

Rapport du  
Conseil exécutif national

Voici le rapport du Conseil exécutif national au congrès national de 2011. Ce rapport contient les informations pertinentes qui permettront à chaque personne déléguée de se faire une opinion du travail qui a été accompli au cours des dernières années.

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

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

Chaque congrès se déroule dans un contexte particulier dont il faut tenir compte. Celui-ci ne fait pas exception. Nous sommes en pleine action. Au moment d'écrire le présent rapport, mi-août 2011, l'arbitrage de la négociation urbaine débute, nous finalisons le programme de revendications des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) en vue de sa ratification par les membres en septembre, nous plaidons les effets défavorables de la poste moderne devant les arbitres Keller et Burkett et nous préparons activement le congrès. Toutes ces activités prennent place dans un contexte de reprise économique difficile. Il faut le dire, le dernier mandat en a été un d'action. C'est là sa caractéristique principale et nous devons en être fiers!

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

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

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

Nous avons une vision de l'avenir, nous connaissons la direction que nous devons prendre. Le congrès va nous permettre de mettre en place les conditions pour y arriver.

Le présent rapport est constitué de six grandes parties et chacune d'elle se subdivise en plusieurs points. Notre objectif est de donner un aperçu global de l'ensemble du travail accompli au cours des dernières années, de faire ressortir les mesures que nous avons prises pour faire face aux situations et de comprendre les stratégies que nous avons élaborées pour protéger le service postal public et universel. Le rapport du Conseil exécutif national est divisé en six parties :

A) LES MOMENTS IMPORTANTS DU MANDAT.....	2
B) NOTRE OFFENSIVE : OCCUPER TOUS LES TERRAINS DE LUTTE.....	18
C) NOTRE VIE SYNDICALE : UNE VIE DÉMOCRATIQUE INTENSE.....	28
D) DES AJUSTEMENTS NÉCESSAIRES.....	33
E) LA SITUATION PRÉSENTE : SUR LA BASE DE LA CONFRONTATION.....	36
F) NOTRE RESPONSABILITÉ SYNDICALE : MENER LA LUTTE .....	38

#### **A) LES MOMENTS IMPORTANTS DU MANDAT**

Trois années et demie, c'est beaucoup de temps dans la vie d'une organisation syndicale. Il s'en est passé des choses et des événements au cours de cette période. Une façon de se les remémorer est d'en marquer les différents jalons, d'identifier les moments importants qui ont rythmé notre vie syndicale et d'expliquer en quoi ils sont significatifs. Afin de faciliter la lecture, nous allons le faire d'une façon chronologique permettant ainsi de recréer la dynamique du mandat et des luttes que nous avons menées.

##### **-La poste moderne ou la transformation postale**

Le projet d'investissement de plus de deux milliards de dollars, appelé poste moderne ou transformation postale, est au cœur de notre lutte syndicale depuis le 7 octobre 2007. Il a modulé notre vie syndicale depuis ce temps. Il transcende tous les événements qui se sont déroulés durant les dernières années et fera partie de notre vie de travailleuses et de travailleurs pendant de nombreuses années à venir. Des consultations et des négociations se sont déroulées tout au long des dernières années et se poursuivent toujours. La poste moderne fera donc l'objet d'un point particulier plus loin dans le rapport.

##### **-Examen stratégique : maintien du service postal public et universel**

Dès le début du mandat, nous avons dû réagir très rapidement à la tenue d'un examen stratégique du service postal commandé par le gouvernement Harper. Dans le temps de le dire, nous avons mobilisé nos membres et alerté la population. Le comité indépendant chargé de l'examen a entre autres reçu des centaines de lettres de municipalités exprimant leur appui au maintien du service postal public et universel. L'enjeu était de taille, il visait à stopper la déréglementation du service postal. Et nous avons réussi!

Dans le cadre de cette campagne, nous avons réaffirmé publiquement notre vision du service postal public et universel et nous l'avons concrétisée dans les 25 recommandations que nous avons soumises au comité chargé de l'examen. Nous avons démontré à nos membres et à la population en général que deux visions du service postal s'affrontent : celle de Postes Canada fondée sur les profits et la nôtre, fondée sur le maintien de bons emplois dans les collectivités et sur le service amélioré à la population. Tout au long du mandat, nous nous sommes appuyés sur cette distinction majeure entre la vision de l'employeur et la nôtre.

Cette campagne a aussi donné lieu à un grief concernant le droit de porter un macaron, notre droit fondamental d'expression reconnu par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Syndicat a déposé un grief et l'arbitre (mars 2010) a donné raison au Syndicat. Encore là, il s'agit d'une victoire que nous devons souligner.

#### **-Le règlement de la 2<sup>e</sup> réouverture de la convention collective rurale**

En début de mandat, nous avons réussi à finaliser la négociation de la 2<sup>e</sup> réouverture de la convention collective de l'unité rurale avant que l'arbitre Bastien ne rende sa décision. Nous avions repris les négociations quelques jours plus tôt dans l'optique de parvenir à un règlement négocié. Encore là, nous avons réussi et nous sommes parvenus à améliorer les conditions de travail des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS).

#### **-La grève du Syndicat des employées et employés des postes et communications (SEPC)**

En octobre et novembre 2008, les membres du SEPC ont fait la grève pour non seulement protéger leur pouvoir d'achat, mais aussi pour s'opposer au remplacement de leurs congés de maladie par un programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD). Nous avons appuyé activement leur lutte et, partout au pays, les membres du STTP ont exprimé leur solidarité.

Malheureusement, le SEPC s'est vu contraint d'accepter une convention collective comprenant le PAICD. Pour nous, cela signifiait deux choses. Premièrement, nous avons compris la détermination de Postes Canada à attaquer les droits acquis de ses employées et employés, au prix même d'une grève. Deuxièmement, nous avons saisi l'importance d'établir les bases d'une solidarité avec le SEPC-Alliance de la fonction publique du Canada. Cette solidarité s'est maintenue tout au long du mandat et s'est concrétisée, entre autres, dans la campagne conjointe contre la fermeture des centres d'appels de Postes Canada que nous menons depuis le printemps 2010.

#### **-L'examen de la structure**

Au congrès de 2008, le Conseil exécutif national a reçu le mandat de revoir la structure du STTP. Dès l'automne, nous avons confié cette mission à un groupe de travail indépendant formé des trois personnes suivantes : Nycole Turmel, Beverly Burke et Peter Larson. Le groupe a mené à bien son mandat en produisant un rapport intérimaire destiné à pousser encore plus loin la discussion, puis en remettant son rapport final aux membres en mars 2010. L'examen de notre structure fait l'objet d'une section particulière dans le présent rapport.

### **-La coalition anti-Harper**

Les élections du 14 octobre 2008 ont reporté Stephen Harper à la tête d'un gouvernement minoritaire. Celui-ci a fait face à une opposition unifiée et, au début décembre, il a fallu qu'il proroge le Parlement et recoure à l'appui de la gouverneure générale pour se maintenir en place. Durant ce temps, une coalition formée de partis d'opposition, de syndicats et d'une multitude d'organisations communautaires et autres ont fait la promotion d'une vaste coalition anti-Harper. Nous y avons participé activement, voyant là la possibilité de se débarrasser d'un gouvernement néolibéral à tendance réformiste pour le remplacer par une coalition permettant de protéger le service postal.

Malheureusement, le gouvernement a survécu avec l'appui des libéraux de Michael Ignatieff. Nous connaissons la suite... Cet épisode a confirmé la nécessité de poursuivre notre engagement politique dans la lutte contre le gouvernement Harper. Lutte que nous avons poursuivie par la suite en dénonçant les positions du gouvernement Harper sur la Palestine, la Colombie, l'Accord de libre-échange avec l'Europe et toutes les mesures antisociales dont il est à l'origine. Ces actions nous ont amené à établir des liens avec les partis d'opposition, à les tenir informés de nos campagnes et à les rencontrer régulièrement pour faire valoir nos points de vue.

