sécurité dans les bureaux où il y a moins de vingt (20) travailleuses et travailleurs.

Annexe « DD »

Les formations de l'annexe « DD », tant pour les membres siégeant aux comités locaux mixtes de santé et de sécurité (CLMSS) que pour les travailleuses et travailleurs, se sont poursuivies depuis le dernier congrès en mai 2015. Au cours du dernier mandat, nous avons formé, en février 2016 et en février 2018, des consœurs et confrères qui sont devenus par la suite des animateurs et animatrices pour les nouveaux membres des différents CLMSS. Au cours de la même période, nous avons également formé, en octobre 2016 et mai 2017, des consœurs et confrères qui sont devenus par la suite des animateurs et animatrices pouvant offrir la formation prévue à l'annexe « DD ». Au moment de rédiger le présent rapport une formation en français et une formation en anglais étaient prévues, en avril 2019 à Montréal, pour devenir animatrices et les animateurs des futures formations qui seront données aux nouveaux membres du STTP siégeant aux CLMSS.

En 2018, près de 3 000 membres ont suivi la formation de l'annexe « DD ». En 2018, 163 travailleuses et travailleurs de vente au détail ont reçu la formation prévue au module 5, comparativement à aucun en 2017. Par contre, Postes Canada nous a informés que la formation des modules 1 et 2, requise avec le module 5, sera donnée ultérieurement en 2019.

Questions relatives aux groupes 3 et 4

En juillet 2017, à la suite de l'initiative du programme sur la sécurité des installations électriques discuté entre le STTP et Postes Canada depuis décembre 2012 et d'un processus de mise à l'essai envoyé à plus d'une trentaine de membres, qui s'est conclu de façon positive en octobre 2016, la Société a mis à la disposition des travailleuses et travailleurs les nouveaux uniformes conformes pour plusieurs postes et classes d'emplois des groupes 3 et 4.

De plus, depuis mars 2016, des lunettes de sécurité sur ordonnance sont disponibles pour ces mêmes membres.

Légalisation du cannabis

Le 17 octobre 2018, le cannabis est devenu légal au Canada. Cette situation a été perçue, par les employeurs du secteur fédéral comme une occasion d'instaurer un système de dépistage aléatoire pour déterminer si les travailleuses et les travailleurs effectuaient leurs tâches sous l'influence de substances. Lors de discussions en sous-comité gouvernemental sur le sujet, le STTP s'est joint au Congrès du travail du Canada (CTC), avec les syndicats du secteur fédéral, pour rappeler aux représentants des employeurs que de tels tests constituent une atteinte à la vie privée et contrevenait ainsi à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Plusieurs décisions de la Cour suprême viennent appuyer nos arguments à cet égard.

Fentanyl

À la fin de l'année 2016, le phénomène du fentanyl était de plus en plus médiatisé dans l'ensemble du pays, après avoir fait des ravages mortels chez les usagers de drogues illicites, dans l'Ouest du pays. Dès lors, le STTP a entrepris des discussions avec la SCP afin de connaître les dangers potentiels qu'avait cette substance dans le réseau postal et les mesures à mettre en place pour contrer les effets d'un déversement accidentel sur l'équipement de manutention ou dans les aires de travail.

Même si nous avions des procédures en place pour les incidents biologiques douteux, nous avons tout de même invité, lors de la rencontre du CNMSS de mars 2017, un spécialiste en hygiène professionnelle qui a œuvré à titre de conseiller avec Santé Canada et la GRC, pour nous expliquer les dangers possibles d'un contact accidentel avec le fentanyl.

Le spécialiste nous a expliqué que le fentanyl ne demeure pas en suspens dans l'air. Si un contact se fait sur la peau, un rinçage rapide à l'eau est suffisant pour éliminer le danger, s'il n'y a pas de coupure sur la peau.

Au cours de la même année, le STTP a demandé à la SCP d'introduire la naloxone, un antidote efficace contre le fentanyl, dans toutes les installations de la Société. Celle-ci a répondu en mettant en place le naloxone dans les grands centres de tri au Canada. Les responsables des premiers soins de chaque centre ont également reçu la formation nécessaire pour la manipulation et l'administration de l'antidote.

Cela dit, nous devons demeurer vigilants et nous assurer de mettre en place les procédures établies au SMS en cas de déversement et aviser immédiatement les premiers répondants ainsi que la sécurité publique.

Programme d'assurance-invalidité de courte durée

Le processus d'appel du programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) comporte des lacunes sur lesquelles nous nous sommes penchés. Nous tentons aussi de régler les questions d'équité procédurale qui découlent de l'ingérence patronale. Dans le cadre des négociations, nous avons soumis des revendications pour tenter de régler certaines de ces questions, et nous devrons tenir des consultations pour régler les autres.

La majorité des appels que nous traitons portent sur la santé mentale. Nous nous apprêtons à élargir la liste de médecins, mais il nous faut un plus grand nombre de psychiatres et de femmes, bilingues de préférence.

Au cours du prochain mandat, il faudra se pencher sur les coûts, qui augmentent chaque année.

Griefs

Griefs renvoyés à l'arbitrage

Pour obtenir le nombre de griefs déposés par année, consultez l'annexe A.

Entre 2014 et 2018, le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a diminué de 20 %. La moyenne mensuelle de griefs déposés au cours de la même période a chuté dans six des huit régions.

Nous avons constaté que la qualité des dossiers de grief a augmenté, grâce au taux accru de non-renvoi. Nous attribuons aussi une partie de la diminution à l'initiative d'une région qui, au lieu de renvoyer de multiples griefs sur une même question, regroupe les griefs en un seul et renvoie celui-là.

Frais d'arbitrage

Pour obtenir le sommaire des frais d'arbitrage et autres coûts, par année, consultez l'annexe B.

Les frais d'arbitrage ont diminué au cours du mandat. Durant l'exercice de 2014-2015, au cours duquel je suis entré en poste, ces frais étaient à leur niveau le plus élevé du mandat, mais ils étaient bien inférieurs à ce qu'ils étaient en 2008 quand je suis devenu dirigeant régional des griefs. Des efforts avaient été déployés entre 2008 et 2015 pour contenir les frais juridiques excessifs.

N'eut été des frais nettement excessifs facturés par un arbitre de la région de l'Atlantique (nous sommes en train de régler cette question), le montant total de tous les frais d'arbitrage du Syndicat aurait chuté juste sous le seuil des 2 millions de dollars en 2017-2018, et à 1,7 million de dollars d'ici la fin de 2019. Il s'agit du montant le moins élevé depuis plus de dix ans.

Cette réduction des coûts est directement attribuable au travail acharné des représentantes et représentants syndicaux et des plaideuses et plaideurs d'un bout à l'autre du pays qui font de moins en moins appel à des avocats. Toutefois, il reste encore beaucoup de travail à accomplir.

Accumulation de griefs

Pour obtenir une liste des griefs déposés aux termes de chacune des conventions collectives (urbaine et FFRS), consultez l'annexe C.

Tôt dans le mandat, j'ai visité des bureaux régionaux et locaux, avec la permanente ou le permanent syndical responsable de la région, pour discuter des façons de réduire l'accumulation de griefs. Nous nous sommes penchés sur le nombre de griefs et avons examiné depuis combien de temps ils étaient dans le système, ainsi que les questions visées. Nous avons aussi vérifié s'ils avaient été mis en suspens par erreur.

La majorité des régions ont réagi en s'attaquant à l'accumulation de grief. Le tableau ci-dessus montre que le nombre de griefs est faible là où des efforts ont été consentis pour en réduire l'accumulation.

Règlement du grief de 2011

En août 2018, Postes Canada a offert de régler tous les griefs qui avaient été déposés en réponse aux modifications que l'employeur a apportées aux conditions de travail en 2011 avant la grève ou le lock-out. Nous avions obtenu gain de cause à l'arbitrage du grief sur la question devant l'arbitre Bergeron, mais l'employeur a interjeté appel de la décision de la Cour supérieure.

La décision Firestone dans le dossier de la contestation constitutionnelle de la loi de retour au travail (C-6) a mené à l'annulation de la loi. Malheureusement, un des effets indésirables de cette décision est que la convention collective n'est plus considérée en vigueur durant la grève ou le lock-out. Or, puisque la décision de l'arbitre Bergeron se penchait sur les répercussions de la loi de retour au travail, cette décision n'était donc plus en vigueur.

Par conséquent, les membres n'ont pas été en mesure d'accumuler de crédits de congé annuel et de congé de maladie pour le mois de juin 2011. La situation a aussi donné lieu à plusieurs autres effets indésirables. Postes Canada a bénéficié de manière indue d'une décision qui aurait dû être une grande victoire pour les travailleurs et travailleuses. Tout le monde le lui a fait remarquer à chaque réunion.

Je crois qu'elle a compris le message, car elle a soudainement accepté d'indemniser tous les plaignants et plaignantes malgré le fait qu'elle n'était pas tenue de le faire légalement (seulement moralement).

Les membres se souviendront qu'ils ont reçu, à la fin de l'année dernière, un paiement initial correspondant aux avantages sociaux universels dont presque tous avaient été privés, tels que les crédits de congé annuel.

Le travail plus compliqué qui s'effectue présentement a trait à des situations individuelles. Les permanentes et permanents syndicaux ont travaillé de longues heures pour cerner les enjeux visés par chacun des milliers de griefs qui ont été déposés et pour calculer les indemnités et les dommages-intérêts moraux.

Un autre paiement est prévu bientôt. Certaines questions, comme les intérêts qui doivent être versés, devront être soumises à l'arbitre de nouveau.

Remerciements

Je dois reconnaître la contribution des nombreuses personnes qui m'ont accompagné et soutenu durant mon parcours.

Merci aux permanentes et permanents syndicaux du service des griefs et de l'arbitrage. Il s'agit, dans l'ordre de l'emplacement de leurs bureaux, de Rona Eckert, Carl Girouard, Chris Pleasants, Cathy Kennedy, Marc Roussel et Joanne Gomercich. Un merci tout particulier à Coleen Jones, permanente syndicale suppléante, qui a remplacé la consœur Kennedy pendant que cette dernière était affectée aux négociations et au comité de l'équité salariale. Vous faites tous et toutes un travail exceptionnel et une différence dans la vie des gens que nous représentons. Je sais que les négociations et autres tâches associées au Conseil exécutif national m'ont obligé à m'absenter du bureau durant de longues périodes, et je vous suis très reconnaissant pour votre patience et vos efforts additionnels durant ces absences.

Rona, Carl et Chris méritent notre reconnaissance pour avoir facilité mon intégration et celle des autres membres du service, car nous en étions à notre premier mandat au bureau national. Vous avez su partager vos connaissances et faire preuve de patience pendant que nous apprenions les rouages du service.

Je tiens à remercier du fond du cœur tous les membres du personnel. Les dirigeantes et dirigeants et les permanentes et permanents syndicaux arrivent et repartent, mais vous demeurez en place et vous assurez le bon fonctionnement de l'organisation, en travaillant avec patience et professionnalisme. Votre expérience et vos connaissances de l'organisation sont inestimables. Le service des griefs a connu un roulement du personnel. Les consœurs qui travaillent dans le service en ce moment sont : Carole Marcotte, Vanessa Murenzi, Ariane Michaud-Soucy, Natacha Gascon et une employée nommée pour une période déterminée, Melissa Wright.

Je tiens aussi à remercier Lise Hogue, qui a été mon adjointe administrative durant une bonne partie du mandat et qui m'a aidé plus qu'elle ne le sait. Elle est retournée travailler au service des effectifs, poste qu'elle avait déjà occupé pendant plus de dix ans. Le service des effectifs est chanceux de pouvoir compter sur elle. Je tiens aussi à remercier Candice O'Connell, qui nous a quittés après mon arrivée pour une retraite bien méritée.

Enfin, je tiens à remercier sincèrement ma partenaire, Brigitte, qui comprend ma passion pour ce travail et m'encourage chaque jour!

Remarques finales

Comme je l'ai indiqué au début du présent rapport, le mandat qui s'achève a été très difficile et il a nécessité une collaboration à tous les paliers du Syndicat pour relever les défis auxquels nous avons été confrontés. J'ai été très impressionné par l'engagement des membres au cours des deux rondes de négociation et des conditions de travail défavorables. J'ai aussi été très impressionné par les gains réalisés dans les conventions collectives conclues avec nos unités de négociation du secteur privé.

En ma qualité de membre du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national, j'ai compris à quel point il est sage que des groupes de personnes prennent les décisions de manière démocratique, comme le prévoit les statuts nationaux, pour assurer l'équilibre du pouvoir. Au STTP, ce ne sont pas les dirigeantes et dirigeants qui dirigent le syndicat et je suis fier de cette réalité. Elle m'a appris à essayer de trouver un terrain d'entente pour en arriver à un consensus afin de mieux servir nos membres.

Je suis fier de l'attention que le Syndicat a toujours accordée aux questions sociales ici et à l'étranger. Bien que notre travail de solidarité internationale soit remis en question par certains de nos membres, je reconnaiss pleinement son importance et l'appui. Les travailleuses et travailleurs du monde entier éprouvent les mêmes difficultés parce qu'ils font face aux mêmes employeurs en cette ère de mondialisation. Au cours du présent mandat, le Conseil s'est penché attentivement sur le choix des participantes et participants appelés à effectuer le travail nécessaire pour atteindre nos objectifs.

Nous avons des représentantes et représentants exceptionnels qui défendent les intérêts des membres dans plusieurs domaines, notamment les négociations, les consultations, l'arbitrage des griefs, les appels auprès des commissions des accidents du travail, les procédures d'appel des programmes d'assurance-invalidité de courte durée et de longue durée, les comités de santé et de sécurité, les comités des droits de la personne et le soutien des membres à titre de déléguées et délégués sociaux.

Nous devons veiller à ce qu'ils continuent d'avoir à leur disposition les outils et les ressources dont ils ont besoin pour effectuer efficacement leur travail. Axer nos efforts sur l'éducation au palier local au moyen de séances de formation d'une journée constitue, à mon avis, une façon efficace d'assurer le perfectionnement de nos plaideuses et plaideurs sur des sujets importants.

Ayant occupé le poste de dirigeant national des griefs pendant quatre ans, je constate maintenant qu'il existe des occasions pouvant permettre aux permanentes et permanents syndicaux nationaux et au dirigeant national des griefs d'agir comme conseillers dans le cadre de certains griefs nationaux. Je n'ai pas été en mesure de m'engager à cet égard en raison de mon rôle relativement aux négociations pendant plusieurs mois. Au cours du prochain mandat, lorsque nous aurons conclu de nouvelles conventions collectives, il y aura davantage de temps pour effectuer ce travail.

Le Conseil exécutif national comptait un grand nombre de nouveaux membres, mais à mon avis il a quand même bien fonctionné. Nous avons transformé en possibilités les défis auxquels nous avons été confrontés. Nous nous sommes aussi attaqué à des questions de longue date en matière de politique interne qui devaient être réglées. Nous l'avons fait de manière professionnelle. J'ai toujours agi dans le meilleur intérêt des membres et laissé mes préoccupations politiques à la porte.

En terminant, puisque je me représente au poste de dirigeant national des griefs, j'espère pouvoir compter de nouveau sur votre soutien. Je n'ai pas terminé le travail entrepris il y a quatre ans, et il reste tellement à faire... ce qui me fait penser au poème de Robert Frost intitulé « Stopping by Woods on a Snowy Evening » (*en s'arrêtant par les bois un soir de neige*) :

[traduction]

« *Les bois sont beaux, sombres et profonds,
Mais j'ai des promesses à tenir,
Et un long chemin à parcourir avant de dormir
Et un long chemin à parcourir avant de dormir* »

Solidarité,



Peter Denley
Dirigeant national des griefs

GRIEVANCES REFERRED TO ARBITRATION
GRIEFS RENVOYÉS À L'ARBITRAGE

Report Date / Date du rapport : 15-APR-2019 12:35

Coll. Agr./Conv. Coll : ALL

Regions Régions													2019		2019	
	2014		2015		2016		2017		2018		2019		First Half Première semestre		Second Half Deuxième semestre	
	Monthly Average Moyenne	Total Mensuelle	Monthly Average Moyenne	Total Mensuelle	Monthly Average Moyenne	Total Mensuelle										
NATIONAL	7	1	5	0	12	1	3	0	5	0	4	0	4	1		
ATLANTIC	945	79	1106	92	1241	103	1265	105	1249	104	381	0	381	95		
QUÉBEC	1030	86	937	78	956	80	728	61	714	60	1997	0	1997	499		
MONTRÉAL-MÉTRO	1515	126	1396	116	1124	94	1204	100	1006	84	598	0	598	150		
CENTRAL	684	57	560	47	572	48	582	49	469	39	214	0	214	54		
ONTARIO	3234	270	2807	234	3261	272	3379	282	2516	210	460	0	460	115		
METRO-TORONTO	2232	186	3093	258	1745	145	2575	215	1963	164	265	0	265	66		
PRAIRIE	2249	187	1692	141	1499	125	1392	116	1713	143	582	0	582	146		
PACIFIC	1126	94	1033	86	1023	85	1155	96	1411	118	273	0	273	68		
TOTAL	13022	1085	12629	1052	11433	953	12283	1024	11046	921	4774	0	4774	1194		0

CUPW-STTP

July 2015 to March 2019 / juillet 2015 à mars 2019

Région - Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Costs 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	Frais légaux B.R.P. / Legal Fees - W.C.B. 5315	C.C.R.T. / C.L.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$272,078.66	\$66,359.03	\$906,234.77	\$1,244,672.46	\$0.00	\$3,402.15	\$3,402.15	\$1,248,074.61
Atlantique / Atlantic	\$956,468.08	\$47,850.62	\$143,179.16	\$1,147,497.86	\$0.00	\$40,276.52	\$40,276.52	\$1,187,774.38
Québec / Québec	\$103,794.76	\$206,196.04	\$156,910.63	\$466,901.43	\$112,265.14	\$21,845.22	\$134,110.36	\$601,011.79
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$266,742.57	\$243,767.21	\$305,817.56	\$816,327.34	\$50,679.42	\$7,191.53	\$57,870.95	\$874,198.29
Centre / Central	\$220,095.26	\$51,829.65	\$203,524.19	\$475,449.10	\$100,964.64	\$10,847.02	\$111,811.66	\$587,260.76
Ontario / Ontario	\$552,398.26	\$221,648.94	\$758,654.42	\$1,532,701.62	\$86,966.16	\$0.00	\$86,966.16	\$1,619,667.78
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$246,142.48	\$148,558.81	\$418,743.50	\$813,444.79	\$21,889.47	\$54,806.91	\$76,696.38	\$890,141.17
Prairies / Prairie	\$599,706.73	\$261,585.31	\$0.00	\$861,292.04	\$0.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$863,292.04
Pacifique / Pacific	\$469,597.85	\$196,118.07	\$246,945.43	\$912,661.35	\$117,566.13	\$5,398.31	\$122,964.44	\$1,035,625.79
TOTAL	\$3,687,024.65	\$1,443,913.68	\$3,140,009.66	\$8,270,947.99	\$490,330.96	\$145,767.66	\$636,098.62	\$8,907,046.61

CUPW-STTP

As at March 31, 2019 / au 31 mars 2019

Région - Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Costs 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	Frais légaux B.R.P. / Legal Fees - W.C.B. 5315	C.C.R.T. / C.L.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$18,775.62	\$15,369.82	\$50,550.70	\$84,696.14	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$84,696.14
Atlantique / Atlantic	\$102,098.13	\$12,626.12	\$22,891.13	\$137,615.38	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$137,615.38
Québec / Québec	\$15,712.05	\$45,969.84	\$71,255.61	\$132,937.50	\$41,208.89	\$3,916.33	\$45,125.22	\$178,062.72
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$41,913.15	\$44,074.27	\$55,415.19	\$141,402.61	\$6,049.54	\$0.00	\$6,049.54	\$147,452.15
Centre / Central	\$34,811.93	\$12,527.50	\$51,496.48	\$98,835.91	\$3,892.33	\$0.00	\$3,892.33	\$102,728.24
Ontario / Ontario	\$115,042.63	\$58,082.00	\$134,436.66	\$307,561.29	\$10,264.35	\$0.00	\$10,264.35	\$317,825.64
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$37,035.10	\$30,962.00	\$77,903.66	\$145,900.76	\$0.00	\$2,190.93	\$2,190.93	\$148,091.69
Prairies / Prairie	\$73,526.82	\$55,164.14	\$0.00	\$128,690.96	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$128,690.96
Pacifique / Pacific	\$52,544.33	\$41,820.74	\$85,011.80	\$179,376.87	\$25,769.33	\$0.00	\$25,769.33	\$205,146.20
TOTAL	\$491,459.76	\$316,596.43	\$548,961.23	\$1,357,017.42	\$87,184.44	\$6,107.26	\$93,291.70	\$1,450,309.12

CUPW-STTP

As at June 30, 2018 / au 30 juin 2018

Région - Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Costs 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	Frais légaux B.R.P. / Legal Fees - W.C.B. 5315	C.C.R.T. / C.L.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$71,738.12	\$11,527.52	\$317,576.26	\$400,841.90	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$400,841.90
Atlantique / Atlantic	\$244,169.80	\$12,948.85	\$7,547.97	\$264,666.62	\$0.00	\$23,123.04	\$23,123.04	\$287,789.66
Québec / Québec	\$37,919.61	\$51,807.67	\$38,115.30	\$127,842.58	\$40,945.11	\$5,686.80	\$46,631.91	\$174,474.49
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$54,715.16	\$76,173.84	\$43,843.12	\$174,732.12	\$10,619.31	\$0.00	\$10,619.31	\$185,351.43
Centre / Central	\$49,158.42	\$22,002.21	\$89,990.23	\$161,150.86	\$42,328.39	\$0.00	\$42,328.39	\$203,479.25
Ontario / Ontario	\$130,707.15	\$40,504.29	\$220,457.92	\$391,669.36	\$16,637.55	\$0.00	\$16,637.55	\$408,306.91
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$62,968.30	\$37,374.75	\$89,297.37	\$189,640.42	\$0.00	\$9,060.59	\$9,060.59	\$198,701.01
Prairies / Prairie	\$169,171.24	\$77,947.36	\$0.00	\$247,118.60	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$247,118.60
Pacifique / Pacific	\$145,354.11	\$43,890.58	\$89,147.43	\$278,392.12	\$7,134.62	\$1,208.94	\$8,343.56	\$286,735.68
TOTAL	\$965,901.91	\$374,177.07	\$895,975.60	\$2,236,054.58	\$117,664.98	\$39,079.37	\$156,744.35	\$2,392,798.93

CUPW-STTP

As at June 30, 2017 / au 30 juin 2017

Région - Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Costs 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	Frais légaux B.R.P. / Legal Fees - W.C.B. 5315	C.C.R.T. / C.L.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$70,805.88	\$10,894.30	\$119,721.85	\$201,422.03	\$0.00	\$3,402.15	\$3,402.15	\$204,824.18
Atlantique / Atlantic	\$318,875.98	\$8,797.50	\$43,833.70	\$371,507.18	\$0.00	\$9,612.72	\$9,612.72	\$381,119.90
Québec / Québec	\$33,445.94	\$57,993.40	\$35,654.64	\$127,093.98	\$22,161.68	\$9,913.90	\$32,075.58	\$159,169.56
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$48,435.01	\$60,578.92	\$90,893.16	\$199,907.09	\$11,986.61	\$4,989.47	\$16,976.08	\$216,883.17
Centre / Central	\$70,504.41	\$4,073.29	\$18,680.82	\$93,258.52	\$29,262.55	\$3,943.36	\$33,205.91	\$126,464.43
Ontario / Ontario	\$145,157.51	\$54,906.70	\$219,493.28	\$419,557.49	\$50,874.26	\$0.00	\$50,874.26	\$470,431.75
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$75,160.07	\$39,943.21	\$129,939.33	\$245,042.61	\$6,709.92	\$33,324.25	\$40,034.17	\$285,076.78
Prairies / Prairie	\$152,582.76	\$59,879.66	\$0.00	\$212,462.42	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$212,462.42
Pacifique / Pacific	\$135,659.95	\$56,002.85	\$50,224.45	\$241,887.25	\$25,056.21	\$0.00	\$25,056.21	\$266,943.46
TOTAL	\$1,050,627.51	\$353,069.83	\$708,441.23	\$2,112,138.57	\$146,051.23	\$65,185.85	\$211,237.08	\$2,323,375.65

