



# Le Bulletin d'action

Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes

Série 3, volume 11, numéro 1 • octobre 2014

## Le passage aux boîtes postales communautaires

Le 11 décembre 2013, Postes Canada a mis le Syndicat au courant de son Plan d'action en cinq points une heure à peine avant de le rendre public par voie de communiqué de presse. Ce plan comprend, entre autres, la suppression de la livraison du courrier à domicile. Le 20 février 2014, Postes Canada a rendu publique la liste des 11 premières municipalités touchées par cette suppression. Voici la liste des installations postales situées dans ces 11 municipalités :



Dans ces municipalités, la livraison du courrier à domicile prend fin le 20 octobre. Cette première étape du passage aux boîtes postales communautaires (BPCOM) touche 99 146 points de remise. Postes Canada estime que, dans les installations postales touchées par une réorganisation découlant du passage aux BPCOM, la réduction moyenne de ses effectifs se situera entre 30 % et 35 %. Toutefois, dans les faits, on constate une réduction moyenne des effectifs de près de 50 %.

Depuis l'annonce du 20 février 2014, Postes Canada informe le Syndicat au compte-gouttes sur les municipalités où la livraison du courrier à domicile prendra fin en 2015. Le Syndicat est mis au courant des municipalités touchées en même temps que la direction locale l'annonce aux employées et employés des lieux de travail visés. Le seul renseignement transmis au Syndicat est le nom de l'installation où une réorganisation aura lieu. Voici la liste des installations visées par le passage aux BPCOM dont le Syndicat a été mis au courant au cours des cinq derniers mois :

Nom de l'installation
Succursale Dartmouth – Bedford
* PFF Dartmouth – Lower Sackville
PFF 1 – Oakville
Succursale Main – Oakville
Succursale bureau-chef – Repentigny
Succursale Rive-Nord 2 – Boisbriand
Succursale Kanata – Kanata
PFF 7 – Calgary
PFF 21 – Calgary
PFF G – Winnipeg
Succursale Main – Fort McMurray
PFF 1 – Fort McMurray

\*PFF = poste de factrices et facteurs

suite à la page 2

## Le passage aux boîtes postales communautaires suite de la page 1

Nom de l'installation
PFF N – Ottawa
Succursale East – Dartmouth
Succursale Main – Dartmouth
PFF 1 – Halifax
Hamilton Mountain
PFF 5 – Hamilton
PFF 2 – Hamilton
PFF – Milton
PFF R – Winnipeg
PFF 6 – Calgary
PFF 18 – Calgary
Succursale Tecumseh – Windsor
Succursale Main – Stratford
Succursale Main – Tillsonburg
Succursale Main – Simcoe
Succursale Main – Delhi
Bureau chef – Rouyn-Noranda
PFF – St-John's, Terre-Neuve-et-Labrador

Postes Canada a fourni très peu de renseignements au Syndicat. Voici ce que les consultations nous ont toutefois permis d'apprendre :

- Entre 5 millions et 5,5 millions d'adresses, dont 20 % sont des entreprises, cesseront de recevoir leur courrier à domicile; il sera livré à une BPCOM.
- Les entreprises situées dans un parc industriel ne subiront aucun changement. Elles continueront de recevoir leur courrier comme avant (p. ex. : à domicile, BPCOM, batteries de boîtes aux lettres).
- Aucun changement ne sera apporté à la livraison du courrier

dans les centres commerciaux où le courrier est livré directement au commerçant.

- Les promenades commerciales situées dans un quartier en grande partie résidentiel recevront sans doute leur courrier à des BPCOM.
- Le courrier livré directement à la porte des locataires d'immeubles à appartements sera dorénavant livré à des BPCOM.
- Aucun changement ne sera apporté à la livraison du courrier dans les immeubles à appartements dotés d'une batterie de boîtes aux lettres.
- Les clients ayant obtenu une dérogation recevront leur courrier à la porte une seule fois par semaine, soit le mercredi.
- Si un envoi à remettre en mains propres (ERMP) ou un colis doit être livré à un destinataire bénéficiant d'une dérogation, et que l'ERMP ou le colis est livré un jour autre que le jour de livraison du courrier, le facteur ou la factrice ne pourra pas apporter le courrier régulier à la porte du destinataire.
- Une carte de rappel sera apposée sur la case postale des clients bénéficiant d'une dérogation.
- Postes Canada a proposé une valeur de temps intérimaire pour livrer le courrier à domicile chez les destinataires bénéficiant d'une dérogation. Le Syndicat étudie cette proposition.

Postes Canada a appris par les médias que des clients avaient été informés de l'emplacement de leur BPCOM avant la tenue de consultations auprès de la population et de la municipalité visées. La Société a informé le Syndicat que, en raison de cette fuite dans les médias, elle ne fournirait plus ces données sur le formulaire 038, et ce, tant que des consultations auprès de la population et de la municipalité visées n'auraient pas

eu lieu. Postes Canada nous a avisés qu'elle ne nous fournirait que la liste des points de remise qui passeront aux BPCOM. Le Syndicat s'oppose à ces changements. Il a indiqué à Postes Canada que, si elle ne lui fournissait pas le formulaire 038, il s'agirait d'une violation de la clause 47.04 de la convention collective.