### **-La lutte contre les projets de loi C-14, C-44 et C-9 (budget)**

La prorogation du Parlement en décembre 2008 a tué dans l'œuf le projet de loi C-14 portant sur la déréglementation du courrier international et la légalité des entreprises de repostage. Comme nous le savons, ces entreprises avaient fait du lobbying pour que le gouvernement retire le courrier international de la définition de la lettre comprise dans la loi sur le service postal. Le STTP s'est opposé au projet de loi C-14 depuis le début et il a demandé son retrait dans le mémoire qu'il a soumis au comité indépendant chargé de l'examen stratégique.

Dès la reprise des activités de la Chambre des communes, le gouvernement a remis la question à l'ordre du jour dans un autre projet de loi, le projet de loi C-44. Nous avons repris la lutte, puis, en novembre 2009, nous avons comparu devant le Comité permanent des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités pour exiger le retrait du projet de loi. Encore une fois le projet de loi est mort au feuilleton quand le Parlement a de nouveau été prorogé en décembre 2009 : une autre victoire.

En 2010, le gouvernement Harper s'y est pris différemment. Il a cette fois-ci intégré la déréglementation du courrier international au projet de loi C-9 portant sur l'acceptation du budget. Le projet de loi C-9 contenait toutes les mesures que le gouvernement voulait faire passer en les camouflant dans un projet de loi qui devait être adopté comme un tout. Encore là, nous avons comparu devant un comité permanent du gouvernement, mais en vain. Aucun parti d'opposition ne voulait défier directement le gouvernement sur un projet de loi budgétaire, puisque son rejet aurait entraîné des élections. Il faut souligner ici l'inertie de Postes Canada, qui a préféré laisser aller des revenus de plus de 80 millions par année plutôt que de confronter directement le gouvernement Harper : autre preuve de la collusion entre les deux.

### **-La crise financière et économique mondiale**

La crise des « subprimes », la chute des marchés et la faillite de la banque Lehman Brothers à l'automne 2008 ont provoqué une crise financière et économique dont les effets se font toujours sentir aujourd’hui. Les gouvernements, au lieu d'utiliser leurs leviers économiques pour favoriser la reprise, ont préféré donner des milliards aux banques pour qu'elles se refinancent, hypothéquant par le fait même l'avenir des citoyennes et citoyens.

La crise a eu un double impact sur Postes Canada. Premièrement, elle a exercé une pression à la baisse sur les volumes de courrier. L'employeur a utilisé cette situation pour réclamer la réduction des coûts de main-d'œuvre. Deuxièmement, la crise a affecté directement le taux de rendement des placements du régime de retraite des travailleurs et travailleuses des postes. Postes Canada en a profité pour utiliser publiquement le déficit de solvabilité dans la propagande qu'elle a diffusée durant les négociations collectives de l'unité urbaine.

Cette situation a eu un effet direct sur la stratégie de Postes Canada en ce qui concerne l'avenir. La Société a décidé de s'aligner directement sur la stratégie des grandes entreprises en attaquant directement les salaires, les avantages sociaux et le régime de retraite des travailleurs et des travailleuses. Rappelons-nous la sortie médiatique de sept grandes entreprises canadiennes, y compris Postes Canada, concernant le remplacement des régimes de retraite à *prestations* déterminées par des régimes à *cotisations* déterminées.

La crise économique nous a aussi obligés, en tant que syndicat, à préciser notre vision du service postal public et universel et à mettre l'accent sur l'expansion des services à la population comme outil pour le maintenir. Le mouvement ouvrier a aussi réagi politiquement en réclamant la hausse du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, campagne publique à laquelle nous avons participé et participons toujours.

Afin de bien cerner ce qui se passe dans le secteur postal au pays, le STTP a produit, à l'automne 2010, un document de discussion intitulé « L'avenir des services postaux » qui résume bien notre position sur l'avenir du service postal et l'expansion des services dans le secteur des banques.

### **-Gaza : l'opération « Plomb durci »**

Le 27 décembre 2008, l'armée israélienne a envahi la Bande de Gaza, supposément en représailles aux tirs de roquettes lancés par le Hamas, parti qui dirige le gouvernement de Gaza depuis son élection démocratique en 2006. Avec d'autres, le STTP a participé activement à la dénonciation de cette occupation. Notre position faisait suite à l'adoption au congrès de la résolution sur le boycott, le désinvestissement et les sanctions économiques (campagne BDS) contre l'État d'Israël. On s'en souviendra, cette opération militaire avait suscité une large réprobation dans l'opinion internationale, en raison du caractère jugé disproportionné de l'attaque israélienne, du nombre de victimes civiles parmi les Palestiniens, et de l'utilisation par l'armée israélienne d'armes dont l'usage est restreint ou interdit par le droit international humanitaire.

Nous avons par la suite poursuivi notre travail de soutien concernant le droit du peuple palestinien à l'autodétermination. Nous avons entre autres participé à des délégations de solidarité en sol palestinien, nous avons soutenu des activités visant à briser l'isolement de Gaza, dont la flottille pour la paix, et nous avons mis en place un projet de solidarité avec le syndicat palestinien qui représente les travailleurs et travailleuses des postes.

Ces activités se situent dans le cadre de la lutte des peuples pour leur droit à l'autodétermination. Elles ont donné lieu à d'autres activités de solidarité, qu'il s'agisse du soutien accordé aux travailleuses et travailleurs iraniens, de la dénonciation du génocide du peuple tamoul au Sri Lanka, etc.

#### **-Rapport du Comité indépendant sur l'examen stratégique du service postal**

En avril 2009, le Comité indépendant a remis son rapport sur l'avenir du service postal. Sa première recommandation dit simplement que Postes Canada conservera le privilège exclusif de la lettre.

Cette recommandation représentait une grande victoire pour nous. Toutefois, nous avons dénoncé le rapport parce qu'il ne protégeait pas suffisamment le service postal dans les régions rurales et contenait des protections insuffisantes contre la fermeture des bureaux de poste. En septembre 2009, le gouvernement Harper a donné suite au rapport en promulguant le Protocole du service postal canadien.

Durant la période de l'examen stratégique, nous avons constaté un resserrement des relations entre Postes Canada et le gouvernement Harper. Ils ont mis fin au plafonnement du tarif postal, mesure que nous réclamions depuis plusieurs années, et ils ont mis en suspens l'exigence qui est faite à Postes Canada de verser des dividendes au gouvernement. Toutefois, le gouvernement a accepté le plan de cinq ans pour le prix du timbre et a autorisé l'emprunt de fonds sur les marchés pour financer la mise en place de la poste moderne.

#### **-Accès aux lieux de travail**

L'employeur a aussi tenté d'empêcher les dirigeantes et les dirigeants syndicaux d'accéder aux lieux de travail. Ces tentatives se sont produites dans les régions de l'Atlantique et du Pacifique. Encore là, les arbitres ont donné raison au Syndicat et l'employeur a été tenu de payer des dommages-intérêts et d'annuler sa décision d'interdire l'accès aux représentantes et représentants syndicaux.

#### **-3<sup>e</sup> réouverture de la convention collective de l'unité rurale et préparation de la négociation avec droit de grève**

Au printemps et à l'été de 2009, nous avons préparé la 3<sup>e</sup> réouverture de la convention collective de l'unité rurale. Il a d'abord fallu consulter l'ensemble des sections locales au pays afin d'identifier les sujets de la négociation. Puis, nous avons établi un programme de revendications qui a été adopté par les membres. Depuis ce temps, nous sommes en négociation.

Toutefois, l'attitude intransigeante de l'employeur et son refus de négocier nous ont obligés à recourir, pour une deuxième fois, à l'arbitrage de différend. Comme les parties ne sont pas parvenues à s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci a été nommé par la ministre du travail, Lisa Raitt, le 19 mai 2010. Il s'agit de Brian Keller. Depuis ce temps, nous sommes passés de l'arbitrage à la médiation puis de nouveau à l'arbitrage. Les présentations des parties devraient se terminer d'ici la fin du mois d'août et l'arbitre devrait être en mesure de rédiger sa décision dans les semaines qui suivront.