CUPW-STTP

As at June 30, 2016 / au 30 juin 2016

Région - Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Costs 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	Frais légaux B.R.P. / Legal Fees - W.C.B. 5315	C.C.R.T. / C.L.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$110,759.04	\$28,567.39	\$418,385.96	\$557,712.39	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$557,712.39
Atlantique / Atlantic	\$291,324.17	\$13,478.15	\$68,906.36	\$373,708.68	\$0.00	\$7,540.76	\$7,540.76	\$381,249.44
Québec / Québec	\$16,717.16	\$50,425.13	\$11,885.08	\$79,027.37	\$7,949.46	\$2,328.19	\$10,277.65	\$89,305.02
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$121,679.25	\$62,940.18	\$115,666.09	\$300,285.52	\$22,023.96	\$2,202.06	\$24,226.02	\$324,511.54
Centre / Central	\$65,620.50	\$13,226.65	\$43,356.66	\$122,203.81	\$25,481.37	\$6,903.66	\$32,385.03	\$154,588.84
Ontario / Ontario	\$161,490.97	\$68,155.95	\$184,266.56	\$413,913.48	\$9,190.00	\$0.00	\$9,190.00	\$423,103.48
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$70,979.01	\$40,278.85	\$121,603.14	\$232,861.00	\$15,179.55	\$10,231.14	\$25,410.69	\$258,271.69
Prairies / Prairie	\$204,425.91	\$68,594.15	\$0.00	\$273,020.06	\$0.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$275,020.06
Pacifique / Pacific	\$136,039.46	\$54,403.90	\$22,561.75	\$213,005.11	\$59,605.97	\$4,189.37	\$63,795.34	\$276,800.45
TOTAL	\$1,179,035.47	\$400,070.35	\$986,631.60	\$2,565,737.42	\$139,430.31	\$35,395.18	\$174,825.49	\$2,740,562.91

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:04
 Coll. Agr./Conv. Coll. : STTP/CUPW
 CA Year/Année de la conv. coll. : 16
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUE	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	150	254	0	79	645	768	317	490	2703
Article 9.82/Article 9.82	0	1	10	0	1	4	8	1	9	34
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	1	8	0	0	0	0	3	12
Total Abeyance/Total en suspens	0	151	265	8	80	649	776	318	502	2749
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	7%	25%	0%	10%	13%	20%	11%	23%	14%
Other Active/Autre actif	7	1943	209	1226	458	3597	1954	1916	1061	12371
Total Active/Total de griefs actifs	7	2094	474	1234	538	4246	2730	2234	1563	15120
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	100%	97%	45%	56%	70%	85%	69%	80%	73%	75%
Decision/Décision	0	6	0	1	8	36	8	10	129	198
Withdrawn/Retiré	0	3	261	306	48	130	372	8	40	1168
Settled/Réglé	0	51	313	670	174	586	825	546	411	3576
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	0	60	574	977	230	752	1205	564	580	4942
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	0%	3%	55%	44%	30%	15%	31%	20%	27%	25%
Total for report/Total pour rapport	7	2154	1048	2211	768	4998	3935	2798	2143	20062

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:02
 Coll. Agr./Conv. Coll. : STTP/CUPW
 CA Year/Année de la conv. coll. : 12
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUE	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	27	27	1	8	53	103	42	20	281
Article 9.82/Article 9.82	0	5	114	33	1	27	20	15	76	291
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	1	6	0	0	0	0	0	7
Total Abeyance/Total en suspens	0	32	142	40	9	80	123	57	96	579
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	1%	4%	1%	0%	1%	1%	1%	2%	1%
Other Active/Autre actif	9	1887	125	293	212	1967	1933	1163	139	7728
Total Active/Total de griefs actifs	9	1919	267	333	221	2047	2056	1220	235	8307
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	33%	49%	7%	7%	9%	17%	24%	20%	6%	18%
Decision/Décision	5	207	74	69	144	254	52	96	575	1476
Withdrawn/Retiré	9	27	1101	1225	302	1435	1620	10	214	5943
Settled/Réglé	4	1789	2234	3437	1679	8033	5013	4789	3172	30150
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	18	2023	3409	4731	2125	9722	6685	4895	3961	37569
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	67%	51%	93%	93%	91%	83%	76%	80%	94%	82%
Total for report/Total pour rapport	27	3942	3676	5064	2346	11769	8741	6115	4196	45876

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:01
 Coll. Agr./Conv. Coll. : STTP/CUPW
 CA Year/Année de la conv. coll. : 10
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	4	0	0	0	3	5	0	1	13
Article 9.82/Article 9.82	0	232	703	133	203	843	183	188	298	2783
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total Abeyance/Total en suspens	0	236	704	133	203	846	188	188	299	2797
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	10%	29%	3%	13%	14%	6%	6%	9%	11%
Other Active/Autre actif	2	142	40	68	15	226	658	203	5	1359
Total Active/Total de griefs actifs	2	378	744	201	218	1072	846	391	304	4156
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	22%	16%	31%	5%	14%	18%	26%	12%	9%	16%
Decision/Décision	3	254	37	81	79	335	29	58	148	1024
Withdrawn/Retiré	4	45	512	753	239	465	468	7	188	2681
Settled/Réglé	0	1618	1094	2904	1070	4047	1927	2818	2594	18072
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	7	1917	1643	3738	1388	4847	2424	2883	2930	21777
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	78%	84%	69%	95%	86%	82%	74%	88%	91%	84%
Total for report/Total pour rapport	9	2295	2387	3939	1606	5919	3270	3274	3234	25933

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:00
 Coll. Agr./Conv. Coll. : STTP/CUPW
 CA Year/Année de la conv. coll. : 07
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Article 9.82/Article 9.82	0	17	11	6	14	115	1	25	7	196
Other Abeyance/Autre en suspens	0	2	10	1	0	0	0	0	0	13
Total Abeyance/Total en suspens	0	19	21	7	14	115	3	25	7	211
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Other Active/Autre actif	6	211	117	15	34	96	400	227	8	1114
Total Active/Total de griefs actifs	6	230	138	22	48	211	403	252	15	1325
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	16%	3%	2%	0%	1%	1%	4%	2%	0%	2%
Decision/Décision	13	373	182	631	255	458	179	310	423	2824
Withdrawn/Retiré	13	385	2195	1841	909	2078	2315	77	867	10680
Settled/Réglé	5	5842	4640	6223	4253	14300	7804	11135	7269	61471
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	31	6600	7017	8695	5417	16836	10298	11522	8559	74975
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	84%	97%	98%	100%	99%	99%	96%	98%	100%	98%
Total for report/Total pour rapport	37	6830	7155	8717	5465	17047	10701	11774	8574	76300

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 16:46
 Coll. Agr./Conv. Coll. : STTP/CUPW
 CA Year/Année de la conv. coll. : 03
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Article 9.82/Article 9.82	0	1	3	1	0	1	0	1	0	7
Other Abeyance/Autre en suspens	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
Total Abeyance/Total en suspens	0	2	5	1	0	1	0	1	0	10
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Other Active/Autre actif	2	4	39	1	1	22	79	27	10	185
Total Active/Total de griefs actifs	2	6	44	2	1	23	79	28	10	195
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	9%	0%	1%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%
Decision/Décision	14	88	182	152	176	181	88	222	234	1337
Withdrawn/Retiré	3	569	1645	1388	397	1162	817	9	623	6613
Settled/Réglé	3	4829	3316	3461	3196	7979	4064	5413	3098	35359
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	20	5486	5143	5001	3769	9322	4969	5644	3955	43309
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	91%	100%	99%	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%
Total for report/Total pour rapport	22	5492	5187	5003	3770	9345	5048	5672	3965	43504

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:14
 Coll. Agr./Conv. Coll. : RSMC/FFRS
 CA Year/Année de la conv. coll. : 03
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUE	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Article 9.82/Article 9.82	0	0	6	0	4	0	0	0	0	10
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
Total Abeyance/Total en suspens	0	0	11	0	4	0	0	0	0	15
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	2%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
Other Active/Autre actif	0	2	80	0	7	5	0	12	0	106
Total Active/Total de griefs actifs	0	2	91	0	11	5	0	12	0	121
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	0%	2%	12%	0%	6%	2%	0%	3%	0%	6%
Decision/Décision	5	1	57	0	19	5	0	39	23	149
Withdrawn/Retiré	3	19	155	25	60	44	25	1	78	410
Settled/Réglé	4	76	426	20	105	158	9	305	83	1186
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	12	96	638	45	184	207	34	345	184	1745
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	100%	98%	88%	100%	94%	98%	100%	97%	100%	94%
Total for report/Total pour rapport	12	98	729	45	195	212	34	357	184	1866

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-APR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-APR-2019 17:15
 Coll. Agr./Conv. Coll. : RSMC/FFRS
 CA Year/Année de la conv. coll. : 06
 Status on/Statut du griefs au : 24-APR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Article 9.82/Article 9.82	0	0	33	0	0	0	0	0	0	33
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total Abeyance/Total en suspens	0	0	34	0	0	0	0	0	0	34
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Other Active/Autre actif	1	3	1	1	3	15	8	24	0	56
Total Active/Total de griefs actifs	1	3	35	1	3	15	8	24	0	90
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	20%	4%	10%	2%	2%	5%	3%	9%	0%	6%
Decision/Décision	2	7	8	8	38	9	3	17	8	100
Withdrawn/Retiré	1	5	112	15	24	56	191	1	58	463
Settled/Réglé	1	64	185	20	125	217	39	214	116	981
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	4	76	305	43	187	282	233	232	182	1544
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	80%	96%	90%	98%	98%	95%	97%	91%	100%	94%
Total for report/Total pour rapport	5	79	340	44	190	297	241	256	182	1634

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:16
 Coll. Agr./Conv. Coll. : RSMC/FFRS
 CA Year/Année de la conv. coll. : 08
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUE	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Article 9.82/Article 9.82	0	0	29	2	0	0	0	3	0	34
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Abeyance/Total en suspens	0	1	29	2	0	0	0	3	0	35
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	0%	7%	4%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Other Active/Autre actif	1	1	11	0	10	29	39	26	2	119
Total Active/Total de griefs actifs	1	2	40	2	10	29	39	29	2	154
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	5%	1%	10%	4%	4%	7%	9%	5%	1%	6%
Decision/Décision	8	45	57	4	45	10	8	20	6	203
Withdrawn/Retiré	5	18	144	16	50	98	225	1	64	621
Settled/Réglé	7	195	175	33	143	308	168	488	218	1735
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	20	258	376	53	238	416	401	509	288	2559
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	95%	99%	90%	96%	96%	93%	91%	95%	99%	94%
Total for report/Total pour rapport	21	260	416	55	248	445	440	538	290	2713

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:17
 Coll. Agr./Conv. Coll. : RSMC/FFRS
 CA Year/Année de la conv. coll. : 11
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Article 9.82/Article 9.82	0	1	7	0	8	0	0	0	0	16
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Abeyance/Total en suspens	0	1	7	0	8	0	0	0	0	16
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	1%	4%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	2%
Other Active/Autre actif	0	14	2	0	9	17	12	29	7	90
Total Active/Total de griefs actifs	0	15	9	0	17	17	12	29	7	106
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	0%	14%	6%	0%	23%	8%	19%	22%	9%	12%
Decision/Décision	1	17	0	4	4	4	5	0	5	40
Withdrawn/Retiré	1	6	99	6	22	71	23	1	19	248
Settled/Réglé	7	68	49	16	32	131	22	102	45	472
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	9	91	148	26	58	206	50	103	69	760
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	100%	86%	94%	100%	77%	92%	81%	78%	91%	88%
Total for report/Total pour rapport	9	106	157	26	75	223	62	132	76	866

GRIEVANCE STATUS / RESOLUTION REPORT
RAPPORT DE REGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date Referred/Date du renvoi : 01-JAN-1990 - 24-AVR-2019 Report Date/Date du rapport: 24-AVR-2019 17:18
 Coll. Agr./Conv. Coll. : RSMC/FFRS
 CA Year/Année de la conv. coll. : 12
 Status on/Statut du griefs au : 24-AVR-2019

STATUS/STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106/Article 9.106	0	3	11	0	1	1	0	1	2	19
Article 9.82/Article 9.82	0	3	13	5	1	0	0	1	7	30
Other Abeyance/Autre en suspens	0	0	2	2	0	0	0	0	0	4
Total Abeyance/Total en suspens	0	6	26	7	2	1	0	2	9	53
Percent Abeyance/Pourcentage de griefs en suspens	0%	1%	6%	7%	1%	0%	0%	0%	3%	2%
Other Active/Autre actif	3	196	16	28	73	144	70	137	40	707
Total Active/Total de griefs actifs	3	202	42	35	75	145	70	139	49	760
Percent Active/Pourcentage de griefs actifs	33%	48%	10%	35%	32%	19%	70%	30%	18%	27%
Decision/Décision	3	41	1	6	12	20	0	1	36	120
Withdrawn/Retiré	1	4	142	16	46	151	7	1	33	401
Settled/Réglé	2	177	224	43	99	457	23	321	158	1504
Other Closed/Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Closed/Total de griefs fermés	6	222	367	65	157	628	30	323	227	2025
Percent Closed/Pourcentage de griefs fermés	67%	52%	90%	65%	68%	81%	30%	70%	82%	73%
Total for report/Total pour rapport	9	424	409	100	232	773	100	462	276	2785

RAPPORT DU

2^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

ÉDUCATION ET GARDE D'ENFANTS

Le 2^e vice-président national a pour mandat de superviser le programme d'éducation du STTP, de veiller à ce que le Comité national des droits de la personne remplit bien sa mission (voir le rapport du CNDP), et de voir à ce que le Fonds de garde d'enfants du Syndicat réponde aux besoins des membres et de leurs familles.

Bon nombre de nos membres associent le dernier mandat à une période brutale de changements dans les lieux de travail, marquée par un manque de respect et une surcharge de travail constante. La cadence a augmenté au point de l'épuisement et le nombre d'accidents du travail a grimpé en flèche. Cette période nous enseigne que la convention collective ne constitue pas notre unique recours et que nous devons aussi miser sur l'action collective pour accroître notre force et amplifier notre vision entre les rondes de négociation. Comme nous l'avons appris, une convention collective ne suffit pas toujours, à elle seule, à assurer une vie professionnelle saine, durable et empreinte de respect. Les travailleuses et travailleurs prennent leurs responsabilités au sérieux, mais l'employeur exploite leur engagement et leur éthique de travail et détruit des vies, aussi bien au travail qu'à la maison. Il y a un prix à payer en échange de l'énorme sacrifice que nous consentons pour assurer la livraison du courrier, assumer nos obligations et effectuer un travail de qualité. Les pratiques néolibérales de Postes Canada nous épuisent, alors que les volumes de la poste-lettres diminuent, que les volumes de colis augmentent et que des changements affectent notre avenir. Il nous faut prendre le contrôle de notre destinée.

Comme toujours, le STTP demeure un syndicat en marche et en lutte, qui se trouve souvent aux prises avec un employeur et des gouvernements hostiles. Malgré les coûts logistiques croissants et l'intensité de la lutte au cours du dernier mandat, le STTP, grâce à son service d'éducation, continue d'offrir en temps opportun des cours à tous les paliers du syndicat et de maintenir les programmes du Fonds de garde d'enfants. Il nous a fallu nous mobiliser sur de nombreux fronts tout en subissant des pressions importantes.

- Nous nous sommes opposés aux compressions imposées au service de livraison à domicile et nous avons préservé des milliers d'emplois.
- Nous avons fait campagne avec succès contre le gouvernement Harper.
- Nous avons participé à deux rondes de négociation et à une grève.
- Nous avons contribué à la présentation d'un projet de loi sur la banque postale à la Chambre des communes.
- Nous avons enfin obtenu un règlement important en matière d'équité salariale.
- Nous nous sommes mobilisés en vue d'un examen public de Postes Canada qui, pour la première fois depuis très longtemps, a donné le feu vert à une expansion des services et au réinvestissement des profits de la Société afin d'accroître son offre de services.

On ne saurait trop insister sur ce dernier point. Pour survivre et être en mesure de payer les prestations de retraite de ceux et celles qui commencent leur carrière aux postes aujourd'hui, le service postal doit offrir bien plus que la poste-lettres et les colis.

ÉDUCATION

Le 2^e vice-président national doit veiller à ce que des cours soit mis à la disposition des membres aux paliers national, régional et local. Cette responsabilité n'est pas assumée par une seule personne, mais par une équipe d'animatrices et animateurs hautement qualifiés et chevronnés qui aident à faire en sorte que les membres soient davantage en mesure de défendre leurs droits et de promouvoir le changement social. Le fonctionnement du programme d'éducation est assuré par le travail de qualité du personnel de soutien, des dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation et des permanentes et permanents syndicaux. En matière d'éducation syndicale, le dernier mandat a été marqué par de nombreux points saillants, y compris des triomphes et des défis importants.



Nous pouvons compter sur un réseau de déléguées et délégués syndicaux et sociaux bien informés et dévoués. Toutefois, les ressources financières disponibles pour soutenir le programme d'éducation du syndicat sont beaucoup moins importantes qu'elles ne l'étaient dans le passé. En effet, le taux de financement du fonds d'éducation, aux termes de la convention collective, n'a pratiquement pas changé depuis 1993. Or, il en va tout autrement des coûts relatifs aux hôtels, aux déplacements et aux allocations quotidiennes qui, eux, ont beaucoup augmenté depuis 1993.

La prestation de programmes de formation syndicale occasionne aussi des tiraillements, car il importe de maintenir un équilibre entre la défense de nos acquis et l'analyse des systèmes en place pour être en mesure de les changer. Ce n'est rien de nouveau. Nous sommes tenus de défendre les droits que nous avons obtenus de chaude lutte et de les faire respecter en ayant recours à un groupe de déléguées et délégués syndicaux et de plaideuses et plaideurs dévoués qui non seulement défendent les intérêts des travailleuses et travailleurs, mais obligent aussi les employeurs à rendre des comptes.

Pour la personne qui se blesse au travail, le fait de pouvoir compter sur une plaideuse ou un plaideur aguerri peut faire toute la différence entre obtenir du soutien et des avantages adéquats ou se contenter d'un congé non payé et souffrir en silence. Aux fins de notre travail syndical, il est également essentiel d'amener les membres, les dirigeantes et dirigeants élus et le personnel du STTP à réfléchir à des questions fondamentales comme le pouvoir, la domination et la solidarité. Pour que l'éducation ait un sens, elle doit mener à une forme d'*action* visant à la fois la défense des acquis et la mise en place des changements qui s'imposent.

Nous travaillons à offrir à tous les paliers du syndicat de la formation qui répond à ces questions concrètes. Cette formation (cours d'*action* politique) constitue la base de l'éducation syndicale et vient s'ajouter à d'autres outils pédagogiques axés sur les lieux de travail, les itinéraires, les droits et la convention collective. Ces différents outils se complètent afin de développer l'assurance et la confiance des membres lorsqu'ils ont affaire avec l'employeur.

L'ÉDUCATION, ASSISE DE NOTRE LUTTE

L'éducation est la pierre angulaire de la lutte du STTP. Elle est aussi une forme de résistance. Notre démarche met tout d'abord l'accent sur l'expérience et les connaissances des membres, et établit des rapports réciproques pour voir de quelle manière nous pouvons apprendre de nos expériences respectives. C'est pourquoi nous croyons en l'importance de recourir à des travailleuses et travailleurs pour former d'autres travailleuses et travailleurs.

Grâce à l'éducation et à la conscientisation de nos membres, nous veillons à ce que le STTP demeure aux premières lignes de la lutte, puisqu'il peut compter sur un nombre important de militantes et militants prêts à s'attaquer aux problèmes qui surviennent au travail, à exercer des moyens de pression lors des conflits de travail et à mobiliser d'autres membres de la collectivité pour défendre nos conditions de travail et nos acquis sociaux. L'éducation demeure un élément central de la lutte pour améliorer les conditions de travail, donner le ton et poursuivre une vision plus large qui profite aux travailleuses et travailleurs des postes et à tout le monde. Les cours doivent répondre aux enjeux dans les lieux de travail ainsi qu'aux objectifs plus vastes du Syndicat pour assurer l'avenir d'un service public élargi pour nous, travailleuses et travailleurs des postes, et pour nos collectivités.

Par collectivités, il ne faut pas uniquement entendre celles qui sont restreintes à un territoire géographique ou à un lieu de travail en particulier. Le terme « collectivités » désigne aussi les groupes revendiquant l'équité. Un grand nombre de personnes sont privées d'une égalité des chances en raison d'un certain nombre de facteurs. Le racisme, le sexism, l'hétéronormativité et le capacisisme peuvent se manifester de manière silencieuse et donner lieu à des priviléges qui passent inaperçus. L'éducation ne peut pas faire abstraction de ces formes d'oppression. Elle doit plutôt les dénoncer.

L'acquisition de connaissances et de compétences chez les militantes et militants syndicaux contribue à la sensibilisation qui alimente notre boîte à outils collective et nous donne les moyens de mettre davantage en lumière les liens entre les enjeux au travail et la lutte plus large pour les droits et la justice. Une telle démarche donne également aux gens les outils nécessaires à l'élaboration de stratégies novatrices pour accroître la force de notre lutte, faire en sorte qu'elle soit mieux ciblée et accroître ses chances de succès, aussi bien au travail que dans la collectivité, sur la scène politique et dans notre syndicat.

Nous savons qu'il en est ainsi, parce que nous pouvons déjà constater les résultats de la planification stratégique. Par exemple, au cours du mandat précédent, une région du STTP a pris l'initiative d'organiser une réunion dans le but d'établir une stratégie en réponse aux compressions touchant le service de livraison à domicile. Le travail stratégique qui en a découlé a éventuellement donné lieu à des résultats marquants, comme la défaite du gouvernement Harper, puis le départ de Deepak Chopra. Les sections locales de la région en question étaient conscientes de l'importance pour le STTP de donner le ton en s'opposant aux réductions massives touchant le service de livraison à domicile, et elles étaient disposées à utiliser leurs propres fonds pour organiser une telle session de planification stratégique. Cette initiative s'inscrit dans la foulée de la décision, prise lors d'un récent congrès, de remettre une ristourne additionnelle aux sections locales pour leur permettre d'organiser des activités de syndicalisation et d'éducation au palier local. Dans ce cas-ci, les fonds ont été utilisés à bon escient.

Cette initiative a lancé le Syndicat dans une nouvelle direction. La planification stratégique peut donner des résultats. Elle fixe des objectifs réalisables et établit un plan pour les atteindre. L'éducation vise à nous transformer et à faire de nous des champions du changement plutôt que de simples victimes de l'injustice. Nous n'obtiendrons jamais rien si nos actions se limitent à des vœux pieux ou à des plaintes de ce que la direction nous fait subir. La victoire face aux compressions imposées au service de livraison à domicile n'est pas attribuable aux efforts d'une seule région, mais bien aux efforts collectifs qui ont été déployés partout. La planification stratégique solide et novatrice axée sur l'éducation permet de passer d'une attitude défaitiste à une position offensive. Et quelques années plus tard, un examen du service postal mené par le gouvernement a recommandé l'expansion des services postaux plutôt que leur destruction.

Autrement dit, pas de victoire sans lutte! Lorsque l'on réfléchit à ces questions, il devient évident que l'éducation pourrait permettre d'accroître l'espace alloué à la planification stratégique, plutôt que de mettre l'accent sur le type d'évaluation « après coup » qui est si répandue au sein du mouvement syndical. Comment concevoir une stratégie qui l'emportera sur celle de notre adversaire et qui nous permettra de changer la donne? Plutôt que de réagir de manière défensive, ne pourrions-nous pas élaborer des stratégies offensives réfléchies, accompagnée de mécanismes de contrôle des résultats obtenus? De quelle manière l'éducation peut-elle contribuer à de tels changements culturels?