Partout au pays, les membres luttent contre ce plan d'action qui vise à supprimer des services et des emplois. Ce plan, concocté par le PDG de Postes Canada, Deepak Chopra, qui a été nommé par le gouvernement Harper, a bénéficié d'un appui soutenu de ce même gouvernement. Il s'agit par conséquent d'une lutte politique qui devra se régler aux prochaines élections fédérales. Les comités exécutifs locaux doivent s'adresser à leurs membres afin de les mettre en garde contre les conséquences dévastatrices qu'entraînerait la réélection d'un gouvernement conservateur. Les conservateurs ont déjà adopté une loi spéciale pour nous obliger à retourner au travail. Ils ont aussi adopté une loi pour permettre à un membre du Conseil du Trésor de siéger au comité de négociation de Postes Canada. Si la prochaine ronde de négociations se déroule en présence d'un gouvernement conservateur, les travailleurs et travailleuses des postes vont souffrir encore davantage. Le palier national du Syndicat discute actuellement avec les partis d'opposition pour qu'ils appuient la lutte visant à empêcher la suppression de la livraison du courrier à domicile. Les prochaines élections fédérales seront donc cruciales pour notre lutte visant le maintien d'un service postal de qualité et des bons emplois qui s'y rattachent, dans l'ensemble du pays. À toutes les assemblées

# Mesures d'adaptation en raison d'une situation familiale

En 2004, Fiona Johnstone, agente des services frontaliers travaillant à l'aéroport Lester B. Pearson de Toronto, dépose auprès du Tribunal des droits de la personne une plainte alléguant que son employeur exerce contre elle une discrimination fondée sur sa situation familiale. M<sup>me</sup> Johnstone, tout juste revenue d'un congé de maternité, se voit imposer un quart de travail irrégulier sur 24 heures.

Elle soutient que cet horaire l'empêche de trouver des services de garde pour ses deux enfants. À titre de mesure d'adaptation « officieuse », son employeur lui offre un horaire fixe qui la contraint d'accepter une rétrogradation au statut d'employée à temps partiel, et qui réduit par le fait même son revenu et ses avantages sociaux. M<sup>me</sup> Johnstone estime que cela équivaut à de la discrimination fondée sur sa situation familiale. L'argument de l'employeur ne consiste pas à soutenir qu'il est incapable de prendre des mesures d'adaptation à son égard, mais plutôt qu'il n'est pas obligé de le faire. En 2010, le Tribunal canadien des droits de la personne donne raison à M<sup>me</sup> Johnstone. La situation familiale constitue l'un des onze motifs de discrimination illicite. L'employeur est donc contraint de prendre à l'égard M<sup>me</sup> Johnstone des mesures d'adaptation tant qu'il n'en résulte pas pour lui une contrainte excessive. Le fait d'obliger M<sup>me</sup> Johnstone à accepter des conditions de travail inférieures à celles d'autres employés constitue de la discrimination.

La décision du Tribunal est par la suite contestée devant la Cour d'appel fédérale. En mars 2014, la Cour maintient la décision rendue par le Tribunal. De plus, elle établit, au paragraphe 93 de sa décision, un critère en quatre volets auquel l'employée ou l'employé doit satisfaire pour avoir droit à des mesures d'adaptation en raison de sa situation familiale :

« [traduction] Cet examen m'amène à conclure que, pour

établir *prima facie* le bien-fondé d'une allégation de discrimination au travail fondée sur une situation familiale découlant d'une obligation de garde d'enfants, le demandeur ou la demanderesse doit démontrer (i) que l'enfant relève de ses soins et de sa supervision; (ii) que l'obligation en matière de garde dont il est question engage la responsabilité légale de la personne à l'égard de cet enfant, par opposition à un choix personnel; (iii) que la personne a fait des efforts raisonnables pour s'acquitter de ces obligations en matière de garde d'enfants au moyen de solutions de rechange raisonnables et qu'elle a démontré qu'aucune des solutions de rechange n'est raisonnablement accessible; et (iv) que la règle contestée fait obstacle de façon non négligeable à l'acquittement de l'obligation en matière de garde d'enfants. »

Le jour même où la Cour d'appel fédérale rend sa décision sur l'affaire Johnstone, elle statue aussi dans une affaire semblable (Denise Seeley). Dans cette dernière décision, la Cour fait remarquer que les dispositions d'une convention collective qui portent sur l'ancienneté « [traduction] ne font pas normalement obstacle à la prise des mesures d'adaptation exigées par les lois en matière de droits de la personne ».

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est un aspect relativement nouveau du milieu de travail, et cette notion est en constante évolution. Malheureusement, bien des gens estiment que le droit à de telles

mesures accorde aussi une sorte de « super ancienneté » aux personnes qui en bénéficient. Bien que les mesures d'adaptation prises à l'égard des membres leur accordent certaines protections, elles n'ont pas entièrement préséance sur les dispositions de la convention collective. En général, les arbitres concluent qu'avant de déroger aux dispositions de la convention collective, il faut avoir épuisé tous les autres moyens à sa disposition. De telles questions sont examinées dans l'optique de la contrainte excessive. Or, dans la décision qu'elle a rendue dans l'affaire *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, 1992, la Cour suprême du Canada fait remarquer que, pour satisfaire au critère de contrainte excessive, il doit y avoir une véritable perspective d'atteinte aux droits conférés aux autres employés et employés dans la conventions collective et que l'examen des conséquences de cette atteinte sur le moral des employés et employés doit se faire judicieusement.