Et maintenant, on se prépare pour la négociation de la convention collective des FFPS avec droit de grève. Le vote de ratification du programme de revendications se tiendra du 22 août au 25 septembre 2011. Et l'avis de négocier partira au début d'octobre.

#### **-Conférence postale internationale**

En juin 2009, nous avons tenu une conférence internationale sur les changements technologiques et leurs répercussions sur le service postal. Quand nous parlons du service postal, nous savons que nous devons le faire en fonction d'une vision globale. C'est ce que la conférence nous a permis de faire. Des représentantes et des représentants de dix pays ont participé à la conférence. Avec la déréglementation du service postal en Europe et la concurrence internationale, les services postaux nationaux cherchent toutes sortes de façon de rentabiliser leurs infrastructures tout en tentant de s'ajuster à une faible reprise économique.

Cette conférence a permis de renforcer nos relations avec les syndicats des autres pays et de consolider notre collaboration avec UNI, l'Internationale des compétences et des services, syndicat mondial auquel le STTP est affilié. Cette nouvelle collaboration a donné des résultats probants à toutes les rencontres et forums syndicaux auxquels nous avons participé par la suite. L'idée d'organiser une conférence sur un thème précis a été reprise et une conférence sur l'Innovation se déroulera en septembre à Washington. Nous y participons directement. Cette relation privilégiée avec UNI a aussi permis de consolider notre présence et de conforter notre point de vue sur la lutte contre la déréglementation du service postal partout dans le monde. Ainsi, partout où nous allons, nous constatons beaucoup de respect pour les positions que nous avançons. Car, nous mettons en application ce que nous prêchons. Nous voyons là le résultat de plusieurs années d'implication dans le mouvement ouvrier international.

#### **-Le report du congrès national d'avril à octobre 2011**

À sa réunion du mois d'août 2009, le Conseil a décidé de reporter le congrès national de six mois pour éviter que celui-ci n'interfère avec le processus de négociation des deux unités nationales, urbaine et rurale. Cette décision a été confirmée lors de la réunion nationale des présidentes et des présidents qui s'est tenue en septembre 2009. Les membres du Groupe de travail indépendant sur l'examen de la structure ont pris part à cette réunion nationale pour présenter leur rapport intérimaire intitulé « Ce que nous avons entendu : enjeux et options pour accroître l'efficacité du STTP ».

### **-Winnipeg : la négociation s'amorce**

Le 30 juillet 2009, conformément à l'alinéa 29.03 b) de la convention collective urbaine, Postes Canada nous a remis un avis de changements technologiques dans lequel elle présentait les détails de son plan de mise en œuvre de la poste moderne au Manitoba. Les consultations se sont poursuivies durant plusieurs semaines par la suite.

Comme nous le savons toutes et tous, la construction du nouveau centre de tri à Winnipeg, équipé de la toute nouvelle technologie, représentait pour le STTP la lutte-cadre à mener pour l'élimination des effets défavorables liés à la mise en place de la nouvelle technologie. C'est pourquoi le syndicat y a accordé une attention toute particulière. À partir du mois de novembre 2009, des négociations se sont déroulées à Winnipeg auxquelles a participé le palier national du Syndicat. C'était le temps de répondre à des problèmes concrets par des solutions concrètes respectant la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses.

En plus de mettre en cause tous les aspects liés aux nouveaux équipements, le Syndicat a aussi analysé l'impact sur les effectifs et les changements affectant directement les horaires de travail, les signatures de postes de travail, les roulements de tâches, le transfert des tâches des courriers des services postaux aux factrices et facteurs motorisés. Les rencontres se sont multipliées et le Conseil exécutif national a tenu une réunion directement à Winnipeg en avril 2010 afin de rencontrer les membres. L'implication du comité exécutif de la section locale et des membres a été exemplaire et nous avons vu par la suite comment ils ont été cherché l'appui de la population en mettant de l'avant la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs et le service à la population.

### **-La révision des unités de négociation**

Le 21 janvier 2010, le Syndicat a déposé une demande de révision des unités de négociation devant le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). L'objectif est de fusionner l'unité urbaine et l'unité rurale. La demande de révision est nécessaire pour les raisons suivantes : travail identique dans des unités de négociation distinctes, distinction désuète entre les secteurs urbain et rural, disparités dans les conditions de travail entre les secteurs urbain et rural, modernisation de Postes Canada, difficultés créées par la structure actuelle, impact de la poste moderne sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs des postes, élections et nominations des responsables de santé et sécurité dans toutes les installations postales, nécessité d'un front uni pour faire face aux attaques de l'employeur et protéger le service postal public et universel.

Dans les semaines qui ont suivi, nous avons offert à l'Association canadienne des maîtres de postes et adjoints (ACMPA) d'entamer des discussions de fusion entre nos deux syndicats, mais en vain. Ce n'était pas la première fois que nous faisions cette offre à l'ACMPA.

### **-Préparation de la négociation urbaine**

Les statuts nationaux du STTP prévoient la marche à suivre pour préparer la négociation nationale. C'est un processus démocratique qui s'étend sur plusieurs mois et qui fait appel à l'ensemble des membres. Pour cette dernière négociation, le Conseil a décidé de ne pas tenir de conseils régionaux et de plutôt utiliser les réunions régionales des présidentes et des présidents pour démarrer le processus de négociation. Ces réunions se sont tenues à la fin janvier 2010. Le document de discussion intitulé « Notre vision du service postal doit l'emporter » faisait ressortir les enjeux importants de cette négociation. Il était déjà clair à ce moment-là qu'il s'agissait d'une négociation charnière et que la mise en place des changements technologiques exigerait la renégociation des méthodes de travail autant à l'interne qu'à l'externe.

Afin d'expliquer la transformation postale et démontrer qu'elle aurait des répercussions directes sur l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, le Syndicat a produit une courte vidéo sur DVD intitulée « Pas de poste moderne sans nous ». Elle a été envoyée à tous les membres. Les conférences régionales se sont tenues au mois d'avril suivant et le Conseil exécutif national a adopté le programme de revendications en août 2010.

### **-Centralisation des opérations postales**

En plus de la poste moderne, Postes Canada a entrepris, à partir de mars 2010, un examen du réseau national dans le but d'« optimiser les opérations ». Cet examen a eu des répercussions directes sur les centres de tri de Victoria, de Kitchener et de Moncton. Le Syndicat a immédiatement réagi en s'appuyant sur son orientation et s'est porté à la défense des emplois dans les communautés. Nous avons alerté l'opinion publique, rencontré les députés provinciaux et fédéraux. Nous avons montré les effets néfastes de ces changements. Et nous avons reçu beaucoup d'appuis.

Des représentantes et représentants des paliers local, régional et national des établissements touchés ont participé à des consultations et à des négociations pour empêcher les pertes d'emplois. Malgré tous nos efforts, la centralisation a quand même eu lieu. Cependant nous avons protégé les droits acquis de nos consœurs et confrères en obligeant l'employeur à signer des protocoles d'entente.

### **-La poste moderne à l'arbitrage de différend**

Après des mois de négociations hebdomadaires à Ottawa et des réunions à Winnipeg, il était devenu évident que la mise en place de la poste moderne entraînait un certain nombre d'infractions à la convention collective et de problèmes qui ne pourraient pas être réglés sans l'aide d'une tierce partie. Nous avons avisé Postes Canada que les changements technologiques qu'elle voulait apporter et le nouvel équipement qu'elle prévoyait installer auraient des effets défavorables pour les travailleurs et travailleuses des groupes 1, 2 et 3, notamment dans les trois domaines d'importance suivants : santé et sécurité au travail, réorganisation du travail et perte d'emplois.