Recommandation : Que le Syndicat, au cours du prochain mandat, consacre plus de temps et d'énergie à la planification et à l'analyse stratégiques.

LE RÔLE DE L'ÉDUCATION DANS L'ÉLABORATION D'UNE VISION ET D'UNE STRATÉGIE

Selon Gene Sharp, « le pouvoir fait partie intégrale des luttes non violentes. Il est impossible de comprendre ou de mener ces luttes de manière intelligente si l'on ne tient pas compte des capacités de pouvoir et des rapports de force ». Il note ensuite que le pouvoir des élites politiques repose sur la population. Parfois, comme dans le cas de l'équité salariale et du congé de maternité, il est possible d'infléchir ce pouvoir pour servir nos intérêts.

En même temps, il ne serait pas faux de dire que le mouvement syndical souffre d'un manque de stratégie. En général, nous ne faisons que réagir aux stratégies de l'employeur. Par exemple, depuis la mise en œuvre du programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD), les dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation doivent consacrer une grande partie de leur précieux temps aux problèmes liés aux demandes de prestations du PAICD. En gardant ainsi le Syndicat occupé, l'employeur réalise un objectif important, soit celui de limiter le temps consacré à d'autres formes de militantisme perturbateur et créatif qui permettraient de bâtir le pouvoir des membres à l'intérieur et à l'extérieur des lieux de travail.

Je suis reconnaissant d'avoir pu travailler avec tous les membres dévoués et consciencieux du Conseil exécutif national. Nous représentons des régions différentes et occupons des postes distincts, mais nous unissons nos efforts pour défendre le syndicat de notre mieux. Je ne peux que louer le dévouement remarquable de tous les membres du Conseil, surtout lors des périodes cruciales, où les longues heures et les longues journées de travail s'étirent sur des mois.

J'écris les présentes lignes non pas pour critiquer, mais plutôt pour partager une perspective et une expérience. Notre syndicat représente de nombreuses tendances. Nous ne sommes pas toujours d'accord, mais il n'y a personne dont je puisse remettre en question le dévouement. Bien souvent, surtout au sein d'une société patriarcale, une simple observation peut paraître critique et négative. Je n'ai pas l'intention de critiquer, mais plutôt de suggérer des améliorations quant aux voies possibles pour mieux assurer l'atteinte des objectifs à long terme et veiller à ce que la planification stratégique et l'analyse continue du pouvoir deviennent des éléments permanents de notre fonctionnement.

Un guide secret publié par l'*Office of Strategic Services* (CIA) durant la Seconde Guerre mondiale explique comment s'y prendre pour ralentir une organisation et en perturber le fonctionnement. Malheureusement, nous n'avons pas besoin de ce guide, parce que certaines de ces pratiques ont été adoptées par les organisations du monde entier, notre syndicat y compris : [traduction] « Dans la mesure du possible, renvoyez toutes les questions à des comités, disputez-vous sur la formulation précise de toutes les communications, des procès-verbaux et des résolutions, revenez sur les questions qui ont fait l'objet d'une décision à la dernière réunion et préconisez la prudence ». Pour remporter une lutte, il faut faire preuve d'une agilité stratégique à créer des possibilités et à s'adapter aux nouvelles occasions qui se présentent. Il peut alors devenir difficile de parler de compromis et encore plus difficile d'en faire.

Le Conseil n'est peut-être pas un milieu qui offre beaucoup de soutien, mais heureusement les consœurs du Comité exécutif national et du service de l'éducation étaient là pour ajouter le rapport humain qui est souvent absent de notre mode de fonctionnement, si ce n'est qu'en prenant des nouvelles et en demandant « comment ça va ? » J'éprouve le plus grand respect pour la façon dont les deux consœurs du Conseil et la négociatrice en chef de l'unité des FFRS ont contribué aux discussions et ont pris leur place parmi un groupe composé à grande majorité de confrères.

Le Syndicat a la possibilité d'accroître sa force. Chose certaine, en passant à l'offensive au cours des dernières années, nous avons été en mesure d'assurer, pour l'instant, la survie du service postal et peut-être aussi son expansion. Les difficultés, la surcharge de travail, le manque de professionnalisme qui vire à l'hostilité, les conflits dans lesquels nous demeurons embourbés, notre incapacité à l'occasion d'être « réalistes » ou de parler de ce qui saute aux yeux, tout cela détourne notre énergie. Nous pourrions essayer d'améliorer la situation en changeant notre façon de nous réunir et en intégrant un nombre accru de façons de communiquer efficacement inspirées du mouvement féministe et des traditions autochtones.

Il est incroyable que notre personnel extraordinaire, les personnes qui s'occupent de nos communications et les dirigeantes et dirigeants du Syndicat n'aient pas pris le temps d'examiner et d'évaluer les leçons apprises au cours des dernières années. En négligeant ainsi d'évaluer les succès et les défis, nous privons les prochains membres du Conseil exécutif national d'importantes leçons qui peuvent contribuer à accroître notre force. Le style conflictuel utilisé par le Conseil dans le cadre de ses activités ne mène pas toujours aux meilleures solutions et peut même parfois en restreindre la portée.

Recommandation : Établir un processus continu de planification stratégique en tenant régulièrement des séances animées de manière professionnelle, et analyser les rapports de force en établissant des échéanciers et en menant une réflexion auxquelles participeront les dirigeantes et dirigeants et les spécialistes de soutien.

L'adoption d'une planification stratégique mobile et de démarches offensives ne doit pas se limiter aux conventions collectives. *Le changement est politique. Il s'agit de construire le pouvoir avec les autres.*

En ces temps difficiles, la lutte est d'autant plus intense en raison du nombre croissant d'alertes météorologiques qui sont devenues chose courante. Il se peut que vous ayez à livrer le courrier dans une province enfumée par les feux de forêt ou que vous vous demandiez pendant combien de décennies encore nos descendants pourront survivre aux perturbations climatiques à venir. Au bout du compte, nous sommes toutes et tous touchés par cette crise imminente. Un milieu de travail malsain ne peut pas être dissocié d'une atmosphère et d'une société malsaines. Ces choses ne sont pas séparées. Les machinations à but lucratif, qui mènent à notre propre destruction et à la dislocation de la société au profit de quelques-uns, ont une courte durée de vie. En tant qu'humbles travailleuses et travailleurs, quel rôle pouvons-nous jouer pour changer ce récit et cette réalité ? N'avons-nous pas encore cette capacité d'inspirer les autres membres de la société à viser plus haut?

Nous sommes importants, oui, mais nous avons aussi des responsabilités. Et il n'est pas question de nous asseoir sur nos lauriers. Pour être pertinents et vrais, pour honorer ce que nous sommes et le territoire sur lequel nous marchons, il nous faut aller plus loin, plus haut et plus profondément. Pour que l'éducation soit efficace, elle doit édifier méthodiquement, elle doit se tailler une place et favoriser un pouvoir progressif et collectif, par opposition au maintien du statu quo. Nous pouvons bâtir un syndicat et un monde à l'image de nos aspirations. Nous devons le faire.

Il serait facile de produire un rapport dressant la liste de nos réalisations et des cours mis sur pied. Mais nous devons aussi offrir une vision et présenter les leçons apprises, du moins à partir d'un point de vue. Il nous incombe aussi de proposer une façon d'accroître notre force, d'aborder les rapports de force de façon cohérente et de veiller à ce que le service postal demeure un élément central de la société canadienne pour les décennies à venir, alors que nous nous tournons ensemble vers l'avenir et vers l'inconnu. La lutte continue.

Merci à tout le monde au sein du service de l'éducation pour votre soutien et votre travail dans le cadre de cette lutte. Merci Béatrice, Rachel, Gail, Shellie, Claire, Wendy, Richard et Yves. Ce fut un véritable plaisir de faire ce bout de chemin en votre compagnie.

RÉALISATIONS DU SERVICE DE L'ÉDUCATION DURANT LE DERNIER MANDAT

Le programme d'éducation du STTP est composé des séminaires d'un jour, de trois jours et de cinq jours offerts au palier régional, et du Programme de formation syndicale (PFS) de trois semaines en résidence, le « fleuron » du service de l'éducation, qui a lieu à Port Elgin, en Ontario. Les cours visent deux grands objectifs : fournir aux membres les outils nécessaires pour veiller au respect de la convention collective, et les éduquer en matière d'action politique (voir la liste complète des cours à l'annexe 1).

Au cours du dernier mandat, nous avons offert aux militantes et militants locaux des cours « outils » destinés aux déléguées et délégués syndicaux, notamment sur les griefs et la procédure d’arbitrage, des cours « connaissez vos droits », et des cours s’adressant spécifiquement aux membres de l’unité des FFRS et aux membres de l’unité urbaine, pour n’en nommer que quelques-uns. Nous avons aussi offert de la formation destinée aux observatrices et observateurs syndicaux, ainsi que de la formation sur les questions de santé et de sécurité et sur la santé mentale au travail. En matière d’« action politique », nous avons aussi donné des cours axés sur la justice sociale et les questions politiques. Il s’agit, entre autres, des cours suivants : *Action politique, La riposte, Mobilisation, préparation et action, Revendiquer notre pouvoir, Formation au leadership et Sensibilisation au harcèlement et à la violence.*

Au cours du dernier mandat, le service de l’éducation a fourni une formation sur les droits de la personne aux dirigeantes et dirigeants du Syndicat au palier national, comme l’exige une décision prise à ce sujet par le Conseil exécutif national. Nous devons veiller à ce que les dirigeantes et dirigeants élus continuent d’avoir accès à une telle formation. Le service de l’éducation a aussi travaillé à la prestation d’un atelier sur l’intimidation destiné à tout le monde qui travaille au bureau national. La formation des dirigeantes et dirigeants élus et des membres du personnel est un besoin continu que le service de l’éducation prend au sérieux et qu’il espère améliorer à l’avenir.

Parmi les autres faits saillants, il faut mentionner le travail extraordinaire qui continue d’être accompli par Yves Hénault relativement au programme de déléguées et délégués sociaux et le cours sur la santé mentale conçu par Richard Gaboton. À mesure que les effets néfastes du stress imposé par la société et le milieu de travail se font sentir, nous faisons face aux symptômes et aux conséquences d’une société de plus en plus cruelle et au rythme de plus en plus accéléré. Ces initiatives sont de précieux outils qui nous aident à faire face au milieu de travail moderne et à y survivre.

De plus, nous travaillons à l’élaboration d’un cours sur les changements climatiques, la crise la plus importante à laquelle l’humanité est confrontée. Nous espérons que ce cours permettra d’établir un lien entre la vie professionnelle des membres et la nécessité de changer notre trajectoire actuelle qui est en train de détruire la planète.

Le service de l’éducation a aussi produit trois courtes vidéos sur la surcharge de travail. En quelques minutes, ces vidéos présentent certaines des difficultés que vivent les membres au travail et qui ont des effets néfastes sur eux. Il importait que les médias, les journalistes, la population, les politiciens, les arbitres et tous ceux et celles qui s’intéressent de près à nos négociations voient la réalité du travail aux postes aujourd’hui. Notre mandat consiste en partie à jouer un rôle de soutien en matière de syndicalisation et de collaborer avec d’autres unités pour mettre en lumière nos luttes communes. Les générations à venir pourront réfléchir au travail accompli par les employées et employés de Postes Canada en 2018.

ÎLE DE LA TORTUE

« *S'il n'en tenait qu'à moi, lorsque les syndicats participent à des activités dénonçant le racisme, ils devraient toujours commencer en reconnaissant clairement la colonisation continue que subissent les peuples autochtones sur leurs propres territoires.* » — Winnie Ng, militante sociale

Nous sommes ravis d'avoir finalisé notre cours sur l'Île de la Tortue en tirant parti de sources et de documents disparates. Ce cours présente l'histoire du territoire canadien du point de vue des peuples autochtones et révèle de quelles manières notre façon de penser a été colonisée. Le cours demeure extrêmement populaire, ce qui est confirmé par les évaluations remplies par les personnes qui ont assisté au cours et qui en parlent en termes élogieux. Voici quelques exemples des commentaires exprimés par les participantes et participants : « une expérience qui a changé ma vie », « le meilleur cours que j'ai jamais suivi », « au-delà de mes attentes », « vraiment impressionnant » et « ce cours améliore l'écoute, incite à surmonter les structures du pouvoir, vers l'égalité pour tous, en fonction d'une compréhension circulaire du pouvoir *avec* plutôt que du pouvoir exercé *sur* les autres ». Il ne s'agit que de quelques exemples des éloges formulés au sujet du cours sur l'Île de la Tortue.

Recommandation : Dans le cadre du processus visant à nous décoloniser, à révéler l'histoire auscultée du territoire canadien et à renforcer notre pouvoir, le Syndicat doit continuer d'offrir ce cours et trouver des façons de rendre le processus de décolonisation plus pertinent.

PROGRAMME DE FORMATION SYNDICALE (PFS)

Le Programme de formation syndicale en résidence était auparavant d'une durée de quatre semaines et était offert deux fois par année. Il a été offert une fois en 2012 et une autre fois en 2014. Au cours du présent mandat, il a été réduit à trois semaines et il n'a été offert qu'une seule fois, à l'automne 2018. La durée du PFS a été réduite, en partie, en raison d'un manque de ressource (sujet qui sera abordé plus loin dans le présent rapport).



L'édition 2018 du PFS a été couronnée de succès malgré la tenue, en même temps, de conférences régionales, de grèves tournantes et de l'adoption d'une loi de retour au travail, ce qui a occasionné beaucoup de stress aux participantes et participants. Les responsables du PFS ont donc fait venir le président national et le 3^e vice-président national à Port Elgin pour mettre les participantes et participants à jour sur la grève et apaiser leurs craintes. Malgré ces circonstances exceptionnelles, l'ensemble des participantes et participants ont terminé le programme avec succès. La 1^{re} vice-présidente nationale leur a remis leurs certificats, et ils ont tous fait des commentaires positifs au sujet du programme. Les participantes et participants étaient néanmoins préoccupés parce qu'ils se trouvaient à Port Elgin au moment où des grèves tournantes avaient lieu dans leurs sections locales. Nous les félicitons pour la discipline et le dévouement dont ils ont fait preuve à l'égard de leur travail de militantes et militants.

Les cours de trois et de cinq jours demeurent d'importantes occasions de formation qui permettent aux militantes et militants locaux d'acquérir les outils nécessaires pour répondre aux enjeux dans les lieux de travail. Le PFS se distingue des autres activités de formation syndicale, car il s'agit de la principale occasion d'inculquer aux militantes et militants locaux la vision sociétale qui sous-tend notre compréhension des facteurs mondiaux qui ont, sur nous, des effets néfastes. L'acquisition de connaissances sur des fléaux sociaux comme le capitalisme, le colonialisme, l'oppression et les changements climatiques aide à ancrer notre militantisme, nous équipe d'habiletés en communication et perfectionne nos compétences axées sur l'action afin qu'elles se prêtent davantage à une résistance d'une cohésion et d'une portée accrues. Il ne s'agit pas de simplement maintenir et de défendre nos droits actuels, mais de lutter pour en obtenir de nouveaux.

FONDS D'ÉDUCATION

Malheureusement, le fonds qui soutient notre mission en matière d'éducation n'a connu aucune croissance et est toujours financé selon la même formule (0,03 \$ pour chaque heure de travail payée aux membres) qui avait initialement été négociée au début des années 1990 pour les membres de l'unité urbaine! En 2003, les FFRS se sont joints au Fonds d'éducation. Au fil des ans, compte tenu de la stagnation de cette formule, le STTP s'est trouvé à devoir répondre à des besoins croissants en matière d'éducation au moyen de ressources toujours moins importantes en dollars réels. Imaginez subvenir à vos besoins et payer vos factures en utilisant des dollars de 1993! À lui seul, le coût des chambres d'hôtel a augmenté de 70 % à 80 % au cours de cette période. Les célébrations soulignant le 150^e anniversaire du Canada ont aussi eu un impact important sur le coût des chambres d'hôtel dans les grands centres urbains. La hausse a été drastique et le prix des chambres n'a pas vraiment redescendu par la suite. Cela signifie qu'à défaut d'une augmentation du taux de financement du fonds, accompagnée, espérons-le, de son indexation, le Syndicat devra envisager une réduction du nombre de participantes et participants aux séances de formation ou trouver de nouvelles façons d'offrir de la formation aux membres. Nous savons que nos négociatrices et négociateurs font actuellement de leur mieux pour permettre au Syndicat de bénéficier d'une sécurité accrue en matière d'éducation. Bien entendu, cette lutte nécessite la participation de chacune et chacun d'entre nous. Nous ne pouvons pas nous permettre de perdre de vue cet objectif, car il en va de notre capacité à former des militantes et militants compétents capables de dialoguer avec les membres, de les mobiliser pour obtenir de bonnes conditions de travail et d'étendre la lutte en y faisant participer la population. Dans le contexte d'une réalité en évolution rapide, nous devons être prêts à changer, à innover et à ajuster nos stratégies et nos tactiques.

Il convient de noter que, lors d'un congrès précédent, le Syndicat a décidé de remettre une ristourne additionnelle aux sections locales pour leur permettre d'organiser des activités de syndicalisation et d'éducation au palier local. Toutefois, on constate que ces fonds additionnels destinés à l'éducation n'ont pas été utilisés dans la grande majorité des cas. En tout, des millions de dollars se trouvent coincés dans les comptes des sections locales. Rares sont celles qui ont utilisés ces fonds aux fins auxquelles ils étaient destinés.

Recommandation : Que le Syndicat envisage une façon d'utiliser les fonds non utilisés des sections locales à des fins d'éducation et de syndicalisation de manière à ce que la ristourne serve aux fins prévues au départ.

AUTRES INITIATIVES

Le service de l'éducation du STTP a aussi entrepris la supervision de deux stages étudiants dans le cadre de l'initiative *Vers des collectivités durables*. Les deux étudiants de l'Université d'Ottawa ont commencé à travailler en février 2019. Ils nous ont aidé à étendre la portée de notre initiative en nous donnant accès aux salles de classe de l'université pour y présenter notre vision et faire signer des pétitions. Nous espérons que la multiplication des contacts sur le campus universitaire nous aidera à élargir notre portée.

Le Collège canadien des travailleurs et travailleuses avait suspendu ses activités pendant de nombreuses années, mais il offre de nouveau de la formation. Les personnes intéressées à suivre cette formation doivent présenter une demande et obtenir une recommandation de la part du Collège. Plusieurs personnes ont été choisies pour participer au programme de formation du Collège. Jusqu'à maintenant, une membre du STTP, la consœur Dodie Ferguson, a obtenu un diplôme du Collège au cours du dernier mandat.

Le programme de formation du Collège canadien des travailleurs et travailleuses donne droit à des crédits universitaires. Le STTP examine actuellement la possibilité de faire la demande de crédits universitaires pour son programme de formation syndicale. On nous a dit que les membres du STTP qui suivent les cours du Collège canadien des travailleurs et travailleuses sont bien préparés et apportent beaucoup au programme. De plus, la consœur Collen Jones est bien établie à titre d'animatrice et de personne-ressource au Collège, ce qui montre encore une fois que le STTP regorge de personnes compétentes et qu'il joue un rôle au sein du mouvement syndical plus important que ce à quoi on pourrait s'attendre compte tenu de sa taille.

Un grand merci au service des griefs qui a organisé des séances de formation à l'intention des plaideuses et plaideurs et sur les griefs et l'arbitrage. De toute évidence, le STTP forme aussi d'excellents plaideurs et plaideuses, comme en témoigne le très grand nombre d'entre eux qui sont recrutés par d'autres organisations.

PROJETS, ACTIONS ET STRATÉGIES

Au cours du dernier mandat, le service de l'éducation a participé à divers projets.

Solidarité avec Haïti

Notre syndicat partenaire en Haïti, la Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé (CTSP), avait invité le STTP et d'autres syndicats à venir en Haïti en 2017 pour rencontrer la nouvelle équipe dirigeante du CTSP et ses membres et se renseigner sur la situation du mouvement syndical haïtien depuis le séisme de 2010. Le STTP a profité de l'occasion pour reprendre contact avec les travailleuses et travailleurs des postes du pays et offrir son soutien pour aider à rebâtir le syndicat des postes haïtien.

Passeport de formation syndicale

Le passeport de formation syndicale a été créé pour aider les membres à planifier leur parcours d'apprentissage et les motiver à approfondir leurs connaissances au sein du STTP. Certaines régions ont participé activement à cette initiative en distribuant le passeport de formation syndicale à leurs membres.

Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC)

Le travail du STTP avec la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC) remonte à de nombreuses années. En collaboration avec d'autres organismes, la CSILC nous a permis de donner voix à notre contestation des violations des droits de la personne. La CSILC a joué un rôle primordial dans le cadre de la sensibilisation de la population au projet de loi C-59 (*Loi de sur la sécurité nationale*).

Travail avec la jeunesse marginalisée

Depuis toujours, les membres du STTP défendent les droits des personnes les plus marginalisées et les plus opprimées de la société et luttent contre les injustices dont elles font l'objet. Par conséquent, le service de l'éducation du STTP a conçu des ateliers qu'il a ensuite présentés dans le cadre du tout premier Forum jeunesse des communautés noires de Montréal. Ces ateliers visaient à fournir des outils et des stratégies pour aider les jeunes à trouver des solutions face à la discrimination dont ils font l'objet. Les ateliers leur ont aussi permis de s'exprimer et d'établir des contacts avec d'autres jeunes noirs faisant également l'objet de harcèlement et d'oppression au sein de leur propre communauté.

Séances de stratégie à long terme à l'intention des dirigeantes et dirigeants nationaux

Au cours du dernier mandat, différentes séances de stratégie ont été organisées à l'intention des dirigeantes et dirigeants du Syndicat. En coopération avec des animatrices et animateurs d'expérience de l'extérieur, le service de l'éducation a préparé diverses séances de stratégie. Ces séances portaient notamment sur les nouveaux défis que nous devons relever face à Postes Canada. Elles ont abordé, entre autres, les questions suivantes : consolider nos campagnes actuelles, rebâtir l'engagement, la confiance et l'unité des membres, et cerner les points saillants et les défis de la ronde de négociation qui s'est déroulée au cours du dernier mandat.

Le service de l'éducation a aussi élaboré et soutenu d'autres initiatives en matière d'éducation, entre autres les suivantes :

- Présentations sur le mouvement syndical dans des écoles secondaires.
- Présentations dans diverses universités sur les questions postales et le mouvement syndical.
- Allocution devant la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants au sujet des luttes du STTP.
- Coordination d'une présentation du bureau régional de l'Ontario au collège George Brown sur la lutte pour obtenir le congé de maternité.
- Présence au comité consultatif de rédaction de la *Revue des sciences de l'éducation de McGill*.
- Réunions de formation avec des élus et des membres de la législature pour faire la promotion d'enjeux postaux et de l'initiative *Vers des collectivités durables*.
- Mise à jour du guide sur le régime d'assurance-invalidité de courte durée.
- Mise à jour du guide de préparation à la grève.
- Formation sur les médias.
- Participation aux activités de l'*United Association of Labor Educators*.
- Création d'une relation avec la Global Labour University (*université mondiale du travail*).
- Examen continu de matériel d'éducation à travers le prisme de l'intersectionnalité.
- Animation de webinaires.

Le Syndicat offre aussi, sur demande et en réponse à des situations particulières, son cours sur l'action directe.

FORMATION AUX TERMES DE L'ANNEXE « HH » ET EMBAUCHE DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTOCHTONES

Ces deux questions comptent parmi nos plus importants défis du dernier mandat. Bien que le matériel de formation aux termes de l'annexe « HH » ait fait l'objet de quelques mises à jour, et même s'il y a eu des progrès quant à la compréhension des questions touchant la transition des personnes transgenres, il est évident que les opérations de Postes Canada sont des entraves à l'apprentissage et au développement.