En 1991, l'arbitre Lynk a fait remarquer que l'ancienneté « [traduction] est largement reconnue comme étant l'une des pierres angulaires des relations de travail modernes au Canada » et qu'elle constitue « [traduction] un outil important pour promouvoir l'équité au travail ». Il arrive néanmoins que les droits d'ancienneté entrent en conflit avec les droits de la personne. La question de savoir quel droit a préséance est loin de faire l'unanimité parmi les juges et les

suite à la page 4



## Le passage aux boîtes postales communautaires suite de la page 2

générales de votre section locale, adressez-vous aux membres pour les informer de la situation, et si vous avez besoin d'aide ou de conseils, n'hésitez surtout pas à communiquer avec votre bureau régional.

Depuis la lutte que nous avons menée contre le gouvernement de Brian Mulroney, qui, à l'époque, voulait fermer tous les bureaux de poste publics du pays, à l'exception de quatre dans les grandes villes, la lutte actuelle contre le gouvernement Harper est la plus

difficile de toute notre histoire. À l'époque de Mulroney, le Syndicat avait lancé une campagne semblable à celle qu'il mène actuellement. Les conservateurs de Mulroney ont été défaits, et la première loi adoptée par les libéraux, qui avaient été portés au pouvoir, visait la mise en oeuvre d'un moratoire pour empêcher la fermeture des bureaux de poste publics. Ce moratoire est toujours en vigueur. Nous pouvons répéter cet exploit, et nous nous devons de le faire. La lutte continue...

## Mesures d'adaptation en raison d'une situation familiale suite de la page 3

arbitres. Il en résulte une jurisprudence discordante à cet égard.

Le STTP a consulté la SCP à ce sujet dans le cadre des consultations nationales et des réunions relatives à l'annexe « HH ». Dans ces deux tribunes, nous lui avons fait bien comprendre que la prise de mesures d'adaptation est un processus tripartite qui exige la participation du membre, de l'employeur et du Syndicat. Le cas des mesures d'adaptation à prendre en raison de la situation familiale n'est pas différent. Le STTP doit ABSOLUMENT participer au processus, et ce, dès que le membre présente pour la première fois sa demande de mesures d'adaptation. De plus, nous avons aussi rappelé à l'employeur qu'il existe déjà un processus de traitement de ces demandes. Même si les mesures d'adaptation prévues à l'article 54 visent uniquement « une employée ou un employé [...] atteint d'une incapacité permanente ou d'une incapacité temporaire », nous estimons que les comités chargés d'examiner les demandes présentées

aux termes de cet article devraient également examiner celles qui se fondent sur une situation familiale. À cet égard, nous comptons déjà des membres expérimentés qui connaissent bien ce travail, alors pourquoi ne pas en tirer parti?

Les déléguées et délégués syndicaux devraient être à l'affût de toute demande de mesures d'adaptation présentée en raison d'une situation familiale qui n'a pas été portée à l'attention du Syndicat. Chaque fois qu'ils en ont l'occasion, ils devraient rappeler à l'employeur que le Syndicat doit obligatoirement participer au processus. Ils doivent aussi déposer un grief lorsque l'employeur prend de telles mesures sans consulter le Syndicat. Nous ne pouvons pas laisser ces cas à la discrétion des superviseurs de première ligne en raison du favoritisme et des ententes à l'amiable auxquels ces cas ouvrent la porte.

## Affectations et postes vacants – Article 13

Depuis l'annonce du plan en cinq points de Postes Canada, qui comprend l'élimination de la livraison à domicile, plusieurs sections locales constatent que l'employeur tarde à combler les postes et à afficher les affectations vacantes aux termes de l'article 13, ou qu'il néglige de le faire.

Si votre section locale compte des postes à l'interne ou à l'externe, qui sont vacants depuis plus d'un mois et que vous n'avez reçu aucun avis de la Société vous informant de son intention de les abolir aux termes de la clause 13.08, nous vous recommandons de tenir des consultations avec l'employeur afin d'obtenir les motifs de son refus de combler les affectations et les postes vacants.

Si l'employeur néglige de se conformer à la convention collective, déposez les griefs nécessaires pour que les affectations et les postes en question soient comblés par des employées et employés réguliers, en fonction de l'ancienneté.

*\* N00-12-00014 National*

*\*\* Pour obtenir plus amples renseignements, voir le bulletin 2011-2015 n° 326*

## Le bulletin d'action du STTP

Publié en français et en anglais par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, situé au 377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3  
Téléphone : 613.236.7238  
Télécopieur : 613.563.7861  
Site Web : [www.cupw-sttp.org](http://www.cupw-sttp.org)  
ISSN 1703-3179