Aux termes de la clause 29.09 de la convention collective de l'unité urbaine, le Syndicat a présenté à Postes Canada une liste d'arbitres. Les parties se sont entendues sur le choix de l'arbitre Keller, qui a accepté ce rôle. La première rencontre entre les parties a eu lieu le 1<sup>er</sup> juin 2010 et l'arbitrage se poursuit depuis ce temps. Nous avons terminé notre preuve concernant les effets défavorables sur les travailleuses et les travailleurs du groupe 1 et nous entamerons bientôt l'argumentation concernant le groupe 2. L'arbitrage a été retardé puisque nous avons aussi tenté de négocier ces questions à la table de négociation.

#### **-Le 12 mai 2010 : journée nationale d'action**

Dans le plan de travail adopté au dernier congrès, on trouve ce qui suit :

*« Le STTP élaborera une stratégie pour les négociations de 2011 et de 2012 beaucoup plus tôt au cours du processus qu'il ne l'a fait dans le passé, en partie pour tenir compte des changements apportés au Code canadien du travail et en partie pour accroître la mobilisation des membres. »*

Pour le Conseil exécutif national, la meilleure façon d'informer les membres qu'ils sont tous visés par les attaques de l'employeur consistait à organiser des journées nationales d'action. Comme nous le savons tous, le STTP a une longue expérience dans l'organisation de ce genre d'activités. Et notre expérience nous a appris qu'un membre informé est un membre impliqué.

En juin 2008, nous avions organisé une journée d'action dans le cadre de la 2<sup>e</sup> réouverture de la convention collective de l'unité rurale pour forcer l'employeur à revenir à la table de négociation, ce qu'il a fait suite au succès de cette journée. Il allait de soi qu'il fallait faire la même chose dans le cadre de la négociation urbaine. La première de ces journées a eu lieu le 12 mai 2010. Les journées nationales d'action se sont succédées par la suite et cela tout au long de la négociation. Un gros merci aux comités exécutifs des sections locales et aux membres qui ont su faire de ces journées des moments importants de notre vie syndicale, déployant une grande créativité et mobilisant les 54 000 membres du Syndicat.

Cela confirme encore une fois la justesse de notre orientation et de notre syndicalisme d'action. Rien ne vaut « l'action directe » des membres, la solidarité en action.

#### **-Moya Greene s'en va**

Voici un extrait du communiqué que le STTP a fait paraître pour annoncer le départ de Moya Greene :

*« Nous le savons, les PDG se succèdent mais, après leur tour de piste, ils s'en vont vers d'autres cieux. Trois petits tours et puis s'en vont! »*

*Voilà une preuve de plus que la véritable base du maintien du service postal, c'est nous, les travailleuses et les travailleurs des postes. Et ça, il ne faut jamais l'oublier! Qui assure la permanence du service? Qui fait en sorte que chaque citoyenne et citoyen du pays reçoive son courrier? C'est nous. C'est pourquoi notre vision du service postal public et universel doit l'emporter.*

*Moya Greene s'en va! Plus que tout autre PDG avant elle, elle a personnifié la « gestionnaire d'entreprise » qui met d'abord et avant tout la notion de profit au poste de commande. Une gestionnaire qui ne comprenait pas la responsabilité sociale d'une entreprise publique comme Postes Canada. Une gestionnaire qui n'a jamais accepté le fait que Postes Canada est une entreprise syndiquée et que le STTP est le porte-parole de la majorité des personnes qui y travaillent.*

*Mais derrière Moya Greene, il y a l'appareil! Elle avait l'appui du Conseil d'administration et elle s'est entourée de personnes qui partagent la même orientation. Il faut être réaliste! Elle a mis en place une orientation et un appareil qui sont toujours là! Nous verrons rapidement comment ils se comporteront sans elle. »*

Quand on relit ce communiqué un an plus tard, on comprend très bien que l'appareil que Moya Greene a légué est toujours là. Les deux PDG (Stewart Bacon et Deepak Chopra) qui l'ont remplacée ont continué, chacun à leur façon, la même approche basée sur les profits, la productivité et les coupures dans nos conditions de travail.

#### **-« Respect, égalité et partage des avantages de la poste moderne »**

Voilà les trois principes sur lesquels nous avons basé la négociation de l'unité urbaine. Il était important pour nous de bien comprendre les enjeux de cette négociation et de les faire comprendre à l'employeur. Les membres ont bien compris que cette négociation allait déterminer les conditions de travail pour des années à venir. Nous avons seulement à nous rappeler notre histoire. Lors de la première vague de changements technologiques dans les années 1970, nous avons mené des luttes pour mettre en place des mesures et faire inclure dans la convention collective des clauses qui allaient protéger nos conditions de travail et notre santé et sécurité. Et la convention collective nous a protégés depuis ce temps. Il était inévitable qu'avec de nouveaux équipements, il fallait renégocier des protections et de nouvelles méthodes de travail.

Le programme de revendications, ratifié à 96,5 % par les membres en septembre 2010, reflétait ces préoccupations. Suite aux nombreuses discussions et activités tenues dans les mois précédents, les membres étaient prêts à affronter l'employeur.

Le 4 octobre 2010, nous avons envoyé l'avis de négocier à l'employeur et la première rencontre s'est tenue le 21 octobre. La suite fera l'objet d'une section distincte dans le présent rapport.

### **-Le 22 novembre 2010 : Winnipeg en a assez!**

Le démarrage du nouvel établissement à Winnipeg ne s'est pas réalisé exactement comme l'employeur le souhaitait. Il y a eu beaucoup d'ajustements à faire. Très rapidement l'employeur s'est rendu compte que son fonctionnement nécessitait plus de personnel que prévu et que l'établissement devenait vite trop petit. Cela confirme la position que le Syndicat a mise de l'avant dès le début, c'est-à-dire que Winnipeg devait être un « projet-pilote », position jamais reconnue par l'employeur.

Les problèmes rencontrés au centre de tri de Winnipeg devaient nécessairement se reproduire dans la mise en place du tri séquentiel et de la méthode de livraison proposée. Le STTP a toujours soutenu que les « liasses multiples » ne sont pas sécuritaires et qu'elles entraînent de nombreux problèmes durant la livraison. Après les difficultés liées à la réorganisation des itinéraires, la méthode de livraison à liasses multiples a été mise en œuvre dans les premiers postes de factrices et de facteurs en septembre 2010.

Nos consœurs et nos confrères ont résisté le plus longtemps possible à la tentation de tout abandonner. Les longues heures, les inconvénients de la nouvelle méthode de travail et l'arrogance de la direction locale ont finalement eu raison de leur détermination. Le 22 novembre, ils ont quitté le travail. Le comité exécutif de la section locale avait tenté de discuter avec la direction locale pour régler les problèmes. Il avait aussi informé la population des retards du courrier, entre autres en faisant une distribution symbolique « d'ampoules électriques » dans les secteurs concernés. Mais l'employeur a continué de s'entêter.

La situation à Winnipeg a permis à l'ensemble des membres de bien comprendre les effets néfastes des nouvelles méthodes de travail. Par la suite, plusieurs sections locales ont entrepris des campagnes d'information pour sensibiliser la population locale. Elle a aussi permis de saisir l'importance de la prochaine ronde de négociation pour l'avenir du service postal.

### **-En mode négociation**

Depuis le début janvier 2011, le Syndicat fonctionne en mode négociation. Oui, nous continuons de faire le travail lié aux différentes conventions collectives et la plupart des dossiers suivent leur cours, mais ce sont les négociations, rurale et urbaine, qui sont au centre des préoccupations.

En ce qui concerne la négociation rurale, nous avons poursuivi les discussions avec l'employeur et l'arbitre Keller a tenté de faire de la médiation, mais sans succès. Nous sommes actuellement à l'étape des dernières représentations et nous espérons que l'arbitre rendra sa décision avant que la convention collective n'arrive à échéance à la fin de l'année.

Pour ce qui est de la négociation urbaine, nous sommes passés à travers toutes les étapes prévues au *Code canadien du travail*. Nous avons demandé la conciliation le 21 janvier dernier puis, avec l'annonce de l'élection fédérale, nous avons stratégiquement demandé une prolongation jusqu'au 3 mai, lendemain du vote fédéral. Par la suite, le conciliateur a joué le rôle d'un médiateur.