Sur papier, les données de la Société indiquent une augmentation du nombre de séances de formation, mais cette hausse se limite à quelques grappes d'endroits spécialement choisis par la Société parce qu'on y trouve une concentration élevée de membres. De plus, compte tenu du départ de membres à la retraite et de la diminution de l'effectif, il manque souvent de formatrices ou formateurs. Et la situation est encore pire en ce qui concerne l'embauche de travailleuses et travailleurs autochtones. Aucune mesure ne semble avoir été prise à cet égard et Postes Canada demeure en deçà des objectifs établis. Le prochain Conseil et la dirigeante ou le dirigeant responsable du dossier devront accorder une attention accrue à ces questions et envisager de nouvelles tactiques pour faire pression sur la Société. Un peu comme il a été mentionné dans des rapports antérieurs, il est « considérablement frustrant » de constater le « nombre élevé de nouveaux membres qui n'ont pas encore reçu la formation prévue à l'annexe « HH », et il est grandement décevant que Postes Canada ait encore « manqué à ses obligations en matière d'embauche de travailleurs et travailleuses autochtones ». (Rapport de la 2^e vice-présidente nationale, octobre 2011.)

Au cours du dernier mandat, des Autochtones ont été invités à participer à des groupes de discussion pour parler des obstacles en matière d'embauche. Il semble que Postes Canada n'a pas aimé les réponses obtenues dans le cadre de ces discussions, car très peu de progrès ont été réalisés par la suite.

Recommandation – Que le Syndicat élabore un plan stratégique pour obliger Postes Canada à respecter les quotas d'embauche et ses obligations relativement à la formation prévue aux termes de l'annexe « HH ».

RÉSEAU DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Le dernier congrès a fait de la question des déléguées et délégués sociaux une revendication prioritaire des négociations. Cette revendication est fondée sur l'existence d'un réseau fort et efficace. Le Conseil exécutif national a adopté la stratégie suivante pour renforcer le réseau :

- Tout d'abord, former des coordonnatrices et coordonnateurs dans toutes les régions. À l'automne 2016, les coordonnatrices et coordonnateurs régionaux se sont rencontrés et ont discuté de leur rôle. Cette formation a été donnée en collaboration avec la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), dont le réseau de déléguées et délégués sociaux existe depuis plus de 35 ans.

- Des cours de trois et de cinq jours à l'intention des déléguées et délégués sociaux ont ensuite été donnés dans chacune des régions du STTP. Par conséquent, nous pouvons maintenant compter sur un réseau de plus de 250 personnes prêtes à intervenir pour aider nos consœurs et confrères de travail qui vivent des situations difficiles.
- Un formulaire de demande de participation au cours de déléguées et délégués sociaux a été créé pour encourager les membres à devenir déléguées et délégués sociaux.
- Enfin, des animatrices et animateurs ont été formés dans chaque région en avril 2018.

De plus, au cours du dernier mandat, le Conseil exécutif national a adopté plusieurs résolutions pour permettre à des déléguées et délégués sociaux des différentes régions d'assister à des conférences, à de la formation et à des journées thématiques afin qu'ils puissent offrir une aide encore plus efficace, mettre en commun leurs expériences et créer des liens avec des déléguées et délégués sociaux d'autres syndicats.

Toutes les régions ont participé à la mise en place du réseau. Certaines ont offert des cours de cinq jours mettant l'accent sur des réalités particulières (santé mentale, fentanyl, etc.). D'autres ont organisé des journées thématiques et des conférences destinées aux déléguées et délégués sociaux, et d'autres encore ont mis en place un comité régional et des comités locaux. Nous saluons toutes ces initiatives. Le palier national du Syndicat a tenu des conférences téléphoniques avec les coordonnatrices et coordonnateurs régionaux pour analyser les besoins des régions et s'informer des initiatives prises au palier régional.

Maintenant que le réseau est opérationnel, nous entrons dans une période de consolidation. Afin de soutenir les déléguées et délégués sociaux dans leur travail, le Syndicat a produit une brochure, une affiche et une épingle servant à identifier les déléguées et délégués sociaux. Ce matériel a été distribué à chaque déléguée et délégué social, ainsi qu'aux coordonnatrices et coordonnateurs et aux sections locales.

Nous devons aussi offrir un soutien accru aux déléguées et délégués sociaux et aux coordonnatrices et coordonnateurs régionaux afin d'assurer la stabilité et la continuité du réseau.

C'est maintenant que le véritable travail commence! Nous avons besoin de chacune et chacun d'entre vous pour que notre réseau demeure dynamique et efficace, et pour veiller à ce qu'il soit au service de nos consœurs et confrères.

Vos suggestions sont les bienvenues!



PERSPECTIVE POUR L'AVENIR

Nous nous attendons à offrir une nouvelle ronde de formation en animation à l'intention des militantes et militants. En fait, nous comptons accorder une attention toute particulière aux personnes qui sont membres d'un groupe revendiquant l'équité. Nous pouvons actuellement compter sur un solide réseau d'animatrices et animateurs pour notre programme de formation, mais nous devons tenir compte des personnes qui approchent de la retraite ou qui, pour d'autres raisons, ont décidé de ne plus animer de séances de formation. Le STTP accorde beaucoup d'importance à la formation par les pairs. Il faut toutefois se demander si les dirigeantes et dirigeants élus devraient eux aussi animer des cours. Nous devons tenir compte de l'engagement inviolable du Syndicat à bâtir un mouvement à partir de la base. Nous estimons que les travailleuses et travailleurs formés en animation sont les plus près de la réalité dans les lieux de travail et qu'il faut recourir, en priorité, à leurs services pour animer les cours. Devrions-nous éviter d'avoir recours aux dirigeantes et dirigeants élus à titre d'« experts » et former plutôt des travailleuses et travailleurs en tant qu'animatrices et animateurs? Un autre aspect de ce défi est la concurrence qui découle de nos structures politiques. Cette concurrence empêche certains membres qui ont pourtant suivi une formation en animation d'animer des cours. Elle entrave aussi la participation d'autres membres aux séances de formation. Il faut évaluer l'incidence de nos structures politiques et trouver des solutions pour éviter que l'éducation soit utilisée comme une façon de récompenser les membres pour leur loyauté ou pour d'autres préoccupations du genre.

Le service de l'éducation continue de réviser et de mettre à jour le contenu des cours et à en élaborer de nouveaux. Nous avons hâte d'élaborer d'autres séances de formation au besoin à l'intention des nouveaux dirigeants et dirigeantes qui seront élus au congrès. De plus, le personnel et les dirigeantes et dirigeants ont suivi un cours offert par le CTC dans le but de se familiariser avec une plateforme de formation en ligne à titre de complément (et non pas de substitut) aux séances de formation en personne. Nous examinerons cette plateforme plus en détail pour évaluer la viabilité d'une telle méthode dans la prestation des cours offerts par les régions et le palier national. Dans le même ordre d'idées, nous avons aussi commencé à examiner la possibilité de recourir aux webinaires et à la vidéoconférence interactive en ligne pour améliorer (et non remplacer) nos outils de formation.

Nous comptons tenir le PFS à au moins deux reprises au cours du prochain mandat. Nous soutenons la lutte syndicale en explorant une vision avant-gardiste, radicale et holistique de l'éducation populaire. Par conséquent, nous examinons de nouveaux cadres de référence et de nouvelles méthodes pour comprendre nos réalités actuelles, notamment en ce qui concerne la crise climatique. Nous espérons intégrer à notre programme de formation certaines de ces nouvelles façons de connaître et d'être.

Nous examinons la possibilité d'acquérir notre propre centre de formation. Malgré le coût initial de l'acquisition et les frais généraux par la suite, un tel investissement pourrait nous permettre de réduire grandement la pression financière exercée sur le fonds et de fournir au syndicat un établissement permanent pour tenir des réunions et des séances de formation. Nous recommandons au prochain Conseil de poursuivre l'examen de cette possibilité.

Recommandation : Que le Syndicat mette sur pied un nombre accru d'outils en ligne pour appuyer son programme d'éducation en veillant à ce que ces outils virtuels ne donnent pas lieu à une réduction du nombre de séances de formation en personne.

Recommandation : Que le Syndicat continue d'étudier les coûts et les aspects logistiques qui seraient liés à la mise sur pied de son propre centre de formation.

GARDE D'ENFANTS

HISTOIRE

En 1980, les femmes du STTP sont résolues à faire de la garde d'enfants un enjeu du Syndicat. En 1983, leurs efforts portent fruit lorsque deux résolutions sont adoptées au congrès national et intégrées aux statuts nationaux. Une revendication exhaustive est ensuite adoptée en 1987 dans le cadre des négociations dans le but d'obtenir des services de garde payés par l'employeur. Il faudra toutefois attendre jusqu'en 1991 avant que le STTP ne parvienne à négocier un fonds de garde d'enfants, administré conjointement avec l'employeur. Mais après 27 réunions, les parties ne s'étant toujours pas entendues sur la mise en œuvre du moindre projet, les femmes du STTP demandent que le Syndicat négocie le plein contrôle du fonds lors de la prochaine ronde de négociation, ce qui est accompli en 1996.



Le financement des initiatives du Syndicat en matière de garde d'enfants est assuré par le Fonds de garde d'enfants (annexe « L » de la convention collective de l'unité urbaine et annexe « J » de la convention collective de l'unité des FFRS). Le Syndicat coordonne également le programme de garde d'enfants du SEPC-AFPC.

SURVOL DES PROGRAMMES VISÉS PAR LE FONDS DE GARDE D'ENFANTS

À l'heure actuelle, en plus de ses deux programmes de garde d'enfants, *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*, offerts à l'échelle nationale, le Syndicat appuie neuf services de garde dans les sections locales suivantes : Winnipeg, Windsor-Amherstburg, Calgary, Fredericton, St. John's, Corner Brook et Red Deer (Rocky Mountain House). De plus, l'Association des services de garde en milieu scolaire du Québec (ASGEMSQ) offre un soutien aux membres de la région du Québec et de la région du Montréal métropolitain. Elle travaille avec nos partenaires communautaires pour offrir des camps d'été de jour destinés aux enfants d'âge scolaire et un camp gratuit d'une semaine à Mirabel et à Mascouche, au Québec.

TRAVAIL DU SYNDICAT À L'INTENTION DES ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX : PROGRAMMES BESOINS SPÉCIAUX ET ALLER DE L'AVANT

Les programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant* aident les travailleurs et travailleuses des postes en leur offrant le soutien d'une conseillère ou d'un conseiller, des ressources, de l'information et une aide financière destinée à payer des mesures de soutien bien définies. Ces programmes fournissent aussi des outils pédagogiques pour sensibiliser les travailleuses et travailleurs aux défis que doivent relever les parents qui ont un enfant ayant des besoins spéciaux. Le STTP est la seule organisation à fournir un tel soutien aux parents qui travaillent et pour qui la conciliation travail-famille est plus difficile.

Le programme *Besoins spéciaux* a été mis sur pied en 1996. Le programme *Aller de l'avant*, qui s'adresse aux enfants d'âge adulte, a pour sa part été lancé en 2005. Depuis leur lancement, les deux programmes ont soutenu 1 795 membres et 2 173 enfants.

En 2015, le STTP a célébré le 10^e anniversaire du programme *Aller de l'avant*, et l'année suivante, le 20^e anniversaire du programme *Besoins spéciaux*.

À l'heure actuelle, l'unité urbaine compte 507 membres qui participent aux programmes (*Besoins spéciaux* : 375, *Aller de l'avant* : 132), et le nombre d'enfants totalise 600 (*Besoins spéciaux* : 462, *Aller de l'avant* : 138). Ces membres proviennent de 70 sections locales réparties dans les huit régions. L'unité des FFIRS compte à présent 51 membres qui participent aux programmes (*Besoins spéciaux* : 35, *Aller de l'avant* : 16), et le nombre d'enfants totalise 59 (*Besoins spéciaux* : 41, *Aller de l'avant* : 18). Ces membres proviennent de 35 sections locales réparties dans sept régions.

Voici d'autres points à souligner à propos des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant* :

- Beaucoup trop de travailleurs et travailleuses des postes ne connaissent pas le Fonds de garde d'enfants, ni les deux importants programmes qu'il sert à financer, soit les programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*. Shellie Bird, coordonnatrice des programmes de garde d'enfants du STTP, et Gail Holdner, coordonnatrice des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*, ont parcouru le pays pour essayer de changer la situation. De mai à septembre 2018, elles ont effectué une tournée pour promouvoir ces programmes auprès des membres. À cette fin, elles ont visité des lieux de travail (postes de factrices et facteurs, établissements et comptoirs de vente au détail) dans les régions du Pacifique, des Prairies, de l'Ontario et du Toronto métropolitain. Cette tournée, jumelée à celle qui a été effectuée au Québec en 2017, a permis aux responsables de la garde d'enfants du Syndicat de parler directement à plus de 9 000 membres au sujet du Fonds de garde d'enfants et des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*.

- Récemment, le Syndicat a mis à jour son *Guide des ressources : Outil de navigation de l'éducation spécialisée*, destiné aux parents d'enfants d'âge scolaire. Le *Guide* se trouve sur le site Web des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant* (**besoinsspeciaux.ca**). Il vise à aider les parents et les tuteurs d'enfants ayant des besoins spéciaux à s'y retrouver dans le système scolaire public de leur province ou territoire. Il fournit aussi des renseignements sur les plans d'enseignement individualisé, le transport, la planification des périodes de transition et les mesures disciplinaires imposées aux enfants, y compris les suspensions.
- En 2016, en partenariat avec le Canadian Centre on Disability Studies (CCDS), le STTP a effectué une évaluation des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*, en menant, entre autres, des entrevues approfondies auprès des membres qui utilisent les programmes.

Voici quelques conclusions clés émanant de l'évaluation : hausse importante du nombre de membres qui font appel au soutien et aux services offerts dans le cadre des programmes; réduction du niveau de stress des parents; meilleure confiance des membres dans la défense des droits de leurs enfants grâce à l'information et au soutien de leur conseillère ou conseiller.

- Le Syndicat a lancé une nouvelle version numérique de sa publication *Échanges : entre nous*. Dorénavant, les membres peuvent lire son contenu sur différents appareils, depuis l'ordinateur de bureau jusqu'au téléphone intelligent.

AUTRES PROGRAMMES NATIONAUX

En 2015, le STTP a tenu un groupe de réflexion sur la garde d'enfants pour faciliter le transfert de connaissances à la nouvelle coordonnatrice de la garde d'enfants, Shellie Bird. Le groupe de réflexion de deux jours a réuni des dirigeantes et dirigeants du STTP et des membres du personnel qui connaissent bien le Fonds, ainsi que des partenaires clés et des consultantes en recherche. Le groupe de réflexion a permis de cerner les défis suivants :

- Comment répondre efficacement aux besoins des membres des régions rurales et éloignées et des membres qui ont un horaire de travail atypique?
- Les partenaires du programme de garde d'enfants du Syndicat (garderies) ont de la difficulté à prolonger leurs heures d'ouverture d'une manière efficace, en raison du nombre sans cesse changeant de membres ayant besoin d'un service de garde à un moment donné.
- Le mode de financement du Fonds de garde d'enfants et le plafond imposé à cet égard, jumelés aux fluctuations des profits annuels de Postes Canada, occasionnent de l'instabilité et de l'incertitude quant à la possibilité d'assurer la durabilité de nouveaux programmes.

Au cours du dernier mandat, le Syndicat a essayé de répondre à certains de ces défis au moyen de projets pilotes exploratoires et interdépendants, notamment pour déterminer de quelle manière le Fonds de garde d'enfants pourrait bénéficier à un nombre encore plus important de membres. Voici un résumé de ce travail :

MISE À JOUR : SERVICES DE GARDE DE QUALITÉ



À l'automne 2013, le STTP et l'organisme Childcare Resource and Research Unit (CCRU) ont lancé le site Web [servicesdegardeadequalité.ca](http://servicesdegardeadequalite.ca). Premier dans son genre au Canada, ce site bilingue offre des ressources aux parents qui cherchent des services de garde de qualité abordables pouvant répondre à leurs besoins.

En 2015, le Parti libéral a remporté les élections fédérales en promettant de mettre sur pied un programme national de garde

d'enfants. Le gouvernement libéral a depuis pris des engagements en matière de financement fédéral, et il a signé une entente multilatérale et des ententes bilatérales sur les services de garde avec les provinces et territoires. En raison de ce rôle renouvelé du gouvernement fédéral, les provinces et territoires ont apporté des changements importants à leurs régimes de garde d'enfants, ce qui a exigé une mise à jour de notre site Web « Trouver des services de garde de qualité ».

BASE DE DONNÉES NATIONALE À L'INTENTION DES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES – PORTAIL WEB

Pour bon nombre de parents ou de tuteurs de jeunes enfants ou d'enfants d'âge adulte ayant des limitations fonctionnelles, il est difficile de trouver les programmes, les services et le soutien qui conviennent à leur enfant.

Dans le cadre d'une enquête menée en 2016, nous avons trouvé une multitude de sites Web destinés aux personnes ayant des limitations fonctionnelles, mais aucun qui regroupait et présentait l'information d'une manière accessible, et aucun qui portait sur le soutien et les services destinés à un éventail complet de limitations fonctionnelles.

En partenariat avec le Service 211¹ en Ontario et le Service 211 en Nouvelle-Écosse, le STTP a entrepris un projet pilote visant la mise sur pied d'un portail donnant accès à la base de données du Service 211 relatives aux ressources destinées à soutenir les personnes ayant des limitations fonctionnelles. La phase initiale du projet sera axée sur l'Ontario et la Nouvelle-Écosse, mais l'objectif est d'élaborer des solutions qui pourront être mises en œuvre à l'échelle nationale d'ici deux à quatre ans en établissant des partenariats avec d'autres fournisseurs de services 211 partout au pays.

¹ Le numéro 211 donne accès à une ligne d'assistance téléphonique sur les services sociaux et communautaires.

PROJET D'INFORMATION, DE RESSOURCES ET D'AIGUILAGE

Depuis trois ans, le STTP travaille avec le centre Westcoast Child Care Resource Centre (Vancouver) à la création d'un projet pilote destiné à fournir des services d'information, de ressources et d'aiguillage en matière de garde d'enfants. Ce projet vise à élaborer et à mettre à l'essai une ligne téléphonique et un portail Web conjoints sur les ressources en matière de garde d'enfants et de développement de la petite enfance. Ce portail sera mis à la disposition des membres du STTP et du SEPC-AFPC du Lower Mainland, en Colombie-Britannique. Le portail permettra aux membres d'accéder, au moment qui leur convient, à de l'information sur la garde d'enfants et sur d'autres questions relatives aux enfants.

Notre objectif est d'étendre graduellement le projet à l'ensemble de la Colombie-Britannique et, s'il est couronné de succès, de l'utiliser comme modèle pour fournir des services d'information et d'aiguillage aux membres partout au pays.

MANUEL DE FORMATION SUR LES SERVICES DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL

Un grand nombre de travailleuses et travailleurs des postes n'ont pas accès à des services de garde au sein d'un établissement accrédité en raison de leur horaire de travail ou de l'absence de tels services à proximité de leur lieu de travail ou de leur résidence. Le Fonds de garde d'enfants a été mis au défi d'élaborer des programmes répondant aux besoins de ces membres. À cette fin, nous devons sortir des sentiers battus. En 2016, le Syndicat a commencé à travailler avec la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) afin de mettre à jour et de réviser le manuel de formation à l'intention des services de garde en milieu familial produit par la Fédération.

Les études indiquent que les services de garde en milieu familial sont souvent de moindre qualité que les services de garde offerts en établissement. Les enfants qui fréquentent un service en milieu familial présentent souvent un niveau de développement cognitif et langagier inférieur à celui des enfants qui fréquentent un service de garde en établissement. Les études révèlent que, selon la majorité des indicateurs, les enfants qui fréquentent un service de garde en milieu familial sont exposés à des expériences moins favorables que les enfants qui fréquentent une garderie en établissement.

Ce projet en est maintenant rendu à sa quatrième phase. Il vise à améliorer la situation au moyen d'une série d'activités, dont les suivantes :

- Rencontres avec les agences de garde en milieu familial et des représentantes et représentants gouvernementaux en Alberta, au Manitoba, en Ontario, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador;
- Deux réunions du groupe directeur pour évaluer et peaufiner le travail relatif au projet;
- Groupe de réflexion de deux jours réunissant des représentantes et représentants d'agences de services de garde en milieu familial, des responsables de garde en milieu familial, des représentantes et représentants gouvernementaux, des chercheurs et chercheuses et des universitaires pour discuter de la révision et de la mise à jour du manuel de formation de la FCSGE et en venir à un consensus à ce sujet.

ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE GARDE D'ENFANTS DU STTP

Un grand nombre de nos programmes de garde d'enfants existent depuis plus de quinze ans. Depuis leur création, ils n'ont jamais fait l'objet d'une évaluation pour déterminer dans quelle mesure ils continuent de répondre aux besoins des membres auxquels ils sont destinés.

Il est temps de mener une telle évaluation pour déterminer si les programmes répondent encore aux besoins des membres. Aiment-ils les services offerts? Le Syndicat pourrait-il fournir du soutien aux sections locales pour leur permettre de mieux promouvoir ces programmes? Est-ce que nos partenaires en matière de services de garde estiment toujours que le programme répond à leurs besoins et aux besoins d'autres familles dans la collectivité?

Cette évaluation sera l'occasion de confirmer si nos programmes de garde d'enfants continuent de répondre aux objectifs du Fonds et aux besoins des membres en matière de garde d'enfants.

LA GARDE D'ENFANTS SOUS LE RÈGNE DES LIBÉRAUX

Le Canada continue de vivre une crise en matière de garde d'enfants. Seuls 25 % des enfants ont accès à une place en services de garde réglementés.

En raison de leur coût élevé, les services de garde réglementés sont souvent inabordables pour de nombreux travailleurs et travailleuses des postes. Au cours du mandat, le Syndicat, aux côtés d'autres syndicats et organismes communautaires, a participé activement aux efforts visant à faire de la garde d'enfants l'un des enjeux déterminants des élections fédérales de 2015.

Les libéraux ont été élus en promettant de travailler avec les provinces et les territoires à la création d'un cadre national en matière de garde d'enfants afin que toutes les familles aient accès à des services de garde abordables, accessibles et inclusifs. Cette promesse devait être concrétisée au moyen d'une entente multilatérale en matière de garde d'enfants et d'ententes bilatérales concluent avec les provinces et territoires. Elle était accompagnée d'un engagement de la part du gouvernement fédéral à fournir un financement important pour aider les provinces et territoires à respecter leurs obligations aux termes de ces ententes.

En réalité, les ententes et le financement en question sont tout simplement insuffisants pour régler la crise en matière de garde d'enfants au pays. En fait, le manque de financement et les ententes déficientes ont donné lieu à un essor des garderies à but lucratif détenues par des sociétés privées. À l'approche des élections fédérales de 2019, le STTP continuera de travailler avec l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (*Un Enfant Une Place*) pour veiller à ce que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux en fassent davantage. Il nous faut de meilleures ententes-cadres, un financement beaucoup plus important et un engagement à développer le secteur des services de garde publics et à but non lucratif.

À l'approche des élections fédérales de 2019, nous allons continuer de travailler avec nos alliés. Nous exercerons des pressions sur les différents paliers de gouvernement pour qu'ils rejettent toute démarche disparate axée sur le marché et pour qu'ils adoptent plutôt une démarche intégrale misant sur des programmes publics et à but non lucratif bénéfiques pour les enfants et abordables pour les familles.

LES ANNÉES À VENIR

Il ne fait aucun doute que le STTP a été en mesure d'utiliser le Fonds de garde d'enfants pour soutenir les membres de façons très pratiques. Toutefois, le Syndicat voudrait pouvoir soutenir un nombre accru de membres. Il doit cependant y parvenir en tenant compte du plafond imposé au Fonds et de la façon dont il est financé.