Il faut souligner ici la multitude d'activités qui ont été organisées partout au pays, en lien avec les journées nationales et les initiatives des sections locales. Il importe de souligner la créativité et l'originalité dont ont fait preuve les membres partout au pays. Il y a eu une intensification des activités qui a permis d'atteindre un « momentum » chez les 54 000 membres. Nous avons vu la solidarité en action.

#### **-Vote de grève de l'unité urbaine : une participation record**

Durant ce temps, nous avons tenu un référendum qui demandait aux membres d'accorder au Conseil exécutif national un mandat de grève dans le cadre de notre stratégie de négociation. Le vote s'est tenu du 25 mars au 17 avril. L'objectif du Syndicat était d'obtenir une participation record au vote. Et nous l'avons obtenue! Partout au pays, la participation aux différentes assemblées locales a dépassé les espérances des dirigeantes et des dirigeants. Une vaste et belle démonstration de démocratie. Cette participation massive a été la preuve que les membres comprenaient les enjeux de cette négociation et qu'ils étaient prêts à aller jusqu'au bout pour protéger les emplois et le service postal public et universel : un mandat à 94,5 %.

#### **-Le gouvernement Harper majoritaire**

Nous savions que les résultats de l'élection fédérale auraient une influence déterminante sur la négociation comme telle. La différence entre un gouvernement majoritaire et un gouvernement minoritaire est immense. Avec un gouvernement majoritaire, le pouvoir d'influence des partis d'opposition est réduit à zéro.

Nous savions aussi qu'un gouvernement majoritaire conforterait Postes Canada dans son intransigeance à la table de négociation. Alors les résultats du 2 mai ont été très difficiles à accepter. Quarante p. 100 des personnes qui sont allées voter ont élu un gouvernement conservateur majoritaire. Et le spectre de toutes les mesures antidémocratiques et antisyndicales est réapparu et s'est renforcé. Un gouvernement Harper majoritaire jusqu'au 19 octobre 2015, quel désastre !

Cependant, même si nous saluons l'élection du Nouveau Parti démocratique comme opposition officielle, il est clair pour nous que la véritable opposition officielle pendant la durée du mandat conservateur est le mouvement ouvrier et ses alliés. Il faudra en tenir compte dans nos priorités pour les prochaines années.

#### **-Une stratégie de grève efficace et adaptée à la situation**

L'objectif de toute négociation collective est de conclure une convention collective qui protège les droits acquis et les salaires des membres, avec les améliorations nécessaires pour affronter l'avenir. C'était l'objectif de la présente négociation et nous avons fait tout ce que nous pouvions pour l'atteindre. Mais nous n'y sommes pas parvenus, étant donné que l'employeur est demeuré inflexible. Tout ce qu'il voulait, c'était de réduire les coûts de main-d'œuvre, de sabrer dans les conditions de travail et d'imposer des méthodes de travail non sécuritaires.

Nous n'avons pas eu le choix de recourir à la grève. La stratégie adoptée unanimement par le Conseil exécutif national prévoyait des grèves rotatives. Notre objectif était d'exercer des pressions sur l'employeur tout en maintenant le service à la population. Quand nous avons envoyé notre avis de 72 heures le 30 mai dernier, nous avons mis l'accent sur les principaux enjeux de la négociation : nouvelles méthodes de travail, salaires et avantages sociaux pour les nouveaux travailleurs et travailleuses et maintien des congés de maladie.

Notre stratégie visait aussi à établir un lien entre l'endroit du débrayage et un des enjeux de la négociation. Par exemple, en commençant par Winnipeg, il était facile de faire le lien avec les nouvelles méthodes de travail et la santé et sécurité au travail. Cette façon de faire nous a permis de renseigner la population et d'aller chercher des appuis sur une base concrète, toujours en lien avec les principes de la négociation et notre vision de l'avenir du service postal.

#### **-Le message est le même partout**

Il est nécessaire de souligner ici l'importance de bien préparer la négociation. Nous avons préparé cette négociation de longue main et nous avons peaufiné notre message pendant des mois. Partout au pays nous avons travaillé en harmonie, sans note discordante. A chaque jour, le message était le même, reproduit et répété dans les différents médias.

Et tout le monde a participé à diffuser notre point de vue à chaque jour. La couverture médiatique n'en a été que meilleure partout au pays. Nous savons que les médias régionaux et locaux préfèrent des porte-parole qui sont près de l'action. Et c'est ce qui s'est passé.

#### **-Une communication efficace avec les membres**

Tout au long de la négociation urbaine, il était impératif que le Conseil exécutif national communique efficacement avec les membres et devance l'employeur. Il faut se rappeler qu'à chaque négociation, nous recevons la même critique : pas assez d'information. Comme nous le savons, l'information doit être instantanée et complète.

C'est pourquoi cette fois-ci, nous avons multiplié les canaux de communication et nous en avons ajouté d'autres en cours de route. En plus du traditionnel communiqué aux membres et de notre site Web, nous nous sommes assurés d'envoyer toute l'information aux sections locales en utilisant le système de diffusion par télécopie. Nous avons offert aux membres de s'abonner au Somm@ire STTP. Au mois de juin dernier, plus de 10 000 personnes y étaient abonnées. Ajoutons à cela le vidéo bloc-notes du président qui, à chaque semaine, faisait le point sur la négociation. Et durant la grève et le lock-out, nous avons ajouté l'« alerte à la négociation » qui donnait les endroits où les débrayages allaient se produire. Et nous avons aussi organisé des conférences de presse à des moments opportuns. Et après avoir utilisé tous ces modes de communication, nous savions que l'information circulait aussi dans les médias sociaux, sur les réseaux personnels, etc. Aujourd'hui, les canaux de communication sont multiples et l'information se reproduit à l'infini.

Durant cette négociation, nous avions comme objectif de devancer l'employeur et nous avons mis en place une manière de faire qui nous a permis d'y arriver presque tout le temps : un véritable succès !

Mais derrière la diffusion d'un communiqué, il y a tout le travail de l'organisation. Pour y arriver, l'organisation doit fonctionner comme un tout harmonieux, comme une machine bien huilée. Voici les étapes de production d'un communiqué aux membres dans le cadre de la négociation :

- Le Comité de négociation discute du thème du communiqué;
- Un membre du Comité est chargé de le rédiger;
- Le contenu du communiqué est soumis aux spécialistes des communications;
- Toutes ces personnes échangent des commentaires et proposent des améliorations;
- Le communiqué est envoyé à la traduction;
- Le Comité de négociation révise et approuve le communiqué;
- Le communiqué est remis aux adjointes administratives;
- Le communiqué est envoyé à toutes les sections locales et affiché sur notre site Web.

Comme vous le voyez, c'est un processus qui demande beaucoup de coordination et de discipline et qui doit être accompli dans un laps de temps très court, pour éviter que l'employeur nous devance. Nous avons réussi à le faire et nous remercions toutes les personnes qui ont participé à l'effort de tenir les membres informés, et cela avant l'employeur.

#### **-Une relève engagée**

Plus de 10 000 de nos consœurs et de nos confrères n'avaient jamais participé à une grève ou à un lock-out. Ils ont été en mesure de constater le comportement désobligéant de l'employeur, son manque de respect envers nous, les travailleurs et travailleuses, et sa détermination à parvenir à son seul objectif qui est de couper, couper et encore couper... Mais ils ont surtout vécu l'expérience de l'action directe, de la solidarité en action! L'expérience concrète, ça ne s'achète pas, ça se vit.

La grève et le lock-out ont permis à tous les membres de participer à l'organisation des lignes de piquetage, des activités locales, des rencontres avec des groupes d'alliés et d'intervenir dans les médias. En tenant compte des défis que nous aurons à affronter dans les prochains mois, la formation d'une relève, d'un leadership secondaire est déterminante.

#### **-La loi de retour au travail**

Comme nous le disions si bien dans le communiqué envoyé aux membres le 15 juin dernier, l'adoption d'une loi de retour au travail est inutile, injuste et contre-productive et surtout, ne réglera rien. Nous savons que l'employeur a tout fait pour obtenir cette loi. Rappelons-nous comment il a manipulé les chiffres pour essayer de démontrer les pertes financières de la Société ou encore la baisse des volumes de courrier dans les dernières années. Même si l'employeur a reçu l'appui de quelques grands médias déjà vendus à la cause des grandes entreprises, nous avons régionalement et localement fait la démonstration que les allégations de l'employeur étaient fausses. Nous pensons qu'il est important de reproduire ce communiqué parce qu'il constitue la base de notre plan de travail pour les prochaines années :

*Aujourd’hui, le gouvernement conservateur de Stephen Harper a annoncé son intention de déposer un projet de loi de retour au travail, privant ainsi les 48 000 travailleuses et travailleurs des postes du droit à la libre négociation collective.*

*Cette décision est inutile, injuste et contre-productive. Elle ne fait qu’appuyer les attaques de Deepak Chopra et du reste de la direction de Postes Canada contre nos droits, nos avantages sociaux et nos conditions de travail. Elle s’inscrit aussi dans le cadre de la vaste offensive menée par les gouvernements de droite et le milieu des affaires contre les droits des travailleurs et travailleuses partout dans le monde.*

#### *Inutile*

*Absolument rien ne justifie l’adoption d’une loi spéciale. Pendant les 12 journées de grèves tournantes, nous nous sommes assurés de continuer à offrir à la population un service postal de qualité. C’est la direction de Postes Canada qui a décidé d’aggraver les répercussions du conflit, d’abord en réduisant la livraison à trois jours semaine, puis en décrétant un lock-out national qui paralyse totalement le service. À titre d’actionnaire de Postes Canada, le gouvernement pouvait ordonner à la direction de Postes Canada de rétablir le service à la population et de poursuivre les négociations. Le gouvernement Harper a plutôt choisi de s’en prendre aux travailleuses et travailleurs des postes.*

#### *Injuste*

*La décision du gouvernement est totalement injuste à bien des égards. Elle prive la classe ouvrière du droit le plus fondamental qu’elle possède, c’est-à-dire le droit de négocier collectivement ses conditions d’emploi et de recourir à la grève, au besoin, pour régler les questions en litige.*

*L’adoption d’une loi spéciale est aussi une mesure prise à l’encontre d’un syndicat qui a suivi à la lettre les exigences de la loi qui régit la négociation collective.*

*Au lieu de respecter nos droits, le gouvernement veut nous imposer une loi qui permettrait à un arbitre d’imposer une foule de nouvelles règles ayant pour but de réduire les coûts de main-d’œuvre de Postes Canada aux dépens de notre santé et de notre sécurité, de notre bien-être et du bien-être de nos familles.*

#### *Contre-productive*

*Le STTP n’abandonnera jamais la lutte pour des conditions de travail décentes, la sécurité financière et la justice pour nous et pour les générations à venir de travailleurs et travailleuses des postes. Toute tentative visant à nous priver de nos droits contractuels durement acquis se heurtera à une opposition farouche et soutenue. Les travailleuses et travailleurs des postes n’abandonneront jamais la lutte pour la justice pour nous et pour l’ensemble de la classe ouvrière.*

*Demeurons forts et fiers.*

### **-Les acquis de la grève / du lock-out**

Rien n'est terminé, tout continue! Depuis que la loi a reçu la sanction royale, nous avons changé de terrain de lutte, nous sommes maintenant à l'étape de l'arbitrage, c'est-à-dire à l'étape juridique de la négociation urbaine. Nous nous trouvons en terrain juridique, mais aussi en terrain politique. La lutte pour le maintien du droit de grève en est une qui concerne tout le monde. C'est une attaque globale contre les droits syndicaux et humains. Voici quelques points sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour poursuivre la lutte.

-La grève et le lock-out ont mis en évidence la réalité suivante : le service postal fait partie intégrante de l'infrastructure économique du pays. Nous avons assisté à un revirement total de cette réalité durant les 24 jours qu'ont duré la grève et le lock-out. Au début, tout le monde semblait dire que la grève n'aurait que très peu d'impact. Les médias clamaient haut et fort que le service postal était dépassé et qu'il était remplacé par les nouvelles technologies de l'information. Puis, petit à petit, avec les plaintes de certains secteurs de l'économie, entre autres de la petite entreprise, nous avons appris que la poste a toujours son utilité et qu'elle ne peut être rayée de la liste des options de communication. Et ça, c'est une bonne nouvelle pour nous!

-Nous avons réussi à faire connaître les enjeux de notre négociation. Les citoyennes et citoyennes nous appuient dans nos revendications pour le maintien de bons emplois et des avantages sociaux qui permettent aux familles de faire face aux aléas de la vie, et d'un fonds de pension qui garde sa valeur au cours des années. Nous avons reçu beaucoup de sympathie et de soutien sur ces points-là.

-Nous avons aussi compris que nos enjeux sont les enjeux de la classe ouvrière, du mouvement ouvrier et de l'ensemble des personnes salariées. Nous nous sommes trouvés à l'avant plan de la lutte pour le maintien de ce qu'on appelle la « classe moyenne » au pays et dans le monde. Cette réalité nous impose la nécessité de poursuivre la lutte. Et nous allons le faire.

-La situation nous a aussi permis de comprendre que si notre cause est juste, nous pouvons et nous allons trouver des alliés partout. Il faut souligner ici le soutien extraordinaire que nous avons reçu du Nouveau Parti Démocratique (NPD), qui a eu recours à de l'obstruction pour retarder l'adoption de la loi de retour au travail, dans l'espoir que les parties puissent reprendre les négociations. Nous avons vu qu'un débat bien orchestré, avec des enjeux clairement identifiés, résonne dans la population. Nous avons eu là une victoire politique qu'il faut célébrer.

### **-Nous ne lâcherons pas : la force et la détermination des membres**

Il est évident que, pour obtenir une convention collective, nous avons encore beaucoup de chemin devant nous. Mais nous ne lâcherons pas. Nous avons, dans les derniers mois, vécu une leçon de la vie qui se répète maintenant depuis plusieurs siècles : les grands employeurs capitalistes, soutenus par des gouvernements réactionnaires, vont toujours mettre de l'avant des stratégies de main-d'œuvre à bon marché. Et la seule façon de les contrer, c'est de développer l'unité et la solidarité des travailleuses et des travailleurs.

C'est ce que nous avons vu dans les derniers mois partout au pays.

### **-La suite des choses...**

Pourquoi rappeler tous ces événements? Il est important de voir l'ensemble du travail accompli par le syndicat et de bien comprendre que ces activités sont liées les unes aux autres et qu'elles ont nécessité la participation active des différents paliers du Syndicat à des luttes solidaires qui avaient pour objectif la protection du service postal public et universel et le maintien de bons emplois à Postes Canada.

Tous ces événements se sont produits durant le mandat et ont créé une dynamique particulière. Le fait d'avoir une vision de l'avenir nous a permis de faire le lien entre le général et le particulier de chacune de ces situations. Toujours, cela nous a permis de revenir à notre analyse de ce qui se passe dans le monde et à notre orientation. Cela démontre aussi la diversité des sujets sur lesquels nous sommes intervenus durant le dernier mandat.

Il importe de bien comprendre que derrière chacune des ripostes ou offensives du Syndicat, il y a une organisation efficace et que, sans la détermination et l'implication des membres, rien ne serait possible. Une organisation syndicale, comme le STTP, repose sur le volontariat et le militantisme de toutes et de tous et cela à tous les niveaux de l'organisation. Il peut y avoir des ratés, mais la somme de travail et de dévouement est là. Nous nous tenons debout devant l'employeur.