La convention collective stipule que chaque année, Postes Canada doit effectuer quatre versements au Fonds de garde d'enfants, plus un paiement forfaitaire correspondant à 5 % de ses profits. En raison de ce mode de financement, le Syndicat est incapable de prévoir adéquatement à combien s'élèvera, le cas échéant, le montant que Postes Canada versera au Fonds chaque année. Par conséquent, pour maximiser l'efficacité de ses programmes, le Syndicat doit gérer le Fonds avec minutie dans les limites imposées. Parce qu'il ignore à combien s'élèvera le financement du Fonds, il est difficile pour le Syndicat de mettre sur pied de nouveaux programmes communautaires et de les soutenir par la suite. Au cours du dernier mandat, le Syndicat a mis sur pied des projets à phases multiples, étalés sur plusieurs années, pour explorer les façons de relever ces défis tout en permettant à un nombre accru de membres de bénéficier du Fonds de garde d'enfants.

Le Syndicat se servira de son site Web et de sites Web communautaires pour rendre ses programmes plus visibles et plus accessibles. Le STTP entend demeurer un chef de file en matière de garde d'enfants et examiner toutes les avenues afin d'aider les membres à trouver des services de garde de qualité.

Par conséquent, le Syndicat travaillera en étroite collaboration avec d'autres syndicats, des organismes de défense des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes faisant la promotion des services de garde afin de mettre sur pied un programme de garde panafricain qui accueillera tous les enfants et saura répondre à leurs besoins. Le STTP ne ménagera aucun effort à cette fin.

PERSONNEL

Jamie Kass a été coordonnatrice du programme de garde d'enfants du STTP de 1995 à 2016. Elle a travaillé sans relâche pour veiller à ce que les membres tirent parti du Fonds de garde d'enfants. Elle a collaboré étroitement avec nos partenaires communautaires pour améliorer les options des membres du STTP en matière de services de garde de qualité, surtout pour ceux qui ont un enfant ayant des besoins spéciaux. Jamie s'est battue pour appuyer les parents dans leur recherche de services de garde de qualité abordables. Elle était aussi une militante syndicale qui a travaillé pour améliorer les salaires et les conditions de travail des éducatrices et éducateurs de la petite enfance. Jamie était une des fondatrices du *Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance*. Actif de 2003 à 2013, le Conseil avait pour mandat d'entreprendre des recherches et de faire des recommandations au gouvernement fédéral sur les questions de ressources humaines dans le secteur de la garde d'enfants. Jamie Kass, qui a travaillé pendant 20 ans au dossier de la garde d'enfants au STTP, a pris sa retraite juste avant le début du présent mandat.

Wendy Iler, qui a travaillé au service de l'éducation pendant 30 ans, a également pris sa retraite. Elle nous laisse un excellent programme d'éducation dont elle a assuré le développement et le soutien en y consacrant des efforts considérables. Elle nous manquera de bien des façons, notamment en raison de sa colossale mémoire institutionnelle. Son dévouement au service du Syndicat et à la lutte des personnes marginalisées et opprimées sont des empreintes indélébiles qui marqueront pour toujours notre organisation. Elle mérite nos meilleurs vœux au nom de l'ensemble des travailleuses et travailleurs des postes, car ils ont tous bénéficié de son travail d'une manière ou d'une autre. Elle nous manquera beaucoup, et nous tenons à lui souhaiter une très belle retraite.

Shellie Bird a été embauchée comme spécialiste en 2015 pour remplacer Jamie Kass. Claire Delisle est la nouvelle spécialiste de l'éducation qui remplace Wendy Iler. Elles ont toutes les deux été embauchées au terme d'un processus de sélection exhaustif. Le Syndicat est ravi de pouvoir compter sur leurs services au moment où les activités d'éducation et de garde d'enfants du STTP prennent de l'ampleur et évoluent pour faire face aux luttes à venir.

CONCLUSION

Le STTP peut compter sur une équipe de plaideuses et plaideurs extraordinaires et sur une énergie rebelle. Nous avons accompli beaucoup de choses ensemble. Ces plaideuses et plaideurs défendent les membres et la convention collective dans les lieux de travail et à l'arbitrage. La défense de nos droits est un travail important, mais ce n'est pas le seul travail que nous devons accomplir. Il ne suffit pas de simplement maintenir l'ordre actuel; il faut le changer et le transcender. Pour y arriver, il nous faut lutter, planifier de manière stratégique, faire preuve de créativité, et prendre conscience de notre propre pouvoir.

Nous avons un bon programme d'éducation qui s'est adapté au fil des ans afin d'offrir de la formation de qualité sur un certain nombre de questions. De la défense des droits à l'action directe, notre syndicat est en mesure d'en faire beaucoup plus.

Nous disposons d'un programme de garde d'enfants qui fait une véritable différence dans la vie de bien des membres et qui contribue à la réputation du STTP en tant que chef de file dans le domaine.

Nous marchons sur les pas de ceux et celles qui nous ont précédés. Continuons de bâtir l'héritage de la classe ouvrière en utilisant notre pouvoir pour changer les lieux de travail et la société et en faisant de l'éducation l'outil qui nous permettra d'y arriver. Continuons d'investir dans la connaissance et les outils stratégiques au profit des travailleuses et travailleurs des postes, de leurs enfants et de leurs familles.

Solidarité,



Dave Bleakney
2^e vice-président national

/rg bt sepb 225
gl/scfp 1979

ANNEXE 1

LISTE DES COURS DU STTP — 2015-2019



COURS OFFERTS AU PALIER RÉGIONAL

COURS D'UNE DEMI-JOURNÉE ET D'UN JOUR

Connaître son itinéraire

La riposte : mobiliser pour changer la donne (1 jour)

Mobilisation, préparation et action (1 jour)

Cours de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux (1 jour)

Sensibilisation au harcèlement et à la violence (4 heures)

Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) – Une perspective locale

Droits de la personne à l'intention des dirigeantes et dirigeants de section locale

Cours sur l'accessibilité (rendre les immeubles, les espaces de bureau et les locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite)

Cours sur le régime de retraite

Histoire et orientation du STTP (4 heures)

COURS DE TROIS JOURS

Compétences en solidarité

Connaître nos avantages sociaux

Convention collective de l'unité des FFRS

Mise à jour de la convention collective de l'unité urbaine

Connaître mes droits – convention collective de l'unité urbaine

Cours de base sur la santé et la sécurité – convention collective de l'unité urbaine

Cours à l'intention des représentantes et représentants en santé et en sécurité

Cours de base sur le SMIFF et mise à jour des itinéraires

Formation sur les médias

Action politique

La riposte : mobiliser pour changer la donne (3 jours)

Mobilisation, préparation et action (3 jours)

Traitement des griefs

Cours pour les déléguées sociales et délégués sociaux (3 jours)

Rôle et responsabilités de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier d'une section locale

Droits des travailleurs et travailleuses temporaires

Droits de la personne

Cours sur l'Île de la Tortue

Sensibilisation au harcèlement et à la violence

Bienvenue au STTP

Santé mentale au travail

Revendiquer notre pouvoir (situation de la femme dans la société)

Histoire du mouvement syndical

COURS DE CINQ JOURS

Formation de base des observatrices et observateurs
Formation au leadership
La riposte : mobiliser pour changer la donne (5 jours)
Cours avancé à l'intention des déléguées et délégués syndicaux
Mobilisation, préparation et action (1 jour)
Cours de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux
Cours à l'intention des déléguées et délégués sociaux (5 jours)

COURS OFFERTS AU PALIER NATIONAL

Programme de formation syndicale (PFS)

COURS DE CINQ JOURS

Procédure régulière d'arbitrage
Formation des animatrices et animateurs – niveau 1
Formation des animatrices et animateurs – niveau 2
Formation des animatrices et animateurs (3½ jours)

COURS DE TROIS JOURS

Cours sur les droits de la personne à l'intention des dirigeantes et dirigeants du STTP

COURS DE DEUX À QUATRE HEURES

Solidarité internationale

RAPPORT DU 3^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

Voici mon rapport sur le mandat de 2015 à 2019 du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. J'y traite des dossiers dont j'assume la responsabilité en tant que 3^e vice-président national, de tâches qui m'ont été confiées par le Comité exécutif national et le Conseil exécutif national. J'y traite aussi d'autres affaires dont je me suis occupé.

Le mandat qui se termine a été complexe en raison de différents facteurs : changements survenus dans le secteur de la poste un peu partout dans le monde, changements ayant marqué les opérations à Postes Canada, conséquences de la modification des habitudes d'achat des consommateurs et arrivée de l'économie des petits boulot. Partout, les employeurs tentent d'éviter l'embauche d'employés, préférant recourir à des travailleurs et travailleuses autonomes dans le but d'accroître leurs profits et de faire reposer le fardeau des responsabilités sur ces derniers. L'évolution rapide des technologies et de la demande des consommateurs exerce une pression énorme sur les services publics et les collectivités. Le Syndicat doit protéger le présent et l'avenir de ses membres. Ce n'est pas le moment de réduire nos services et nos opérations. Le Syndicat doit se tourner vers l'avenir pour que les collectivités puissent compter sur de bons emplois sûrs et des services accrus.

La grande majorité des membres du Syndicat travaillent à Postes Canada. Tout comme de nombreux employeurs, Postes Canada cherche constamment à diminuer ses coûts de main-d'œuvre en réduisant ses effectifs et les avantages sociaux. Bref, la situation n'a pas changé. Le Syndicat doit constamment lutter contre de telles exigences à la table des négociations et entre les renouvellements des conventions collectives. Dans le cadre des négociations de certaines des unités du secteur privé, les employeurs ont ces mêmes exigences et cherchent à renforcer le statut de « non-employé » des membres. De tous les employeurs du secteur privé avec qui nous menons des négociations, l'entreprise TForce (Transforce) est celle qui s'acharne le plus à vouloir emprunter cette voie.

Notre victoire à préserver la livraison du courrier à domicile et à mettre fin à l'installation de boîtes postales communautaires a permis la sauvegarde de milliers d'emplois à plein temps partout au pays. Cette victoire figure aux premiers rangs des réalisations du Syndicat. Il importe de souligner que cette victoire a été obtenue grâce à la participation et au soutien des sections locales et des membres en collaboration avec les milieux communautaires, les alliés et les sympathisants. La campagne nationale « Sauvons Postes Canada » a connu un grand succès, mais au début, bien des membres étaient sceptiques. Dans les assemblées et les réseaux sociaux, les gens acceptaient avec tristesse le plan en cinq points de Postes Canada, qui avait tout de suite obtenu l'aval du gouvernement Harper. Il n'était pas rare, à ce moment-là, d'enter les gens dire « On n'y peut rien » et « Il faut passer à autre chose ».

Nous avons lutté contre ce plan en cinq points, surtout le point visant à mettre fin à la livraison à domicile, car nous savions que les conséquences seraient terribles pour les membres. Nous avons investi énormément de ressources dans la riposte. Résultat : la première annonce politique du nouveau gouvernement fédéral, élu à la fin de 2015, a été l'arrêt de cette conversion. Malheureusement, le gouvernement n'a pas respecté sa promesse de rétablir le service de livraison à domicile à tous les ménages qui l'avaient perdu. Après les élections, un reportage de la CBC sur les enjeux électoraux avait classé la campagne du STTP parmi les six principaux enjeux électoraux. Nous avions réussi à transformer un enjeu à petite échelle en enjeu électoral d'envergure nationale.

En tant que 3^e vice-président national, j'étais responsable de la campagne. Il s'agissait d'une véritable campagne collective, semblable à d'autres que nous avions menées auparavant. Le Conseil exécutif national a nommé des coordonnateurs et coordonnatrices de campagne après avoir affiché les postes auprès de l'ensemble des membres. Au cours du mandat, 18 membres ont été coordonnateurs ou coordonnatrices. Chacun de ces membres a apporté ses compétences, ses capacités et ses connaissances à la campagne. Je les remercie tous et toutes des efforts et des sacrifices consentis au nom des membres. Par ailleurs, les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux régionaux ont joué un rôle majeur dans cette campagne. De nombreuses sections locales ont contribué à la réussite de la campagne grâce à leurs propres initiatives. Le Conseil exécutif national, les permanentes et permanents syndicaux, les spécialistes et l'équipe des communications du bureau national ont joué un rôle déterminant dans la production de la documentation en situation de stress intense tout en s'occupant des nombreux autres dossiers prioritaires du Syndicat, dont les négociations avec Postes Canada.

La voie que nous emprunterons en tant que syndicat dépend des déléguées et délégués au congrès et du prochain Conseil exécutif national. Je me fais un devoir d'annoncer autant que possible aux membres les postes à pourvoir, et je crois en cette façon de faire. Je dresse la liste des candidatures possibles en respectant l'équilibre hommes-femmes et la diversité, et en tenant compte des compétences, de l'expérience et de la volonté exprimée par les candidates et candidats. Choisir certains membres uniquement parce qu'ils sont des amis, des membres de telle ou telle section locale ou parce que la proximité de leur lieu de résidence permettra au Syndicat de réaliser des économies constitue une erreur. Il n'est pas simple de prendre des décisions fondées sur les résultats du travail accompli par quelqu'un et de ses interactions avec les autres. Il s'agit toutefois d'une tâche dont les dirigeantes et dirigeants doivent s'acquitter à tous les paliers du Syndicat.

Au cours du mandat, le Syndicat a effectué une avancée majeure dans le dossier de l'équité salariale des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS). Le 1^{er} janvier 2019, après plus de 20 ans d'efforts de la part du Syndicat, les membres FFRS ont obtenu le même taux de salaire et les autres avantages sociaux dont bénéficient leurs homologues de l'unité urbaine. L'égalité a-t-elle été atteinte entre les membres FFRS et les facteurs et factrices de l'unité urbaine dans les deux conventions collectives? Certainement pas. Cependant, il s'agit d'un bond significatif réalisé entre la ronde de négociation de 2016 et celle de 2018. Dans certains dossiers d'équité salariale du secteur fédéral, il a fallu attendre 30 ans pour que les travailleuses et travailleurs lésés obtiennent justice. Une plainte déposée en 1990 par l'Association des maîtres de poste et adjoints contre Postes Canada n'est toujours pas réglée.

J'ai tiré une grande fierté de ma participation à la campagne de syndicalisation des FFRS (appelé auparavant « Organisation des courriers des routes rurales – OCRR »). J'ai négocié leur première convention collective, et j'ai par la suite pris part à la sélection des membres du comité de l'équité salariale. L'équipe formée des consœurs du comité de l'équité salariale, du confrère Geoff Bickerton et de Paul Durber, expert-conseil du Syndicat, a mis tout son cœur dans cette lutte, et elle l'a gagnée. Je les en remercie infiniment.

Il importe aussi de reconnaître l'importance, au cours des années 1990, du Conseil exécutif national qui a lancé la campagne de syndicalisation des FFRS. Je tiens en particulier à souligner le rôle qu'ont joué les consœurs Deborah Bourque et Lynn Bue. Leur énergie et leur détermination à mener cette lutte ont été essentielles. Respectivement présidente nationale et négociatrice en chef, elles ont assuré un véritable leadership face à la situation difficile des courriers des routes rurales.

Le présent rapport traite surtout des dossiers relatifs à Postes Canada. Cela va de soi vu la proportion de membres qui travaillent pour la société d'État. Cependant, une attention accrue doit être accordée aux membres des unités de négociation du secteur privé. La croissance du Syndicat fera sans doute augmenter leur proportion. La demande en matière de services et de représentation augmentera, et ces membres feront entendre leur voix. De plus, le Syndicat doit mobiliser les nouveaux membres afin qu'ils participent à la vie syndicale et communautaire.

SYNDICALISATION EXTERNE

Les priorités en matière de syndicalisation sont demeurées assez cohérentes au fil des ans. Après le congrès de 2015, la démarche et les objectifs de syndicalisation ont été modifiés en partie à cause des changements survenus dans le secteur de la poste et la prestation de services. Ces changements sont notamment attribuables à la technologie, au marketing des entreprises et aux choix des consommateurs.

Les priorités du STTP en matière de syndicalisation sont établies par voie de résolutions, de documents de travail ou de politiques dont l'adoption se fait aux congrès nationaux et au sein du Conseil exécutif national. Nous avons mis nos énergies dans les domaines des transports et des communications, en visant davantage les travailleurs et travailleuses de la poste et de la logistique et les entreprises ou les activités ayant un lien direct avec Postes Canada. Il s'agit ici des entreprises qui font partie du Groupe d'entreprises de Postes Canada et des « entrepreneurs » de Postes Canada. Dans bien des cas, Postes Canada a mis sur pied ou acquis des entreprises distinctes, et elle a conclu des ententes auprès de tiers, le tout faisant partie d'une stratégie de main-d'œuvre à faible salaire, qui s'inscrit dans sa quête incessante de profits au détriment des travailleurs et travailleuses.

Après le congrès national de 2015, le confrère Aaron Spires et moi avons défini une nouvelle démarche de syndicalisation. Il s'agit d'une démarche semblable à celle que le Syndicat a adoptée dans les années 1990, à laquelle nous avons ajouté un élément. Syndiquer un lieu de travail, quel qu'il soit, demeure une opération complexe. En général, plus les travailleuses et travailleurs sont nombreux dans un même lieu de travail, plus la syndicalisation se complique. En Amérique du Nord, et ailleurs dans le monde, de nombreux syndicats et organismes communautaires ont adopté une stratégie à long terme. Une telle stratégie repose sur des coordonnateurs et coordonnatrices d'expérience à plein temps qui non seulement travaillent directement avec les travailleurs et travailleuses, mais jouent en plus un rôle actif à l'extérieur de leur milieu. L'objectif consiste à établir un rapport avec les travailleurs et travailleuses et à favoriser l'embauche d'infiltrateurs et d'infiltratrices pour préparer une campagne d'adhésion et mettre sur pied un comité interne. Les infiltrateurs et infiltratrices ne sont pas payés par le Syndicat. Avant de lancer une campagne de syndicalisation, il faut mener une analyse méticuleuse des problèmes en milieu de travail. Une fois la campagne lancée, des membres du Syndicat formés en la matière entrent en scène.

Le Conseil exécutif national a adopté ce modèle sachant qu'il s'agissait d'une démarche de longue haleine qui exigerait des ressources considérables. La démarche n'est toutefois pas différente de celle qui a mené à la syndicalisation des courriers des routes rurales. Lancée en 1997, cette entreprise a atteint son apogée à la fin de 2002 par une campagne d'adhésion. Le Syndicat a consacré entre 225 000 \$ et 250 000 \$ par année pour soutenir l'Organisation des courriers des routes rurales (OCRR). Par ailleurs, la campagne d'adhésion, qui a nécessité la participation de 40 à 50 membres du STTP, a coûté environ 1 000 000 \$.

Dans le cadre de sa nouvelle démarche de syndicalisation, le Syndicat a embauché deux organisatrices et un organisateur professionnels ayant une grande expérience du domaine. Deux travaillent dans la grande région de Toronto, et le troisième travaille dans la région de Vancouver. Ils ont réussi à faire embaucher des « infiltrateurs et infiltratrices » dans le secteur de la logistique et de l'entreposage. Ils ont aussi pris part à d'autres initiatives dans leur région respective. L'une de ces initiatives vise le domaine de la distribution alimentaire, plus précisément le domaine relativement nouveau des services de livraison par applications. Pour le moment, il nous est impossible de fournir de plus amples renseignements sans risquer de compromettre la campagne. Toutefois, au moins une des deux initiatives, sinon les deux, nécessitera une campagne publique. Et la campagne visant les services de livraison par applications viendra remettre en question les codes du travail, et exigera sans doute l'aide d'avocats, comme dans le cas de la campagne de syndicalisation des courriers des routes rurales. Les travailleuses et travailleurs qui sont l'objet d'exploitation et qui veulent voir leurs conditions de travail s'améliorer ne peuvent pas être laissés en plan à cause des barrières juridiques que les gouvernements et les employeurs érigent pour protéger leurs propres intérêts. Le Syndicat doit continuer de définir des stratégies qui visent le long terme. L'exercice exige une ouverture d'esprit et la volonté d'y allouer les ressources nécessaires.

Le détail de nos campagnes de syndicalisation figure dans un rapport distinct. J'aimerais simplement insister sur le fait que la syndicalisation externe doit se poursuivre pour un certain nombre de raisons.

- L'amélioration des conditions de travail profite non seulement à ces travailleurs et travailleuses, mais aussi aux travailleuses et travailleurs syndiqués qui se défendent contre les tentatives des employeurs et des gouvernements de les priver de gains obtenus de chaude lutte.

- La présence de lieux de travail syndiqués permet de jeter les bases de la mobilisation communautaire autour d'enjeux propres à la région, relatifs à l'environnement, aux Premières Nations, aux étudiantes et étudiants, aux personnes âgées, aux anciens combattants, à la paix sociale et aux régimes de retraite.
- La présence de lieux de travail syndiqués assure aussi une force politique absolument nécessaire, à une époque où la loi et la réglementation exercent une forte oppression.
- La syndicalisation n'a rien d'un investissement financier à court terme. Il s'agit, au contraire, d'un investissement organisationnel à long terme qui permet à la relève de continuer de représenter les travailleurs et travailleuses de manière positive.
- La syndicalisation n'est pas une mince affaire. Les employeurs créent un climat de peur, menacent de congédiement les travailleurs et travailleuses et les intimident pour qu'ils ne remettent pas en question la marche établie. En général, les lois du travail ne facilitent pas les campagnes de syndicalisation. Les batailles juridiques peuvent être longues et coûteuses. Et quand les campagnes sont victorieuses, la négociation d'une première convention collective peut s'avérer beaucoup plus difficile avec certains employeurs. De plus, il importe de bien accueillir les nouveaux membres au sein du Syndicat pour qu'ils souhaitent y rester.

Frais juridiques

Il y a quelques années, le Conseil exécutif national a décidé de recourir au fonds général pour payer les frais juridiques découlant de la syndicalisation externe. Cette décision a été prise en raison des frais terriblement élevés liés à notre tentative de syndiquer des travailleuses et travailleurs de la vente au détail des comptoirs postaux privés et des frais liés à la campagne de syndicalisation des Services urbains fusionnés. Le fonds de syndicalisation externe était presque à zéro. Résultat : nous avons réduit de façon considérable le recours aux avocats dans les dossiers de syndicalisation externe. Au cours du mandat qui se termine, le Conseil national des syndics a toujours noté, dans ses rapports adressés aux membres, que les frais juridiques attribuables à la syndicalisation externe étaient imputés au fonds général. Après avoir examiné toutes les factures juridiques des quatre années du mandat, je n'ai trouvé aucun frais juridiques attribuables à la syndicalisation externe.

À présent que le fonds de syndicalisation externe a recouvré la santé financière, nous allons veiller à ce que les frais juridiques lui soient imputés pour le reste du mandat. Le prochain Conseil exécutif national devra veiller à ce que cette pratique se poursuive tout au long du prochain mandat. Pour poursuivre sa mission, le Syndicat a besoin d'un fonds bien financé.

J'estime que les modifications apportées à nos efforts de syndicalisation n'exigent aucun changement des statuts nationaux. Nous devons continuer de nous adapter au fait que la syndicalisation et la négociation de nouvelles conventions collectives font partie intégrante de nos activités, au même titre que les griefs et l'arbitrage, l'éducation et la représentation.

Enfin, je tiens à remercier les personnes qui négocient et qui font appliquer les conventions collectives au nom des nombreuses unités de négociation, en particulier dans les bureaux régionaux. Il s'agit d'un aspect important de la vie syndicale qui parfois ne reçoit pas toute la reconnaissance méritée. Je vous remercie du temps et du dévouement que vous accordez à la cause.

CAMPAGNES DU SYNDICAT

Après le congrès de 2015, le Syndicat a poursuivi sa campagne publique pour contrer le plan en cinq points de Postes Canada et faire valoir auprès de la population une solution porteuse d'avenir : la création d'emplois par la diversification du service postal public. Nous avons déployé énormément d'énergie à cibler le gouvernement Harper, et nous nous sommes inscrits en tant que tiers annonceur pour nous conformer aux nouvelles règles en matière de publicité électorale imposées par ce même gouvernement. Nous avons fait des annonces sur les services de livraison, l'ajout de services, comme la prestation de services bancaires, et avons participé à des assemblées publiques et à d'autres activités. Nous avons publié des annonces dans des journaux communautaires. Des annonces publicitaires conçues par des sections locales et diffusées sur les ondes de stations de radio commerciales ont été bien reçues par la population.