### **B) NOTRE OFFENSIVE : OCCUPER TOUS LES TERRAINS DE LUTTE**

Maintenant que nous avons retracé les événements qui ont marqué le dernier mandat, que nous en avons fait ressortir les acquis et les leçons à retirer, il importe d'analyser nos interventions pour voir les moyens et les outils que nous avons mis en place pour réagir aux différentes situations et faire valoir notre vision du service postal public et universel.

Pour mener à bien ses activités, le STTP a absolument besoin d'un plan de travail dynamique pouvant s'adapter aux événements et aux défis qui ne manquent pas de survenir. Les déléguées et délégués présents au congrès de 2008 ont adopté un plan de travail qui donnait les grandes lignes du travail à accomplir. Le Conseil exécutif national a adapté ce plan de travail aux événements qui sont survenus tout au long du mandat.

Dès le début, les membres du Conseil étaient convaincus que le travail du STTP devait reposer sur l'exigence suivante : OCCUPER TOUS LES TERRAINS DE LUTTE. Et c'est ce que nous avons fait. Nous savions à quoi nous en tenir : à l'attaque frontale de l'employeur, nous devions répondre par une offensive globale. Cette section du rapport expliquera le travail que nous avons accompli ensemble pour faire valoir nos points de vue et mener la lutte. Commençons par le dossier qui a le plus occupé le Conseil exécutif national, celui de la poste moderne ou de la transformation postale.

## LA POSTE MODERNE / LA TRANSFORMATION POSTALE

Au dernier congrès, nous savions depuis quelques mois à peine que Postes Canada avait décidé d'investir plus de deux milliards de dollars pour renouveler sa technologie et changer les méthodes de livraison. Nous savions aussi que Winnipeg serait la première ville touchée. Notre orientation syndicale nous indiquait aussi la position à prendre : le STTP ne s'opposerait pas à ces changements, mais il veillerait à l'élimination de tous les effets défavorables. Les consultations ont commencé et nous avons proposé que Winnipeg devienne un projet pilote, ce qui était conforme à l'objectif compris dans le plan de travail adopté au congrès :

*« Voir à ce que Postes Canada respecte ses obligations aux termes de la convention collective de l'unité urbaine, c'est-à-dire éliminer tous les effets défavorables des changements technologiques. »*

L'article 29 de la convention collective urbaine prévoit un processus de consultation et de négociation pour éliminer les effets défavorables. Le Syndicat a mis en place un comité directeur et des consultations nationales ont eu lieu toutes les semaines. Ces consultations ont porté à la fois sur les méthodes de travail, la santé et la sécurité, les nouveaux équipements, etc. Toutes les personnes de la section des griefs et de la section des effectifs, y compris de l'annexe « AA », ont participé directement à ces consultations.

### **-Des négociations qui touchent toutes les travailleuses et tous les travailleurs des postes**

Il est devenu vite évident que la transformation postale n'épargnerait personne et que toutes les personnes travaillant à Postes Canada subiraient, à un moment ou l'autre, l'impact des changements technologiques. Dans ce contexte, il était nécessaire que le Syndicat informe largement les membres des conséquences à court, à moyen et à long terme de ces changements. C'est ce que nous avons fait régulièrement par des communiqués aux membres. Nous avons aussi produit une vidéo et élaboré un cours dans le but d'aider les sections locales à informer et à mobiliser les membres.

### **-Des négociations nationales**

Quatre membres du Conseil exécutif national sont responsables des consultations et un comité élargi se réunit toutes les semaines pour faire le point sur la situation et préparer la rencontre hebdomadaire avec l'employeur. Le président national coordonne l'ensemble du travail. La permanente syndicale chargée des consultations a constitué une banque d'informations portant sur toutes les facettes des changements technologiques. Parce que les consultations nationales exigent beaucoup de temps en raison de l'imposante quantité d'information, il a fallu ajouter des ressources supplémentaires.

Il convient de noter que des membres des bureaux régionaux et des sections locales concernées ont aussi participé aux consultations nationales. Ce processus s'est poursuivi durant plusieurs mois jusqu'à ce que l'employeur envoie l'avis en vertu du paragraphe 29.03 b) de la convention collective urbaine visant la mise en place des changements à Winnipeg (juillet 2009). À partir de ce moment, le processus de négociation s'est définitivement engagé et des rencontres ont commencé à se tenir à Winnipeg. Puis, Montréal, Toronto, Hamilton et Halifax ont suivi. Par la suite, les autres centres de tri ont été touchés, les uns après les autres.

Dès le début, le Conseil exécutif national a insisté pour que les discussions se tiennent d'abord au niveau national. Puis, lorsqu'elles se sont déplacées dans les régions et les sections locales, la présence nationale a aussi été assurée. Les membres du Comité directeur se sont répartis les différentes régions du pays et les directeurs nationaux des régions concernées ont pris en charge une part importante des négociations. Cette façon de faire était essentielle pour assurer des prises de position uniformes face à l'employeur.

Dans ce genre de négociation, le partage et l'analyse de l'information est l'élément-clé du processus. Étant donné la rapidité avec laquelle l'employeur diffusait l'information, la communication des renseignements n'a pas toujours été facile, mais dans l'ensemble nous avons réussi.

#### **-Recours à l'arbitrage de différend**

Il est devenu vite évident que la mise en place de ces changements ne se ferait pas sans heurts et affrontements. L'examen stratégique du service postal nous a permis de constater que l'employeur accorderait la priorité à la question des coûts et à la flexibilité de la main-d'œuvre. Avec le démarrage des nouvelles machines à Winnipeg, au printemps de 2010, nous avons tenté de négocier des études ergonomiques et le roulement de tâches, mais sans succès. Nous n'avions pas d'autres choix que de recourir à l'arbitrage de différend, tel que prévu à la convention collective urbaine.

Les parties ont choisi l'arbitre Keller et les audiences ont commencé le 1<sup>er</sup> juin 2010 et elles se poursuivent depuis. L'arbitre est saisi de toutes les questions en litige ayant trait aux groupes de travail. Nous avons commencé par lui soumettre les problèmes touchant le groupe 1. Mais, comme prévu, les négociations urbaines sont venues s'ajouter à la mise en place de la poste moderne à partir d'octobre 2010. Et nous avons alors décidé de négocier tous ces changements directement à la table de négociations. Nous avons donc concentré nos efforts sur les négociations de l'unité urbaine. Les audiences devant l'arbitre Keller ont repris dernièrement.

#### **-Le tri séquentiel et la motorisation**

Les répercussions de la nouvelle technologie se font surtout sentir sur les méthodes de livraison. Le tri séquentiel et la motorisation d'un grand nombre d'itinéraires de factrices et de facteurs affectent directement le travail. Mais c'est surtout l'imposition de la méthode des « liasses multiples » qui a suscité le plus de réactions chez les membres du Syndicat.

La mise en place du tri séquentiel s'est fait progressivement à partir du printemps 2010 et elle s'est appliquée intégralement à partir de septembre 2010. Étant donné que le Syndicat juge cette méthode non sécuritaire, il a fait une demande d'une ordonnance de « cesser et de ne pas faire ». L'arbitre Dulude a rejeté notre demande, mais le grief a été renvoyé en priorité à l'arbitre Burkett. Au moment de rédiger le présent rapport, l'arbitre Burkett entend les parties à la fois sur l'aspect sécuritaire des « liasses multiples » et sur l'article 47 de la convention collective urbaine.

Pour étayer sa position, le syndicat a subventionné une étude ergonomique indépendante qui analyse en profondeur les conséquences de la méthode de travail à « liasses multiples » en comparant cette dernière à la méthode actuellement utilisée. L'étude a été réalisée en collaboration avec des consœurs et des confrères de Kitchener, de London et de Winnipeg.

#### **-Nous avons pris tous les moyens à notre disposition pour protéger les membres**

Cela fait maintenant près de quatre ans que nous tenons des discussions, des consultations et des négociations sur la poste moderne et ce processus est loin d'être terminé. Nous avons pris tous les moyens possibles pour protéger la santé et la sécurité des membres, mais il faut reconnaître que ce n'est pas une mince tâche. C'est un travail quotidien qui implique tous les niveaux du Syndicat. Mais nous savons maintenant mieux nous y prendre, notre expertise se développe, nous savons mieux identifier les enjeux et les impacts sur les membres et, surtout, nous intervenons mieux.