Le Syndicat a acheté un véhicule récréatif, qu'il a fait habiller pour annoncer la campagne « Sauvons Postes Canada ». Malgré le peu de temps à sa disposition, le Syndicat a réussi à silloner une grande partie du pays à bord du véhicule. Grâce à ce véritable tableau d'affichage mobile et à l'équipe qui l'accompagnait, le Syndicat a bénéficié d'une énorme visibilité dans les médias régionaux et nationaux. Il importe ici de souligner le fait que l'achat et l'utilisation du véhicule ont été un sujet de discorde au sein du Syndicat. Certains estimaient qu'il coûterait trop cher pour le peu de retombées qu'il aurait et le peu de temps durant lequel il serait utilisé. D'autres, au contraire, estimaient qu'il s'agissait d'un bon moyen de faire passer notre message auprès de la population et de mobiliser les membres par des visites dans les lieux de travail.

J'ai appuyé cet achat et la nécessité de se doter d'une nouvelle démarche afin de diversifier nos moyens de communication. Les réseaux sociaux sont de bonnes tribunes pour solliciter des appuis, mais ils ne remplacent pas les rencontres en personne avec les membres et la population. Si le Syndicat décide de mener une autre campagne semblable, il faudra penser davantage à solliciter la participation du plus grand nombre.

Banque postale

Au cours du mandat, le Syndicat a investi beaucoup de temps et de ressources à promouvoir la création d'une banque postale à titre de service pour la population et de source de revenus pour Postes Canada. Nous avons commandé des études de comparaison entre Postes Canada et d'autres services postaux, et celles-ci ont confirmé ce que nos études antérieures nous avaient permis de constater. Une banque postale est un service viable, susceptible de générer des profits au fil du temps. Une fois mise en place, la banque postale fournira des solutions de rechange crédibles face aux grandes banques et aux prêteurs sur salaire, et des services financiers aux populations qui sont privées de services bancaires et financiers.

Les coordonnateurs et coordonnatrices ainsi que les représentantes et représentants élus du Syndicat sont allés à la rencontre d'un grand nombre de députées et députés et de leur personnel. Ces gens ont réagi comme nous nous y attendions : soutien et scepticisme et bien des questions pour en savoir davantage. Le gouvernement a mis sur pied un groupe de travail chargé de se pencher sur l'avenir de Postes Canada. Le rapport qu'il a remis au Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires avait un ton pessimiste. De plus, ce rapport laissait transparaître clairement que très peu d'attention avait été accordée au mémoire du Syndicat. Le groupe de travail avait préféré s'en tenir au rapport qu'il avait commandé à la firme Ernst and Young.

Irene Matheysson, députée néodémocrate de London-Farnworth, a déposé en chambre une motion demandant la tenue d'une étude sur la création d'une banque postale. Après de nombreux reports, la motion a finalement été soumise au vote, mais a été rejetée. Malgré l'appui massif exprimé par le camp libéral, de nombreux députés et députées de ce parti ont voté contre la motion. Seulement 12 députés libéraux ont voté en sa faveur.

Le Syndicat doit continuer de promouvoir la mise sur pied d'une banque postale, qui s'inscrit dans son plan de diversification des services. Le prochain Conseil exécutif national devra se fixer des objectifs clairs et se doter d'une stratégie et de tactiques pour les atteindre. Ensuite, ce sera la partie difficile de la campagne : qui fera le travail? Les compressions budgétaires viendront compliquer la tâche.

Vers des collectivités durables

En 2016, le Syndicat, la coalition « Amis des services publics », le manifeste « Un bon vers l'avant », ACORN Canada et l'Association des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) ont lancé l'initiative « Vers des collectivités durables ». Celle-ci propose de mettre à profit les infrastructures et le réseau de vente au détail de Postes Canada pour faire de la société d'État un modèle en matière d'économie verte et d'énergie renouvelable. Des initiatives porteuses visant la mise en place de nouveaux services et de solutions pour contrer les graves problèmes environnementaux permettraient de créer de bons emplois, aujourd'hui et demain, pour les travailleurs et travailleuses des postes et d'apporter un nouveau souffle aux collectivités des régions rurales et du Nord. Grâce à une explication claire et complète, cette initiative a été bien reçue par la population et les membres dans la plupart des régions du Canada.

À la fin de 2017, le Conseil exécutif national a autorisé la nomination, pour une durée déterminée, d'un membre du personnel et d'un membre de la base, tous deux à plein temps, pour relancer l'initiative « Vers des collectivités durables ». Les deux postes ont été affichés et pourvus en fonction des candidatures externes et de celles provenant de membres. Le travail, qui a commencé en 2018, a été prolongé jusqu'au début du congrès de 2019. Afin d'assurer la cohérence de notre démarche auprès de la population, des membres et des alliés, le Conseil exécutif national a décidé que la coordination de la campagne, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle du Québec, relèverait de la même personne, qui assumerait la responsabilité de l'ensemble des tâches de la campagne et des communications dans les régions du Montréal métropolitain et du Québec.

J'espère que cette initiative sera maintenue. Toute affectation décidée par le Conseil exécutif national doit être affichée auprès des membres après le congrès, comme cela s'est fait auparavant, et faire l'objet des adaptations décidées par les déléguées et délégués au congrès et être conformes aux conventions collectives conclues avec nos unités de négociation.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE À LONG TERME

Depuis de nombreuses années, le Syndicat, à juste titre, examine l'utilisation qui est faite des ressources financières, et il en débat. Pour certains, une démarche purement d'entreprise, axée sur les revenus et les dépenses, est une mesure de succès. D'autres sont prêts à dépenser sans compter pour répondre aux priorités et aux besoins immédiats des membres.

La situation financière actuelle du Syndicat ne se résume pas au solde du fonds général. Nous ne sommes pas en crise financière. Un examen attentif du fonds de réserve, du fonds de défense, des placements immobiliers, de l'important surplus du régime d'assurance vie du STTP, du fonds de la société immobilière STTP et du fonds de syndicalisation externe permet de constater que le Syndicat dispose des ressources financières nécessaires à sa bonne marche. De plus, des dispositions des conventions collectives nous donnent accès à des fonds financés par l'employeur. Le fonds d'éducation, le fonds de garde d'enfants, le fonds de l'annexe « AA », le fonds de l'annexe « T » (création d'emplois et expansion des services) et le fonds de solidarité internationale (annexe « R ») nous permettent de répondre aux difficultés qui se posent et aux engagements que nous devons remplir. Le premier versement de cotisations syndicales des FFIRS reçu après la décision sur l'équité salariale montre aussi la possibilité d'une hausse considérable des revenus.

Bénéficiant de différentes sources de revenus, nous devons nous doter d'un plan d'avenir qui précise où nous voulons nous situer dans un monde qui change à un rythme exponentiel. Nous ne pouvons pas nous croiser les bras et nous mettre en mode de survie. Nous devons veiller à ce que les buts ou les objectifs ne se limitent pas au mandat politique de quatre ans. Les stratégies à long terme doivent s'accompagner d'un plan précis.

Se doter d'une vision d'avenir et comprendre qu'il faudra consentir d'importants efforts pour la concrétiser sont à l'origine de bon nombre de nos réalisations, depuis la protection contre les nouvelles technologies, en passant par la fusion d'unités de négociation jusqu'à la syndicalisation des courriers des routes rurales et la sauvegarde du service de livraison à domicile.

En 2003, les courriers des routes rurales sont devenus membres du STTP. Résultat : nous comptons aujourd'hui 9 000 membres de plus qu'à cette époque.

Grâce à la campagne « Sauvons Postes Canada », nous avons évité la perte de 8 000 postes de facteur et factrice à plein temps.

En mars 2019, le Conseil national des syndics a indiqué, dans son rapport, qu'entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018, le nombre de membre s'est accru de 2 145 dans l'unité urbaine, de 618 dans l'unité des FFIRS et de 135 dans les unités du secteur privé, pour un total de 2 898. Toutefois, avant de connaître cette hausse, le Syndicat avait subi, au cours des années précédentes, une diminution constante du nombre de ses membres.

Ces données sont le reflet de la planification antérieure et des efforts que nous avons tous et toutes consentis pour y parvenir.

COALITIONS ET MOUVEMENT SYNDICAL

Le Syndicat tire une grande fierté de sa longue collaboration avec le mouvement de défense de la justice sociale et les organisations syndicales. Les avantages de cette solidarité sont multiples. Elle est pour nous une source d'inspiration. Elle donne du poids à notre voix et à nos actions. Elle nous rappelle que nous ne sommes pas seuls. Et elle nous aide à mener notre lutte pour une meilleure marche du monde.

Des membres du Syndicat siègent au comité ou au conseil exécutif d'un grand nombre de fédérations du travail et de conseils du travail. À l'échelle régionale, nationale et internationale, notre voix continue de se faire entendre avec force lorsqu'il est question de solidarité, de respect et de justice. Les membres du Syndicat sont nombreux à accomplir un travail inestimable au sein du mouvement syndical. Au cours du mandat, le Congrès du travail du Canada (CTC) a tenu sa 29^e assemblée statutaire. Son conseil exécutif a connu un changement, soit l'élection de Larry Rousseau, de l'Alliance de la fonction publique du Canada, à l'une des vice-présidences. Donald Lafleur, ancien 4^e vice-président national du STTP, a été réélu à l'une des vice-présidences.

Le processus électoral du CTC peut être très compliqué et prêter à confusion, car certains membres affiliés tentent de faire contrepoids au sein de la représentation régionale ou d'un secteur d'activités afin d'orienter la direction de l'organisation. Il arrive parfois que, en raison de ces agissements, la direction et les priorités du CTC sont affaiblies entre deux assemblées statutaires. Au cours du mandat, nous avons observé un lien solide s'établir entre le gouvernement fédéral et le CTC. Compte tenu de l'appui du gouvernement fédéral envers la position de Postes Canada sur l'égalité des femmes, le raisonnement qui sous-tend cette alliance est difficile à comprendre.

Le 22 novembre dernier, le CTC a publié un communiqué (*Finally! Government Takes Action to Fix Gender Wage Gap*), où il fait l'éloge d'une initiative du gouvernement visant à « réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes ». Ce même jour, à la Chambre des communes, la ministre du Travail, Patty Hajdu, a déposé le projet de loi C-89, claquant ainsi la porte aux négociations et, par conséquent, à l'obtention d'une véritable égalité pour les FFRS.

Il est essentiel de pouvoir compter sur une centrale syndicale forte pour mettre en place des solutions de rechange à l'intention des travailleurs et travailleuses et de la société en général. La mobilisation des membres affiliés à la centrale syndicale et de leurs membres respectifs dans le but de mettre en œuvre les stratégies qui s'imposent ne peut pas être guidée par le gouvernement au pouvoir. Le leadership compte, mais la mobilisation en vue de la résistance et de la préparation pour la suite compte davantage. Au moment de rédiger le présent rapport, j'ai appris qu'un examen de la structure du CTC accompagné de recommandations était terminé. Des changements structurels peuvent s'avérer nécessaires. Souhaitons que, d'ici peu, le CTC adoptera une démarche énergique qui mobilisera le milieu syndical et communautaire dans le but d'imprimer un changement de cap qui sera porteur d'avenir.

Au cours du mandat, le Syndicat a collaboré avec des alliés et participé à des activités afin de tisser des liens d'appui pour les enjeux à la table de négociation. De plus, il a lui aussi exprimé sa solidarité avec d'autres organisations : participation directe à des activités, à des coalitions et à des organisations, mobilisation de membres et soutien financier.

Malgré le changement de gouvernement survenu en 2015, les attaques contre les services publics, les travailleurs et travailleuses et les institutions aimées de la population se poursuivent. La voie d'avenir du Syndicat passe nécessairement par la planification et l'action collectives.

Au cours du mandat, le palier national du Syndicat a soutenu de nombreuses organisations, dont les suivantes :

- Comité canadien de défense de Leonard Peltier (LPDCC)
- Common Frontiers
- Centre canadien de politiques alternatives (CCPA)
- Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC)
- Association des syndicalistes à la retraite du Canada (ASRC)
- Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF)
- Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE)
- Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE)
- Rabble – média alternatif
- Centre canadien de la diversité du genre et de la sexualité
- Ricochet média

Par ailleurs, le Syndicat a apporté son soutien à de nombreuses autres organisations et campagnes. Nous le faisons parce que nous savons que, parfois, nos alliés ont besoin d'aide au plan financier pour poursuivre la mission que nous avons en commun.

Organisations qui ont reçu un soutien financier du Syndicat :

- Alliance canadienne pour la paix
- ACORN
- Conseil des Canadiens
- Association des femmes autochtones du Canada
- Bullying Canada
- Alliance canadienne des victimes d'accidents et de maladies du travail
- Réseau action climat Canada
- Réseau pour une économie verte
- Centre des travailleuses et travailleurs immigrants
- Comité Justice pour Mohammed Harkat
- National Indigenous Survivors
- Initiative syndicale pour la démocratie énergétique (TUED)
- Worker to Worker (réseau de solidarité avec Cuba)
- Musée de l'histoire ouvrière
- Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI)
- Codevelopment Canada (Codev)
- Film *Strike!*

Le Syndicat doit continuer d'appliquer le véritable sens du slogan syndical voulant que « causer du tort à l'un d'entre nous, c'est causer du tort à tous ».

JOURNAL PERSPECTIVE

Selon le paragraphe 11.11 des statuts nationaux, le 3^e vice-président national assume la responsabilité de publier et de distribuer *Perspective*, le journal national du Syndicat. Bien entendu, la production du journal est un processus collectif auquel participent bien des représentantes et représentants élus et des membres du personnel.

Au cours du mandat, nous n'avons pas produit le nombre exigé de numéros de *Perspective*. L'objectif de six numéros par année correspond à l'époque d'avant les médias sociaux et les communications électroniques. Comme par les années précédentes, l'échéancier de production et de distribution d'un numéro est d'environ trois mois, et coûte 50 000 \$.

Bien des raisons expliquent pourquoi il n'a pas été possible de publier un numéro tous les deux mois. Le mandat a été très rempli : deux rondes de négociation, étude sur l'équité salariale, arbitrage, campagnes contre les boîtes postales communautaires, promotion de la mise sur pied d'une banque postale, campagne électorale fédérale et examen du mandat de Postes Canada. Tous ces dossiers ont exigé l'attention du personnel qui, en d'autres circonstances, aurait produit *Perspective*. De plus, il a fallu du temps pour pourvoir des postes vacants et des absences au sein du service de la recherche et des communications. La situation a peut-être permis de réaliser des économies, mais elle a eu pour conséquence de nous empêcher de faire tout le travail exigé.

Après examen du style et du format de *Perspective*, nous avons décidé de passer du format tabloïd au format magazine, et d'avoir une édition en français, et l'autre, en anglais. Cette décision permettra de réduire les coûts de production. Le journal continuera d'être envoyé par la poste au domicile des membres.

Le prochain Conseil exécutif national devra s'interroger sur la production et la distribution de *Perspective* en tenant compte des exigences des statuts nationaux et des ressources disponibles. Bien que certains changements puissent être apportés en s'appuyant sur les statuts nationaux actuels, les déléguées et délégués au prochain congrès devront sans doute se pencher sur la question des communications avec les membres sur une plus vaste échelle.

MEMBRES VISÉS PAR LA FORMULE RAND

Le 3^e vice-président doit veiller à ce que les membres aient bel et bien signé une carte d'adhésion syndicale. Le Conseil national des syndics fait régulièrement rapport sur les membres en règle, les membres et les membres visés par la formule Rand. Les travailleuses et travailleurs qui n'ont jamais signé de carte d'adhésion syndicale et les membres expulsés du Syndicat aux termes de l'article 8 des statuts nationaux sont les membres visés par la formule Rand. Les membres n'ayant jamais signé de carte d'adhésion syndicale forment la grande majorité des membres visés par la formule Rand. Dans le plus récent rapport du Conseil national des syndics, il est indiqué que, au 31 décembre 2018, il y avait en moyenne un peu plus de 5 425 membres visés par la formule Rand, soit 10 % des membres. Il s'agit d'une hausse d'environ 1 000 travailleurs et travailleuses, ou 1 % des membres, en quatre ans. La situation doit être corrigée, car des dispositions de la convention collective de l'unité urbaine et de celle de l'unité des FFRS rendent obligatoire l'adhésion syndicale. Une liste des membres visés par la formule Rand a déjà été envoyée aux sections locales, mais de toute évidence, la démarche n'a pas porté fruit.

Les sections locales doivent appliquer la marche à suivre et veiller à ce que toute personne nouvellement embauchée signe une carte d'adhésion syndicale. Nous avons ainsi la garantie qu'elle reçoit toute l'information du Syndicat et qu'elle est admissible aux avantages du régime d'assurance vie du STTP.

NÉGOCIATIONS ET ÉQUITÉ SALARIALE

Aux termes des statuts nationaux, le 3^e vice-président national est responsable des campagnes relatives aux négociations. Il ne fait aucun doute que les négociations au nom de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS représentent des campagnes majeures auxquelles participent les autres dirigeantes et dirigeants, permanentes et permanents syndicaux et les spécialistes du service de la recherche et des communications. Par ailleurs, nous menons de nombreuses négociations au nom des unités du secteur privé. Ces négociations n'ont peut-être pas autant d'envergure que les précédentes, mais elles ne comptent pas moins aux yeux des membres visés et du Syndicat.

Dans le cadre des négociations de 2016, le Conseil exécutif national a nommé le confrère Sylvain Lapointe négociateur en chef de l'unité urbaine, et moi, négociateur en chef de l'unité des FFRS. J'ai participé directement aux négociations des FFRS dès le début, en 2003, puis à chacune des réouvertures. L'expérience s'est avérée très frustrante en raison du mépris qu'affichait Postes Canada pour les conditions de travail des FFRS et de ses demandes visant à réduire encore davantage les coûts de main-d'œuvre au sein de l'unité urbaine. Le changement de gouvernement a modifié la donne : Postes Canada a retiré deux préavis de 72 heures annonçant un lock-out, car des représentants du gouvernement lui auraient indiqué qu'il était préférable d'en arriver à des ententes négociées.

Le gouvernement a finalement nommé un médiateur spécial, William Caplan, qui a amené les parties à conclure une entente sur certains enjeux des négociations ainsi qu'un protocole d'entente pour régler la question de l'équité salariale des FFRS, le tout en peu de temps. Par la suite, le gouvernement a nommé une arbitre-médiatrice, Maureen Flynn, pour trancher les enjeux d'équité salariale admis aux termes du protocole d'entente et de la loi.

La décision du Conseil exécutif national sur chacun des deux projets de convention collective a suscité la controverse chez les membres. Après la ratification des deux conventions collectives, le Conseil exécutif national a nommé trois conseurs du comité de négociation pour siéger au comité de l'équité salariale. Celles-ci avaient les connaissances et l'expérience nécessaires pour débattre des enjeux et faire face à l'employeur. En plus des conseurs Nancy Beauchamp, Barb McMillan et Cathy Kennedy, toutes trois nommées représentantes du STTP au sein du comité de l'équité salariale, le confrère Geoff Bickerton a été affecté au comité, et le confrère Martin Champagne, 4^e vice-président national, et moi-même avons été nommés à titre d'agents de liaison auprès du comité. Le Syndicat a embauché Paul Durber à titre d'expert-conseil. Son apport à notre succès s'est révélé extraordinaire. Les membres et le Syndicat ont eu la chance de pouvoir compter sur ses connaissances et son dévouement tout au long du processus.

La courte durée des conventions collectives conclues a donné lieu à une deuxième ronde de négociation au cours du mandat, alors que le processus d'équité salariale n'était toujours pas terminé. À la fin de 2017, le Syndicat a remis à Postes Canada un avis l'invitant à entamer des négociations. L'employeur s'est montré aussi peu enclin que la fois précédente à trouver des solutions aux problèmes des membres et aux difficultés relatives à la viabilité future du service postal public. La conviction de Postes Canada selon laquelle la réduction des coûts de main-d'œuvre est la clé du succès s'opposait à la vision du Syndicat, pour qui l'avenir du service postal public passe par de nouveaux services qui génèrent des revenus et permettent aux collectivités de croître grâce à des infrastructures renouvelées dans le respect de l'environnement.

En 2018, nous avons reçu la décision de l'arbitre Flynn sur l'équité salariale. Les réunions avec Postes Canada avaient traîné pendant près de deux ans, puis il avait fallu recourir à la médiation et à l'arbitrage. Finalement, la décision apportait des mesures de redressement allant dans le même sens que nos objectifs. Les membres ont obtenu le même taux horaire que celui de leurs homologues de l'unité urbaine et bien d'autres avantages. Les dossiers non réglés sont actuellement entre les mains de l'arbitre-médiatrice Elizabeth MacPherson.

Le temps et l'énergie qu'ont investis dans ce processus les conseurs Beauchamp, McMillan et Kennedy de même que le confrère Bickerton illustrent tout le travail exigé pour atteindre le succès, et il est important de souligner ce succès. Nous devons aussi souligner l'apport, sous forme de connaissances et d'observations, des représentantes et représentants syndicaux des paliers locaux et régionaux, des membres du personnel et des membres du Syndicat. Un véritable effort collectif qui a mené à une victoire éclatante pour les femmes.

UNITÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Au cours du prochain mandat, les unités du secteur privé seront toutes en négociation. Dans la grande majorité des cas, les représentantes et représentants syndicaux régionaux s'occupent de ces négociations et des campagnes de soutien avec l'aide du palier national. Ces négociations posent toutefois un certain nombre de difficultés :

- Les employeurs adoptent des stratégies pour faire traîner les choses en longueur et enlever toute pertinence au Syndicat dans l'espoir que les travailleurs et travailleuses renoncent à leur adhésion syndicale.

- Nous nous attendons à ce que les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux entreprennent les négociations tout en continuant de s'occuper des autres dossiers qui leur sont confiés.
- Le Syndicat ne compte pas assez de négociatrices et de négociateurs d'expérience dans ses rangs.
- Le Syndicat n'affecte par toutes les ressources qu'il devrait aux négociations et aux comités de négociation.

Je ne suis pas ici en train de critiquer qui que ce soit ni quelque région que ce soit. J'exprime simplement des réflexions sur certains problèmes que nous devons régler. Et des solutions, il en existe. Accroître la formation et le mentorat en est une qui va de soi. D'autres problèmes vont nécessiter un peu plus de créativité et de volonté pour trouver des solutions qui sortent du cadre de travail habituel du Syndicat.

FUTURES CAMPAGNES

Le Syndicat a participé à de nombreuses campagnes, seul et avec d'autres organisations. Le présent congrès donnera probablement lieu à encore plus d'engagements en ce sens.

Il y a sans doute une limite à ces engagements. Toutefois, il y a des campagnes organisées par le mouvement syndical, les Premières Nations, le mouvement des femmes, le mouvement étudiant, des organisations de défense des droits de la personne, des groupes de protection de l'environnement, entre autres, à l'échelle régionale et internationale, que nous avons appuyés dans le passé et que nous devons continuer de soutenir. Toutes ces campagnes définissent le Syndicat et donnent un véritable sens à la solidarité sans frontières.

ATELIER D'IMPRIMERIE

En tant que dirigeant responsable de l'atelier d'imprimerie, je collabore étroitement avec les trois membres du personnel qui y travaillent pour coordonner les travaux d'impression. Il peut s'avérer très difficile de jongler au quotidien avec la charge de travail, les effectifs en place et les échéances. Nous tentons de recourir le moins possible à la sous-traitance. Nous avons bien essayé d'imputer les dépenses aux postes budgétaires correspondants, mais sans succès. Je recommande au prochain Conseil exécutif national de poursuivre cette tâche afin que les fonds soient alloués correctement. Les trois membres de l'équipe de l'atelier d'imprimerie font preuve de grandes compétences et d'une capacité extraordinaire à réaliser les travaux commandés, dont certains sont d'une grande complexité.

Je tiens à remercier Brian, Christine et André. J'ai toujours aimé nos discussions, et je vous suis vraiment reconnaissant du travail que vous accomplissez et des efforts que vous y mettez pour respecter les dates d'échéance.

CONCLUSION

Le mandat qui se termine a été très difficiles pour tous. La tenue de deux rondes de négociation au nom de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS en quatre ans a été un facteur de stress énorme pour le Syndicat et les membres. Les élections fédérales, l'examen du mandat de Postes Canada, l'adoption d'une loi de retour au travail et un changement à la tête de Postes Canada ont contraint le Syndicat a constamment revoir sa stratégie.

Malheureusement, à part se réunir à deux reprises, le sous-comité mis sur pied par le Conseil exécutif national pour se pencher sur la structure du Syndicat n'a pas été en mesure d'en faire beaucoup plus. Tout changement visant la structure organisationnelle doit s'appliquer à l'ensemble des paliers du Syndicat. Se concentrer sur un seul palier ne fera qu'accroître le manque de cohésion et la désorganisation de la structure. Il semble que les personnes qui prônent le changement au palier national n'aient pas tenu compte du passé du Syndicat ni des raisons ayant justifié les décisions qui ont été prises.

Bien qu'il soit tentant de le faire, je ne traiterai pas des problèmes administratifs du Syndicat, car une telle démarche ne ferait que créer encore plus de divisions. Le Syndicat doit avoir pour objectif de bâtir sa force sur l'unité et non sur la division, et de se doter des ressources suffisantes, et non l'inverse, pour être en mesure de représenter les membres. Évitons d'afficher nos aversions et de poursuivre des vendettas. Prenons des décisions dans le but de servir l'intérêt supérieur des membres et non celui des amis ou des alliés politiques.

Je tiens à remercier les personnes avec qui je travaille au quotidien pour le soutien qu'elles me témoignent et toute l'énergie qu'elles mettent dans leur travail. Je remercie donc le confrère Aaron Spires, pour son dévouement et son apport à la syndicalisation des membres, qu'ils soient nouveaux ou non, l'ensemble du personnel administratif, dont des remerciements particuliers à Dani Nadeau pour son soutien et ses conseils, les dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation, l'équipe du service de la recherche et des communications, l'équipe de coordination des campagnes et l'équipe de l'initiative « Vers des collectivités durables », l'équipe du service de traduction, ainsi que les autres dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux et les membres nommés et les membres retraités. Au fil des ans, une militante et un militant ont eu une grande influence dans ma vie. Il s'agit de la consœur Kathie Steinhoff et du confrère Geoff Bickerton. Leurs suggestions et leurs conseils, fondés sur des principes, visaient l'intérêt supérieur des membres et du Syndicat.

Je tiens à exprimer tous mes remerciements et ma reconnaissance à ma conjointe des 30 dernières années, Cathy Kennedy, qui a su me faire traverser des passages très difficiles de ma vie.

Enfin, je tiens à remercier tous les membres qui ont répondu présents à l'appel de la lutte pour améliorer nos conditions de travail. Merci de votre soutien envers le Syndicat, de vos suggestions et de vos messages, qu'ils soient positifs ou non, tous ont leur importance.

En janvier dernier, j'ai annoncé que je ne me représentais pas à mon poste de 3^e vice-président national, un engagement que j'avais pris en 2015. Je suis ouvert à l'idée de relever de nouveaux défis et à entreprendre des projets avec mes proches et mes amis. Je contribuerai à ma façon à la lutte du STTP et aux autres luttes pour la justice.

La lutte continue.

Solidarité,

A handwritten signature in blue ink that reads "George Floresco". The signature is fluid and cursive, with "George" on the top line and "Floresco" on the bottom line.

George Floresco
3^e vice-président national
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

/map scfp 1979

//dn sepb 225

RAPPORT DU 4^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

Consœurs,
Confrères,

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

Le mandat 2015-2019 a débuté par l'arrêt de l'initiative de Postes Canada d'éliminer la livraison à domicile. Ce fut une victoire partielle pour les travailleurs et travailleuses des postes ainsi que pour la population canadienne. Les ménages ayant subi le transfert de leur service de livraison vers les boîtes postales communautaires doivent continuer de se déplacer pour aller prendre possession de leur courrier. Depuis, l'employeur s'est plutôt orienté vers la diminution des effectifs par l'automatisation et une surcharge de travail.

Avec l'aide des personnes qui font partie du service des effectifs, dont je suis responsable, nous avons prêté main forte à deux équipes de négociations, soit celle de 2015-2016 et celle de 2017-2019. Une des victoires de la toute dernière ronde est l'accès à l'information, qui devrait permettre un meilleur suivi de la charge de travail imposée aux factrices et facteurs urbains et aux factrices et facteurs ruraux et suburbains. Présentement, nous avons des textes signés par les deux parties, et l'arbitre mandaté à mettre en application la loi de retour au travail (C-89) a, en février 2019, tranché que les textes signés feront partie des nouvelles conventions collectives. Nous avons aussi joué un rôle dans l'obtention d'un droit équivalent pour les effectifs du groupe 1. Nous devrons probablement attendre la décision finale pour pouvoir l'exercer et freiner les pratiques abusives de la Société canadienne des postes, qui consistent en un manque d'effectifs et une utilisation inadéquate des employées et employés temporaires et à temps partiel.

Avec les régions, nous avons utilisé le système de vidéoconférence pour avoir des discussions d'un océan à l'autre. Les principaux sujets abordés étaient les griefs selon la clause 47.11 de la convention collective et la séparation du tri et de la livraison. Au cours du prochain mandat, nous prévoyons utiliser davantage cet outil, notamment pour échanger sur les nouvelles informations qui seront disponibles.

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 – 2014-2018					
GROUPE		2014	2015	2016	2017
GROUPE 1	PT	18 666 482,16	17 794 560,33	17 456 317,99	18 871 934,03
	TP	5 760 883,33	6 141 360,66	6 106 498,96	5 844 335,81
	TEMP	2 135 114,4	2 251 718,54	2 026 313,12	2 231 556,42
	TOTAL	26 562 479,89	26 187 639,53	25 589 130,07	26 947 826,26
GROUPE 2	PT	36 609 202,36	35 008 252,89	33 799 779,85	34 109 013,41
	TP	2 253 082,14	2 198 587,16	2 233 134,33	2 369 515,44
	TEMP	4 107 600,31	4 606 103,12	4 054 407,25	3 902 280,02
	TOTAL	42 969 884,81	41 812 943,17	40 087 321,43	40 380 808,87
GROUPES 3 ET 4	PT	1 613 264,56	1 564 119,16	1 500 865,73	1 424 133,22
	TP	- 61,4	- 670,2	0	0
	TEMP	8 584,02	3 832,74	4 523,18	2 945,07
	TOTAL	1 621 787,18	1 567 281,7	1 505 388,91	1 427 078,29

Il est à noter que, durant l'été 2016, il y avait possibilité de conflit de travail, et qu'il y a eu conflit de travail en 2018.

GROUPE 1 – RATIO DE L’ANNEXE « P »

Annexe « P » - Comparaison - 2014-2018					
	2014	2015	2016	2017	2018
Heures rémunérées -réguliers plein temps (A) (H)	17 750 981	16 841 328	17 039 682	18 139 233	19 021 474
Heures rémunérées -réguliers temps partiel (B) (H)	5 535 781	5 845 875	5 870 112	5 617 541	5 196 611
Rémunération totale des employés réguliers (C=A+B) (H)	23 286 761	22 687 203	22 909 794	23 756 774	24 218 086
Hrs payées -réguliers nommés-période déterminée/temporaires	2 014 725	2 144 537	1 958 825	2 145 554	2 321 746
Rémunération totale globale -employés réguliers (C+D) (H)	25 301 486	24 831 740	24 868 619	25 902 328	26 539 832
Congé de maladie occasionnel (H)	89	24	(9)		
Congé de maladie avec certificat (H)	(233)	58	0		
Congé rais pers - Planifié	137 462	157 376	149 054	190 673	139 760
Congé rais pers - Urgent	412 250	389 198	398 288	514 515	406 958
PAICD	901 658	846 248	904 460	950 515	928 573
Accident du travail	130 623	104 169	123 541	132 250	178 370
Congé spécial (H)	12 274	14 727	13 209	14 445	11 682
Départ avant lheure (H)	376	381	375	376	386
Congé non payé -maladie (H)	191 873	219 844	258 372	239 865	283 779
Congé non payé -autre (H)	320 785	307 664	310 887	267 079	459 222
Congé de plus de 30 jours	1 780 790	1 867 522	1 869 228	1 767 012	1 888 096
Absentéisme global (E) (H)	3 887 947	3 907 212	4 027 405	4 076 730	4 296 826
Ratio non ajusté	70,160	63,180	64,020	64,700	65,930
Taux de rajustement (F=E/C)	0,1670	0,1722	0,1758	0,1716	0,1774
Taux de rajustement %	16,70	17,22	17,58	17,16	17,74
Alpha (Taux de rajustement -0,0857)	0,0813	0,0865	0,0901	0,0859	0,0917
Taux rajusté -plein temps	75,83	73,64	74,72	76,02	78,22
Nombre de postes à créer	292	573	431	272	0

Durant le dernier mandat, la Société a maintenu le ratio de 78 % qu'une seule année, soit en 2018, et ce, en raison du conflit de travail. Le problème est que, malgré la recommandation du STTP de créer les postes où les besoins sont criants, la Société a créé ces postes dans les grands centres de tri, où il est très difficile de vérifier si le nombre de poste créés dans une section n'a pas été aboli dans une autre section au même moment ou quelques mois plus tard.

Étant donné que presque chaque année l'employeur ne se conforme pas aux dispositions de l'annexe « P », nous incitons fortement toutes les sections locales à recommencer à déposer des griefs lorsque les clauses 39.02 et 39.03 ne sont pas respectées, ainsi qu'à documenter les besoins en postes à plein temps.

GROUPE 2 – FORMULAIRE 075

075 - Totaux nationaux						
		Déc. 2014	Déc. 2015	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018
Itinéraires à plein temps	À pied	4 848	4 054	3 582	3 550	3 302
	Motorisés	8 236	8 263	8 442	8 633	8 865
	Total Plein Temps	13 084	12 317	12 024	12 183	12 167
Itinéraires à temps partiel	À pied	250	215	180	172	177
	Motorisés	628	676	703	720	741
	Total Temps Partiel	878	891	883	892	918
Total variable à 100 %		2 781 435,42	2 571 653,86	2 530 162,74	2 601 944,82	2 612 798,55
Total variable au % de points de remise desservis		1 756 733,65	1 592 233,90	1 521 837,92	1 534 744,28	1 502 078,38
Pourcentage de points de remise desservis		63,16%	61,91%	60,15%	58,98%	57,49%
Total des points de remise possibles		9 412 302	9 549 324	9 410 472	9 691 739	9 729 806
Moyenne des PDR par itinéraire		674,14	723,00	729,10	741,24	743,58
Total de la somme de travail		6 464 300,86	6 129 556,85	5 981 945,98	6 074 809,89	6 127 055,72
Allocations des envois sans adresse		137 335,71	144 831,87	132 143,19	150 351,71	224 505,48

Source : 075 fournis tous les trimestres par la SCP conformément à la clause 47.24 de la convention collective

La fluctuation des itinéraires lors de cette période est influencée par la fin de la centralisation de la livraison à domicile vers les BPCOM en 2015, l'ajout de valeurs de temps pour la préparation de courrier de quartier en 2018, le calcul périmé du pourcentage de points de remise desservis, qui est en chute libre et de plus en plus éloigné de la réalité, pour ne nommer que ces aspects.

BOÎTES POSTALES COMMUNAUTAIRES (BPCOM)

BPCOM	Mise en œuvre initiale	Avant	Après	Différence	Différence en %
2014	12 PFF	Plein temps	273	144	-129
		Temps partiel	26	21	-5
2015	75 PFF	Plein temps	1986	1198	-788
		Temps partiel	138	153	15
Totaux	87 PFF	Plein temps	2259	1342	-917
		Temps partiel	164	174	10

Ce tableau représente les effets de l'élimination de la livraison à domicile. Il est à noter que les données utilisées concernent uniquement la réorganisation initiale des itinéraires qui a été faite dans le but de remplacer la livraison à domicile par la livraison aux boîtes postales communautaires, et ces données ne tiennent pas compte des réorganisations subséquentes. Il ne distingue pas le nombre d'itinéraires directement attribuable à cette mesure, d'autres aspects des réorganisations ayant eux aussi des effets sur le nombre d'itinéraires résultant de chaque réorganisation. Il est à noter que, pour certaines installations, les tâches des services urbains fusionnés (SUF) ont été intégrées aux itinéraires FFRS et urbains.

SÉPARATION DU TRI ET DE LA LIVRAISON

Séparation du tri et de la livraison		Avant		Après		Ratio Itinéraires par acheminéur	
		Plein Temps	Temps Partiel	Achemineurs	Plein Temps		
2017	B154 Laval ouest	81	2	8	74	3	9,44
	Installation Laval-Ouest	81	2	8	74	3	9,44
2018	C127 Toronto Q	40	4	8	38	1	4,81
	C129 Toronto S	31	2	7	44	6	6,71
	C123 Toronto K	51	6	6	33	4	5,83
	C119 Toronto F	15	2	4	16	3	4,38
	C147 Toronto Charles St	17	2	4	15	2	4,00
	Installation Wicksteed	154	16	29	146	16	5,03
	E077 North Fraser 1	24	2		24	1	
	E084 North Fraser 2	14	2		13	1	
	E003 North Fraser 3	46	7		46	4	
	Installation North Fraser	38	4	10	37	2	3,80

Ce tableau montre le transfert de tâches internes vers les achemineurs dans les trois installations visées par le modèle de séparation du tri et de la livraison.

Dès l'annonce, en 2017, de la mise en œuvre de ce modèle à Montréal et à Ottawa, nous avons orienté nos efforts en collaboration avec les directeurs nationaux, les sections locales et le service des griefs dans le but avoué de faire avorter cette nouvelle initiative. L'employeur a effectué la mise en œuvre à Montréal, mais pas à Ottawa. L'année suivante, lors de l'annonce de l'ajout de Toronto et de Vancouver, nous avons utilisé la même stratégie, mais sans succès, car la mise en œuvre a eu lieu dans les deux installations.

Par suite d'une nouvelle annonce de séparation du tri et de la livraison visant 37 postes de facteurs et factrices (PFF) supplémentaires en 2019, répartis dans 16 installations, nous avons organisé des vidéoconférences et des téléconférences par région auxquelles ont participé les sections locales touchées par cette annonce. Le but de ces réunions à distance était le même : nous devions arrêter cette mesure de l'employeur.

FORMULAIRE 111

	Effectifs CSP 2016				Effectifs CSP 2017				Effectifs CSP 2018			
	Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel		Plein temps		Temps partiel	
	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève	Itinéraires	Relève
Calgary Parcel Hub	41	13	14	4	45	13	17	4	52	13	25	4
Calgary Parcel Hub Heavy Vehicles	5	2	0	0	5	2	0	0	7	2	0	0
Edmonton Hub	6	1	3	1	6	1	3	1	6	1	5	1
Edmonton Transportation Shuttles	27	3	11	2	28	3	11	2	35	5	7	2
Halifax Transport	9	2	10	2	9	2	10	2	11	2	13	2
Happy Valley - Goose Bay	1	0	0	0								
Hamilton Transportation	5	5	3	0	5	5	3	0	5	5	4	0
Kitchener Transportation	15	7	5	0	25	5	9	0	25	5	9	0
London Transportation	11	4	6	0	11	4	8	1	11	4	8	1
Montreal Moyen-M	46	20	77	8	53	20	75	22	57	9	88	8
Montreal Moyen-M Heavy Vehicles	9	3	0	0	9	0	0	0	10	0	0	0
Montreal Bridge	16	4	14	0	33	2	6	0	27	4	8	0
Ottawa Hub	10	2	7	1	7	0	2	0				
Ottawa Shuttles	14	2	15	2	19	7	13	2	27	5	16	3
Québec - Hub Hugues-Randin	28	6	16	0	31	10	16	0	36	6	19	0
Regina UTS	16	4	4	1	17	5	4	1	20	5	5	1
Saskatoon MSC	16	5	4	0	16	5	4	0	18	6	4	0
Toronto - West Transportation	52	8	17	1	75	12	26	1	85	13	32	2
Toronto 600 Commissioners	0	0	19	1	0	0	16	1	0	0	14	3
Toronto East Transportation Shuttle	36	8	49	6	32	8	49	3	32	8	50	3
Toronto - West Transportation Shuttle	51	12	87	2	51	13	99	2	51	13	100	2
Toronto - West Heavy Vehicles	43	6	0	0	43	6	0	0	49	7	0	0
Richmond PPC	83	12	13	3	56	8	26	3	60	0	31	0
Richmond PPC Heavy Vehicles	13	3	0	0	15	2	0	0	23	0	0	0
Richmond PPC Hub	28	4	41	7	52	7	19	3	56	7	22	3
Victoria	11	2	9	1	1	2	5	1	2	2	5	1
Windsor Transportation AM	10	5	5	0	10	4	6	0	17	4	5	0
Windsor Transportation PM	5	5	2	0	6	0	3	0	10	0	2	0
Winnipeg UTS	7	6	18	1	7	5	18	3	12	4	15	2
Total	614	154	449	43	667	151	448	52	744	130	487	38

En 2014, la Société a cessé de fournir les rapports 111 de façon trimestrielle, soutenant que la convention collective ne l'obligeait pas à le faire. Lors des négociations de 2016, nous avons obtenu une lettre d'entente qui oblige Postes Canada à recommencer la production de ces formulaires.

COMITÉ NATIONAL DE LA MESURE DU TRAVAIL (CNMT)

Voici la liste des membres qui font partie du CNMT :

Membre	Région	Section locale
Nicola Boone	Atlantique	New Glasgow
Tony Rogers	Atlantique	Nova
Isabelle Richard	Québec	St-Jérôme
Vincent Voyer	Québec	Sherbrooke
Stéphanie Robinson	Montréal métropolitain	Montréal
Annie Vinet	Montréal métropolitain	Montréal
Crystal DeLuca	Centre	Newmarket
Edward Carey	Centre	Sudbury
Kamalpreet Dhillon	Toronto métropolitain	Toronto
Gurpreet Nijjar	Toronto métropolitain	Toronto
Maureen Langley	Ontario	Hamilton
Christopher Coolahan	Ontario	Stratford
Kim Livingston	Prairies	Calgary
Warren Melnyk	Prairies	Edmonton
Debbie-Sue Attrill	Pacifique	Penticton
Christopher Zukowsky	Pacifique	Vancouver
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)

Répartition du travail dans l'unité de négociation des FFRS				
	2014	2017	2018	2019
N ^{bre} de km quotidiens	431 416	442 704	444 410	454 458
Points de remise (PdR)	4 378 357	4 715 865	4 815 893	4 950 082
Plein temps	5 980	6 316	6 358	6 548
Points de remise (PdR) par itinéraire à plein temps	681	703	717	716
Temps partiel (4,57 heures)	1 254	1 124	1 105	1 120
Points de remise (PdR) par itinéraire à temps partiel	242	244	229	236

Il sera intéressant de suivre l'évolution des itinéraires FFRS à la suite de la décision de l'arbitre responsable du dossier de l'équité salariale et de celui de la convention collective qui suivra. Maintenant que l'équité a été atteinte à la suite de la décision rendue par M^e Flynn, et dépendamment des droits que nous obtiendrons afin de nous rapprocher de l'égalité, nous pouvons anticiper de nouvelles tendances qui y seront directement liées.

GROUPES 3 ET 4

Groupes 3 et 4 - Postes par endroit - 2003-2019													
Section locale	GLMAM11	GLMAM10	GLMAM08	ELINT05	GLEIM10	GLMST10	GLSMW08	GSSTS05	GLVHE08	GLVHE09	GLELE03	GLMDO05	Total
Calgary	16	5		4	0			1	0	8	0	0	34
Edmonton	18	9		5	0			1	0	7	0	0	40
Fundy	3	1		1	0			0	0	1	0	0	6
Hamilton	23	0		2	1			0	0	7	0	0	33
Kitchener-Waterloo	1	1		1	0			0	0	1	0	0	4
London	7	0		2	0			1	0	0	0	0	10
Moncton	1	0		0	0			0	0	0	0	0	1
Montréal	65	53		7	0			5	0	29	0	0	159
Nova	10	1		4	0			1	0	4	0	0	20
Ottawa	14	8		4	0			2	0	7	1	0	36
Québec	2	1		0	0			0	0	4	0	0	7
Regina	4	2		3	0			1	0	1	0	0	11
Saskatoon	5	2		1	0			1	0	1	0	0	10
Scarborough	1	0		0	0			0	0	0	0	0	1
St. John's	6	0		1	0			0	0	2	0	0	9
Toronto	115	22		8	4			6	1	27	0	2	185
Vancouver	37	24		9	0			4	0	14	1	0	89
Victoria	2	1		0	0			0	0	0	0	0	3
Windsor	2	0		0	0			0	0	2	0	0	4
Winnipeg	14	8		2	0			0	0	6	1	0	31
TOTALS													
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

Malgré l'augmentation du nombre de postes au sein des groupes 3 et 4 entre 2011 et 2014, nous avons atteint, en 2019, le nombre d'emplois le plus bas depuis 2003.

SECTEUR PRIVÉ

Unités de négociation du secteur privé				
Région	Unité de négociation	Membres en règle	RAND	Total
Atlantique	Pro-Ex Transportation Solutions, Annapolis Valley	4	6	10
	Pro-Ex Transportation Solutions, Campbellton	2	0	2
	Pro-Ex Transportation Solutions, Edmundston	3	2	5
	EMC, Nova Scotia Medical Communications	47	16	63
	Medacom Atlantic Inc., Charlottetown	28	18	46
	Nor-Pel Atlantic, New Glasgow	2	1	3
	Nor-Pel Atlantic, Breton	21	7	28
	Nor-Pel Atlantic, St. Stephen	1	0	1
	Bee Clean, New Brunswick	8	0	8
Centre	Eazy Express, Fredericton-Oromocto	0	5	5
	TForce Final Mile, Capital City	14	3	17
Ontario	Nor-Pel, Sudbury	8	0	8
	Eazy Express, Burlington	3	10	13
	Bee Clean, Hamilton	8	7	15
	Bee Clean, Kitchener	3	12	15
Toronto	Bee Clean, Windsor	6	1	7
	CUPE 1281	3	0	3
Prairies	TForce Final Mile, Red River	128	105	233
	Medical Carriers Limited	5	0	5
	TForce Final Mile, Red Deer	16	4	20
	TForce Final Mile, Saskatoon	41	29	70
	Open Door Press, Winnipeg	2	0	2
Pacifique	TForce Final Mile, Kamloops	6	5	11
	TForce Final Mile, Kelowna	13	0	13
	TForce Final Mile, Nanaimo	9	6	15
	TForce Final Mile, Prince George	6	6	12
	TForce Final Mile, Victoria	41	9	50
Total		428	252	680

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

Contexte

En juillet 2008, aux termes des annexes « V » et « CC », Postes Canada a soumis des propositions de changements aux normes et aux valeurs de temps et au manuel du SMIFF. Elle avait déjà remis au STTP un avis de son intention de mettre en place le traitement séquentiel de la poste-lettres dans les installations de facteurs et factrices.

Le Conseil exécutif national a autorisé les membres du comité de l'annexe « AA » à soutenir le travail relatif aux normes de temps de la poste moderne. Un sous-groupe formé des confrères Jim Crowell (section locale d'Edmonton) et Terry MacDonald (section locale d'Ottawa) et de la consœur Pierrette Morin (section locale de Montréal) a été créé.

En décembre 2008, quatre mois environ après les discussions avec l'employeur, Postes Canada a déclaré de façon arbitraire que les consultations sur les normes et les valeurs de temps et le manuel du SMIFF étaient terminées, et elle a déposé des griefs aux termes des annexes « V » et « CC » de la convention collective.

Au printemps 2009, le grief de l'annexe « V » devait être entendu par l'arbitre Deschênes. Lors de la deuxième journée d'audience, les parties ont accepté de lever la séance pour discuter d'un règlement des désaccords relatifs au processus de consultation. Ces discussions, qui se sont poursuivies durant quelques mois, ont donné lieu à la signature, le 21 août 2009, d'un protocole d'entente qui a été approuvé par le Conseil exécutif national.

Ce protocole d'entente prévoyait le déroulement en deux étapes du travail relatif aux normes et aux valeurs de temps et au manuel du SMIFF :

1^{re} étape

La 1^{re} étape consistait en un processus de discussions intensives entre les parties en vue de régler les questions en litige. Ces discussions devaient se terminer le 13 novembre 2009 (manuel du SMIFF) et le 11 décembre 2009 (normes et valeurs de temps). Les désaccords liés au manuel devaient être soumis à l'arbitre Ronald Ellis, aux termes de l'annexe « CC ». Les désaccords relatifs aux normes et aux valeurs de temps devaient alors être soumis à l'ingénieur indépendant George Bishop, embauché par les parties. M. Bishop a d'abord agi comme médiateur, puis comme arbitre en vue d'établir les normes intérimaires des nouvelles méthodes de travail. Les deux processus devaient être terminés avant le 31 janvier 2010.

2^e étape

La 2^e étape était consacrée à un processus de validation des normes pour en vérifier l'exactitude. Cette étape devait donner lieu à l'élaboration de normes permanentes. Toute norme qui n'aurait pas fait l'objet d'une entente à la fin du processus de validation devait être soumise à l'arbitre Deschênes, qui serait appelé à rendre une décision finale après une tentative de médiation auprès de l'ingénieur Bishop.

Dans le cadre de l'arbitrage devant l'ingénieur Bishop, le STTP a demandé l'amélioration de 18 sous-opérations, la création de trois nouvelles sous-opérations pour des tâches qui n'obtenaient aucune valeur de temps, et l'amélioration de trois fréquences.

Le Syndicat a obtenu des améliorations pour 15 des 18 sous-opérations, la création de deux des trois nouvelles sous-opérations demandées, et des améliorations aux trois fréquences.

Il convient de mentionner que la décision de l'ingénieur Bishop retenait les liasses de la taille de celles produites par le casier A-62, et non les liasses plus lourdes de cinq livres proposées par Postes Canada.

La décision obligeait aussi Postes Canada à accepter la sous-opération qui consiste à descendre et à monter la vitre de la portière lors des arrêts de la livreuse automobile, tâche pour laquelle Postes Canada a toujours refusé d'allouer une valeur de temps.

Les parties ont poursuivi leurs discussions pour mettre à jour les normes intérimaires de la transformation postale pour qu'elles tiennent compte des améliorations accordées dans la décision Bishop.

Au milieu de 2010, la Société a retardé le processus de validation. Le sous-groupe de livraison de la poste moderne a commencé à se préparer en vue de l'arbitrage sur l'ordonnance de cesser et de s'abstenir devant l'arbitre Dulude, et de celui sur l'article 29 devant l'arbitre Keller.

Le sous-groupe a aussi aidé aux négociations qui ont commencé à l'automne 2010.

La première étape s'est terminée dans les délais prescrits après les décisions de l'arbitre Ellis et de M. Bishop sur certaines des questions en litige.

La deuxième étape a débuté le 11 février 2011. Pour commencer, il fallait établir la liste des éléments de travail devant être validés et déterminer quelle méthode de validation était la plus appropriée pour chacun des éléments. Pour ce faire, il a fallu visiter les lieux de travail visés par la transformation postale à Winnipeg, à Toronto et à Montréal et se réunir à intervalles réguliers avec des représentants de la Société.

En novembre 2011, la Société a soumis à l'arbitre Guilbert (en remplacement de l'arbitre Deschênes, qui a dû se récuser pour des raisons de santé) 14 éléments à valider qui faisaient l'objet d'un litige entre les parties. Durant l'arbitrage, qui a commencé en mai 2012, et jusqu'à ce que l'arbitre Guilbert rende sa décision, en avril 2013, les parties ont réglé neuf (9) éléments. Les cinq (5) autres ont été tranchés par l'arbitre.

L'arbitre Guilbert a donné raison au Syndicat sur la question de l'intégration, dans les normes intérimaires, des tâches liées au terminal de données portatif (TDP). (*Essentiellement, la différence entre la version 1.0 et la version 1.6.*)

Questions réglées avec Postes Canada

Les questions réglées avec la Société sont les suivantes :

- Valeur de temps pour retourner ou retirer et remplacer les étiquettes des casiers A62. Postes Canada a accepté la proposition du Syndicat visant à établir une norme intérimaire de 63,17 secondes (un protocole d'entente a été signé);
- Temps pour lire l'adresse du premier article de courrier à un arrêt PDRM;
- Lecture additionnelle requise durant l'examen du courrier à un arrêt LA;
- Formulaire 038 – La distance de marche pour se rendre au trajet de livraison (038) et en revenir fera l'objet d'un échantillonnage pour tous les arrêts, tous les véhicules (à l'exception des arrêts LA aux BPCOM);
- Protocole d'entente sur l'ajustement du casier A62;
- Entente sur la méthode utilisée pour établir la taille de l'échantillon;
- Les parties ont accepté de retirer l'élément n° 276 (Tri dans des cases larges) et l'élément n° 277 (Tri des envois surdimensionnés « techniques ») de la liste de validation du protocole d'entente sur la transformation postale et d'aborder ces questions aux termes de l'annexe « V » de la convention collective.

En attendant la décision de l'arbitre, les parties ont continué de travailler au processus de validation :

- Établir la méthode d'échantillonnage;
- Mettre la dernière main aux formulaires d'échantillonnage;
- Élaborer de nouvelles sous-opérations pour le véhicule Ford Transit et le système de corbeilles;
- Visiter les installations pour mettre à l'essai le matériel d'enregistrement vidéo, déterminer le meilleur angle de caméra, etc.

La Société avait mis fin à tout le travail de validation à la fin d'octobre 2013. En décembre de la même année, elle a annoncé son plan d'action en cinq points.

Le STTP a exercé des pressions sur la Société pour qu'elle reprenne le travail de validation, et elle a enfin répondu en avril 2014. Les parties se sont réunies à nouveau en juillet 2014.

À la fin de 2014, la Société avait enfin reconnu que la méthode de travail pour la préparation des produits S4 et des ERMP ne fonctionnait pas, et elle a demandé l'aide du STTP pour élaborer conjointement une nouvelle méthode de travail et une meilleure norme de temps intérimaire.

Le 10 juillet 2015, le Syndicat et Postes Canada ont signé un protocole d'entente qui prévoit une nouvelle méthode de travail pour la préparation des produits S4 et des ERMP et une nouvelle valeur de temps intérimaire. La valeur de temps intérimaire de 2,19 minutes par jour a été remplacée par une valeur de 5,97 minutes par jour pour les itinéraires motorisés dans toutes les réorganisations de mise en œuvre du traitement séquentiel et des BPCOM à partir du 29 juin 2015.

Échantillonnage (collecte des données)

À partir de mai 2016 jusqu'à la fin de juin 2017, des représentantes et représentants du STTP et de la Société ont recueilli des données sur soixante (60) itinéraires choisis au hasard dans des installations de facteurs et factrices de la région du Grand Montréal, de Winnipeg, d'Edmonton, de la région du Grand Toronto et d'Ottawa.

Les parties ont conclu une entente sur les normes permanentes suivantes :

Préparation pour le tri

- La Société prépare la documentation relative aux normes permanentes, y compris les tableaux d'application des valeurs. Le STTP passera en revue la documentation.

Obtention du courrier

- La Société prépare la documentation relative aux normes permanentes, y compris les tableaux d'application des valeurs. Le STTP passera en revue la documentation.

Remarque : Il reste un aspect à régler pour cette norme, soit d'établir un facteur de conversion exact quant au nombre d'articles de courrier ayant fait l'objet d'un tri séquentiel automatisé par conteneur pour les itinéraires à pied. Les parties examinent un processus qui permettra de recueillir les données nécessaires pour établir ce nombre. D'ici là, les parties se sont entendues pour utiliser 150 comme chiffre provisoire.

Produits S4 et ERMP (temps pour assurer le traitement des documents et des paquets)

- La Société prépare la documentation relative aux normes permanentes, y compris les tableaux d'application des valeurs. Le STTP passera en revue la documentation.

Les parties n'ont toujours pas conclu d'entente sur les normes suivantes :

Changement ou remplacement des étiquettes de casiers

- Le 19 novembre 2018, la Société a fourni au STTP une analyse, selon la technique de séquence des opérations Maynard (MOST), et une méthode. Nous n'avons toujours pas reçu de proposition formelle de la part de la Société.

Processus de fin de journée pour les itinéraires à pied (casiers MSD)

- Nous discutons des options avec la Société, car le casier MSD n'est plus utilisé. Nous n'avons toujours pas reçu de proposition formelle de la part de la Société.

Arrêts de la LA et préparation en vue de l'acheminement

- Le STTP continue de chercher à reprendre le travail de validation, y compris l'échantillonnage, des normes intérimaires pour les arrêts de la LA et la préparation en vue de l'acheminement, comme le prévoit le protocole d'entente de 2009.

- Il y a eu des discussions relativement à la création de nouveaux arrêts LA.

Les arrêts suivants existent en ce moment :

- Arrêts LB (livraison en boucle);
- Arrêt desservant un seul ou plusieurs points de remise;
- Arrêt BPCM.

- Le STTP voudrait créer les nouveaux arrêts LA suivants :

- LB (arrêt initial) (*initial stop*);
- LB (rechargement);
- Colis seulement;
- Point de remise simple;
- Point de remise multiple (PDRM) de petite et grande taille;
- BPCM de petite et grande taille.

GRIEFS NATIONAUX

Étant donné que plusieurs problèmes soulevés dans les griefs nationaux trouvent écho dans nos revendications présentées dans le cadre des négociations, nous avons accepté de les mettre en suspens durant les négociations pour ne pas entraver le travail du comité de négociation, qui tentait de résoudre ces différends.

Article 29 Changements technologiques de la transformation postale pour le groupe 2

La preuve est pratiquement terminée dans ce dossier. Il ne reste que les arguments finaux des deux parties. Cependant, plusieurs des redressements demandés dans ce dossier rejoignaient nos revendications :

- Appliquer la méthode de livraison à une liasse;
- Corriger les problèmes relatifs au pourcentage de points de remise desservis, ainsi qu'à la formule de calcul et à son application;
- Corriger les problèmes découlant de l'augmentation de la charge de travail liée aux colis;
- Créer deux indices de volume distincts : un pour le courrier trié manuellement et un autre pour le courrier trié de manière séquentielle;
- Régler les problèmes de surcharge de travail; etc.

Nous attendons la décision de l'arbitre Macpherson, qui pourrait trancher dans ce dossier.

N00-07-00006 – Lecture en marchant

La Société a soulevé une objection dans le grief sur la santé et la sécurité des liasses multiples (N00-07-00032). Dans son objection, qui concerne la lecture en marchant, la Société prétendait que l'arbitre Swan était déjà saisi de ce litige, ce qui empêchait le STTP de déposer des éléments de preuve liés à la lecture en marchant. L'arbitre Burkett nous a demandé de prendre une décision à propos de ce grief, pour lequel aucune date d'arbitrage n'avait eu lieu depuis 2010.

Nous avons décidé de retirer le grief N00-07-00006, sous toutes réserves, pour que le grief sur les liasses multiples puisse inclure l'aspect de la lecture en marchant, mais nous nous réservons le droit de protéger nos membres contre les problèmes de santé et de sécurité découlant de la lecture en marchant et de déposer un nouveau grief lorsque le grief N00-07-00032 sera finalisé.

N00-07-00032 - Santé et sécurité en lien avec la méthode de livraison à liasses multiples.

Après le dépôt du rapport ergonomique de la firme Golder and Associates, en juillet 2015, l'employeur a mis en place une nouvelle méthode de transport des liasses de courrier appelée la méthode « papillon ». Nous avons déposé le grief N00-12-00017 accompagné d'une demande d'ordonnance de cesser et de s'abstenir pour empêcher l'employeur de mettre en œuvre cette méthode et, par le fait même, l'obliger à revenir à la méthode à une liasse. Selon le rapport, il s'agit de la méthode de livraison du courrier la plus sécuritaire et comportant le moins de risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs. L'arbitre chargé d'entendre la demande d'ordonnance du Syndicat a refusé de l'entendre, estimant qu'il n'avait pas compétence puisque l'arbitre Burkett était demeuré saisi de l'application de ses décisions antérieures sur le sujet. La Société a tout de même imposé, de façon unilatérale, la méthode dite « papillon », qui consiste à tenir dans la main les deux liasses de courrier dos à dos, ce qui oblige la factrice ou le facteur à effectuer une flexion ou une rotation du poignet pour lire les adresses sur les deux liasses. Le rapport « Golder » établit clairement que la méthode « papillon » oblige aussi le facteur ou la factrice à regarder et à séparer le courrier en marchant pendant une plus longue période que la méthode à une liasse, ce qui augmente le risque d'accidents du travail, notamment de chutes et de glissades.

La preuve a été présentée, et un échéancier de production des plaidoyers écrits a été établi par l'arbitre Burkett. Dans le cadre des négociations, et compte tenu de la revendication du Syndicat sur le sujet, les parties se sont entendues pour mettre ce dossier en attente afin de tenter de résoudre ce litige dans le cadre des négociations en cours. Ce sujet est maintenant devant l'arbitre Macpherson dans le cadre de l'arbitrage de différend visé par la loi de retour au travail (C-89).

N00-07-00036 - Temps de transport sur les itinéraires de factrices et facteurs

Le grief était devant l'arbitre Lauzon et les audiences étaient presque terminées quand l'arbitre a pris sa retraite. Le grief a été renvoyé à l'arbitre Bergeron, et nous avons dû recommencer le processus du début. J'ai témoigné sur les dispositions du SMIFF et du SOSTCSP qui sont claires et sans ambiguïté à nos yeux. La Société a fait témoigner M^{me} Sylvie Charbonneau, qui a plutôt penché pour la théorie de la pratique passée, admettant au passage qu'elle ne respectait ni les dispositions du SMIFF ni celles du SOSTCSP, car il s'agit d'un processus trop long et laborieux.

N00-10-00004 - Utilisation du SMIFF pour discipliner les employées et employés sur leur rendement

À certains endroits, la Société chronomètre des factrices et des facteurs pendant deux minutes lorsqu'ils effectuent le tri du courrier. La SCP a rencontré des employées et employés qui ont fait l'objet de surveillance afin de les réprimander et de les discipliner au sujet de leur rendement lorsqu'ils ne satisfont pas aux exigences établies par la SCP.

Lors des audiences, l'arbitre Burkett nous a demandé de tenter de nous entendre sur une résolution. Lors de la recherche de témoins dans ce dossier, la pratique semblait avoir été abandonnée.

Les audiences reprendront si la situation recommence.

N00-12-00005 - Modifications aux chapitres 7 et 8 du SMIFF

La Société a unilatéralement modifié les chapitres 7 et 8 du SMIFF pour notamment :

- Retirer les valeurs de temps des PDR en construction des itinéraires à temps plein;
- Modifier les critères donnant droit aux $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ de distances de rues sur les formulaires d'allocations spéciales;
- Retirer l'arrêt LA pour les colis surdimensionnés dans un secteur livré en « Stop & Go »;
- Établir une valeur par défaut pour faire le plein d'essence;
- Limiter les « autres allocations spéciales » et exclure plusieurs tâches qui n'ont pas été évaluées ailleurs dans le système.

Les modifications effectuées ont un impact sur la charge de travail des factrices et facteurs.

N00-12-00022 - Ramassages et livraisons sur demande

La Société ne respecte pas le SMIFF et le SOSTCSP lorsqu'elle structure des ramassages commerciaux dans les itinéraires de factrices et facteurs. Voici certaines des infractions liées à ce grief :

- Lors de réorganisations, la SCP place des ramassages sur demande dans des itinéraires où aucun ramassage n'est prévu;
- La Société ne crée pas de fenêtre de ramassage quotidienne, telle que définie au chapitre 5 du SOSTCSP, et n'inclut aucun temps fonctionnel non prévu à l'horaire, de temps de flexibilité des opérations ni de temps prévu inutilisé;
- La Société demande à des factrices et facteurs sur une base journalière de faire des ramassages sur demande alors qu'il n'y a aucun ramassage sur demande dans la structure de leurs itinéraires.

N00-12-00023, N00-16-00001 - Ratio de l'annexe P pour les années 2015 et 2016

La Société ne maintient pas un ratio national de 78 % des heures travaillées à temps plein, car elle n'a pas créé un nombre suffisant de postes dans les 90 jours stipulés à l'annexe « P ». Des postes sont créés et abolis dans la même année, et parfois dans la même semaine, dans une même installation. La SCP a refusé de tenir des consultations significatives sur le ratio et sur la création de postes que prévoit l'annexe « P ». La SCP ne maintient pas un nombre suffisant d'employées et employés, et elle a recours à des heures supplémentaires et à des effectifs temporaires pour satisfaire aux exigences opérationnelles habituelles et suppléer aux absences.

Les séances d'arbitrage ont commencé devant l'arbitre Burkett. La conseur Rona Eckert a témoigné que des postes n'avaient pas été créés ni maintenus dans les installations où la Société nous avait indiqué qu'elle en créerait, conformément aux dispositions de la partie 2 de l'annexe « P ».

Nous demandons aussi à l'arbitre d'émettre une ordonnance pour obliger la Société à respecter les clauses 39.02 et 39.03 de la convention collective, car le ratio prévu à l'annexe « P » n'est pas respecté.

N00-12-00025 - SMIFF chapitre 16

En juin 2016, la SCP nous a avisés qu'elle procéderait dorénavant à la validation du volume de courrier trié de manière séquentielle avant de commencer l'étape de la réorganisation lorsqu'elle décide d'utiliser l'option 2 du chapitre 16.

Le SMIFF l'oblige cependant à :

- estimer le pourcentage de courrier qui sera trié de manière séquentielle;
- procéder à l'étape de la réorganisation;
- valider le pourcentage de courrier trié de manière séquentielle par la suite.

Il s'agit d'une volte-face, puisque la Société avait soutenu l'inverse en 2010 dans le grief SCP 08-004 sur les modifications au SMIFF devant l'arbitre Ellis et avait eu gain de cause.

Nous avons proposé des modifications au texte du manuel pour refléter la position que nous avions prise devant l'arbitre Ellis en 2010. Nous avons aussi demandé à la SCP de retirer complètement l'option 1 du manuel, qui consiste à faire une validation au niveau du poste de facteurs et factrices plutôt qu'au niveau de l'UDL. Ces modifications ont été acceptées par l'employeur, et le grief a été fermé.

N00-12-00028 - Paiement rétroactif pour le temps de chargement et de déchargement

Lorsque la SCP fait une validation des temps de chargement et de déchargement après la mise en œuvre d'une réorganisation d'itinéraires de factrices et facteurs et que, par suite de cette validation, des itinéraires deviennent surévalués, la SCP doit payer la surévaluation aux factrices et aux facteurs qui ont effectué le travail à partir de la date de la mise en œuvre des nouveaux itinéraires. La Société a pris la position qu'elle ne paierait qu'à partir de la douzième semaine suivant la mise en œuvre.

La Société nous a dit vouloir régler ce dossier. À suivre...

N00-12-00029 - Chapitre 3 du SMIFF, valeurs de temps pour les avis de changement d'adresse et différend en cours d'échantillonnage

Dans les installations où il n'y a pas de SRD automatisé, la Société refuse de donner la valeur de temps aux factrices et facteurs pour retirer du casier de tri les cartes de changement d'adresse ainsi que le courrier pour lequel il y a un changement d'adresse.

La Société allègue que, dans les sites non-automatisés, les factrices et facteurs ne devraient pas classer ce type de courrier dans le casier de tri, qu'ils devraient plutôt reconnaître chaque changement d'adresse et le mettre de côté au fur et à mesure du tri.

Lors de différends en cours d'échantillonnage, les agents de mesure d'itinéraire refusent de s'acquitter de leurs obligations d'enregistrer les deux versions des données conflictuelles.

La Société nous a dit vouloir régler ce dossier. À suivre...

N00-16-00002 - Recours aux achemineurs et achemineuses de façon contraire aux dispositions 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 de la factrice et du facteur qui livrent le courrier. Dans les installations où la Société met de l'avant cette nouvelle initiative, les tâches internes sont effectuées par des achemineuses et achemineurs.

Nous sommes très inquiets des répercussions que cette situation pourrait avoir sur la santé et la sécurité de nos membres ainsi que sur la violence en milieu de travail.

Le SMIFF prévoit le recours à des achemineurs et achemineuses si la portion de tri d'un itinéraire est excessive ou si la charge de travail journalière d'un itinéraire oblige la factrice ou le facteur à effectuer des heures supplémentaires de façon régulière.

Nous sommes d'avis que ni le SMIFF ni la convention collective ne permettent de séparer totalement le tri de la livraison pour un itinéraire de factrice et facteur.

N00-16-00005 - Modifications illégales au SMIFF, utilisation de vagues et heures de départ régulières multiples

Durant les négociations de 2016, nous avons remis une lettre à la Société pour qu'elle cesse d'utiliser les deux vagues puisqu'il s'agissait d'une violation des clauses 48.01 et 48.02 de la convention collective. La Société a proposé des modifications au SMIFF pour rendre cette situation légale, mais le STTP a refusé les modifications proposées.

Au printemps 2017, la SCP a modifié le SMIFF sans consulter le STTP pour inclure les vagues dans la détermination du type d'itinéraires. Il s'agissait de la même version que nous avions refusée en négociations.

MODIFICATIONS AU SMIFF

Courrier de quartier

La convention collective signée le 9 décembre 2016 contenait de nouvelles dispositions sur les envois sans adresse :

- La Société a changé le nom pour courrier de quartier;
- La préparation s'effectue maintenant à la fin de la journée dans le cas des itinéraires qui reviennent à l'installation en fin de journée;
- Les allocations de temps débutent après 1,5 ensemble;
- Modification des dimensions, du poids et du délai de livraison;
- L'option 1 sera abolie le 1^{er} janvier 2020.

Nous avons donc dû modifier les chapitres 4, 6, 7, 8 et 10 du SMIFF pour faire la concordance avec les nouveaux textes contractuels.

Modifications au chapitre 16

Le chapitre 16 permettait à la SCP de procéder à une réorganisation dans le cadre de la transformation postale en estimant approximativement les volumes de courrier court et long qui seraient triés de manière séquentielle par le LOCML.

Ensuite la Société devait faire une validation au niveau du poste de facteurs et factrices pour vérifier si elle était en mesure d'atteindre son objectif pour ensuite mettre en œuvre les nouveaux itinéraires. Cette méthode était très approximative et créait des injustices pour certains itinéraires dont la quantité de courrier à trier manuellement dépassait la moyenne du bureau.

Nous avons proposé des modifications au texte du manuel pour refléter la position du STTP et pour corriger cette injustice. Nous avons aussi demandé à la SCP de retirer complètement l'option 1 du manuel qui consiste à faire une validation au niveau du poste de facteurs et factrices plutôt qu'au niveau de l'UDL. Ces modifications ont été acceptées par l'employeur.

Armoires à colis

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en négociation avec la SCP pour modifier la façon dont sont évalués les colis qui sont livrés dans les nouvelles armoires à colis. Des modifications au chapitre 3 du SMIFF sont nécessaires pour compter les colis qui sont destinés aux compartiments à colis durant la mesure du volume et les indexer.

CONCLUSION

Ces quatre années et demie au bureau national ont été chargées de plusieurs défis intéressants à relever. Chacun de ces défis a dû être relevé en collaboration avec tous les paliers du Syndicat; c'est notre force réelle. Je suis très fébrile en regardant arriver les nouveaux défis ainsi que les nouvelles opportunités de ce nouveau mandat. Un nouveau système de vidéoconférence qui permettra une meilleure liaison avec nos représentants partout au pays, une nouvelle convention collective nous accordant davantage d'information afin de nous permettre de faire respecter nos droits, un déploiement encore plus grand de nos efforts concernant l'élimination de la surcharge de travail et bien d'autres, j'en suis certain.

C'est donc avec plaisir et motivation que je me porte à nouveau 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