#### **-Un seul syndicat aux postes**

Lorsque nous nous sommes rendus compte que la poste moderne se répercuterait sur tous les travailleurs et travailleuses à Postes Canada, nous avons compris que, pour y faire face, nous avions besoin de la plus grande unité possible des membres. Autrement dit, il fallait faire en sorte que l'unité urbaine et l'unité rurale ne fassent plus qu'un. Les discussions avec l'Association des maîtres de postes et adjoints n'ayant pas donné de résultats dans le passé, le Conseil exécutif national a décidé de déposer une demande de révision des unités de négociation. Pour nous, cette mesure est un pas obligé pour développer l'unité et la solidarité qui permettront de maintenir les emplois dans les collectivités. Les procédures devant le Conseil canadien des relations industrielles se poursuivent.

### **LA DÉFENSE DES MEMBRES**

Depuis la signature de la convention collective de 2007 de l'unité urbaine, le Syndicat a déposé 36 griefs nationaux. Ces griefs portent sur tous les sujets, depuis les indemnités de postes isolés, en passant par la poste moderne jusqu'à l'accès aux installations postales. Cette diversité de sujets donne un aperçu de la façon dont l'employeur respecte la convention collective. Et il en va de même pour la convention collective de l'unité rurale. Dans les faits, plus de 70 000 griefs ont été déposés depuis 2008 et cela pour les deux unités, rurale et urbaine.

#### **-Les coûts ont augmenté**

Dans ce contexte, inutile de dire que les coûts liés à l'arbitrage ont augmenté. Pour le budget de 2011-2012, c'est plus de trois millions de dollars qui seront affectés à la défense des membres. À qui la faute? L'employeur viole systématiquement les conventions collectives. Et nous ne pouvons pas le laisser faire. Alors les coûts augmentent. Il faut se rappeler que plus de la moitié des personnes élues aux niveaux national et régional sont affectées principalement au traitement des griefs.

### **-Plaider les dossiers à la procédure formelle**

Le Conseil exécutif national a examiné la situation à plusieurs reprises en tentant de voir comment il pouvait réduire les coûts. Pouvons-nous diminuer les frais d'annulation des arbitres? Comment mieux partager le travail d'arbitrage de griefs et d'interventions devant les tribunaux administratifs entre les bureaux régionaux et les sections locales? Comment s'y prendre pour faire une utilisation optimale des plaideurs et plaideuses? Après analyse, nous en sommes venus à la conclusion que les situations varient d'une région à l'autre en fonction des personnes impliquées et des compétences disponibles.

Le dirigeant national des griefs a recommandé au Conseil exécutif national de renforcer notre réseau de plaideurs et de plaideuses dans les sections locales pour que ces derniers puissent traiter les griefs à la procédure d'arbitrage régulière. Cette mesure permettra de libérer les permanentes et les permanents régionaux qui pourront ainsi se consacrer à plaider les griefs à la procédure formelle, notamment les griefs de congédiement. Ce déplacement de tâches vers les plaideuses et plaideurs locaux va prendre un certain temps, mais nous n'avons pas le choix d'aller dans cette direction, surtout avec l'accumulation de griefs autant dans la procédure formelle que dans la procédure régulière.

Afin de faciliter ce transfert de tâches et de connaissances, des cours sur l'arbitrage à la procédure régulière ont été offerts dans toutes les régions au cours durant le dernier mandat. Il s'agit maintenant de mettre en place une structure d'encadrement qui visera à la fois les plaideuses et les plaideurs au palier local et les permanentes et les permanents régionaux qui assumeront l'arbitrage formel. Le Conseil exécutif national devra accorder une attention toute particulière à ce dossier dans les mois à venir.

### **-La santé et la sécurité au travail: au centre de nos préoccupations**

Comme nous le disons souvent, la défense des membres reposent sur deux piliers : la convention collective et la santé et la sécurité au travail. Durant le dernier mandat, plusieurs dossiers ont touché directement à la santé et à la sécurité au travail. Rappelons-en quelques-uns :

#### **-La poste moderne**

Les personnes chargées du dossier de la poste moderne ont examiné à la loupe tous les documents expliquant les nouveaux équipements. Elles ont aussi revu toutes les méthodes de formation. Ce travail a exigé des enquêtes, des études et des visites partout au pays pour vérifier la véracité des dires de l'employeur. Des rencontres spéciales du Comité national mixte de santé et sécurité (CNMSS) ont été tenues pour discuter des améliorations aux différents équipements suggérées par le Syndicat.

#### **-Unité urbaine et unité rurale**

Après sept ans de tergiversations et de contestation de la part de l'employeur, nous avons maintenant un seul Comité d'orientation en santé et en sécurité pour les deux unités d'accréditation. Depuis 2004, l'employeur refusait de se conformer au *Code canadien du travail*. Suite à la plainte déposée par le Syndicat et traitée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), l'employeur a été obligé de se conformer et d'accepter un seul comité.

#### **-Élection des représentantes et représentants en santé et en sécurité au travail**

Une des responsabilités du Syndicat en matière de santé et de sécurité est la mise en place de comités locaux de santé et de sécurité. Signer une entente avec l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints pour toutes les installations postales comptant 20 employées et employés ou moins a été loin d'être facile. Mais c'est maintenant chose faite. Il y a des représentantes et des représentants en santé et en sécurité dans toutes les installations postales.

#### **-Protéger les factrices et les facteurs suburbains et ruraux**

Durant le dernier mandat, l'employeur a utilisé toutes sortes de subterfuges pour tenter de modifier les conditions de travail des FFRS. Qu'il s'agisse du changement pour le cubage des véhicules ou encore de l'outil d'évaluation de la sécurité routière (OESR), le Conseil exécutif national a décidé à chaque fois de prendre les mesures nécessaires pour protéger les FFRS, soit par le dépôt d'un grief ou encore d'une plainte devant RHDCC. Ces dossiers suivent leur cours en ce moment.

Nous vivons toujours les problèmes liés à l'arbitraire de l'employeur en ce qui concerne les salaires. C'est pourquoi en avril 2010, les FFRS de St-Albert en Alberta ont débrayé pour dénoncer les coupures salariales découlant des importantes modifications apportées à leurs itinéraires. Ils ont reçu l'appui de leurs consœurs et de leurs confrères de l'interne et de la population. Partout au pays, les comités exécutifs des sections locales font des représentations pour dénoncer ces gestes unilatéraux de l'employeur.

#### **-Le Comité de transition**

En 2004, les parties ont mis en place le Comité de transition pour faciliter l'intégration des FFRS qui venaient d'obtenir le statut d'employés. Le Comité est intervenu dans de nombreux dossiers touchant principalement la rémunération. La question des salaires exige une coordination du travail entre les différents paliers du syndicat, donc une communication constante, ce qui a parfois créé des imbroglios. Afin de clarifier ces situations, le Syndicat a développé un cours qui a été offert dans la majorité des régions. Mais ce travail doit être renforcé. Avec le temps et avec la négociation d'un salaire horaire uniforme, cette responsabilité sera transférée au niveau local.

En 2010, l'employeur a tenté d'éliminer le Comité de transition sous prétexte que ses membres participaient activement au travail du Syndicat lors d'arbitrages, de consultations et de sessions de formation. Afin de maintenir le Comité, le Conseil exécutif national a chargé le président national de négocier un protocole d'entente pour maintenir le Comité en place, ce qui a été fait.

## **DÉVELOPPER ET ENTREtenir LA SOLIDARITÉ**

Notre orientation dans le mouvement ouvrier est simple : nous devons nous impliquer parce notre lutte est celle de tous les travailleurs et travailleuses et que les luttes des travailleurs et travailleuses sont aussi les nôtres. Ensemble, nous luttons pour une société plus juste et équitable. Nous devons être fiers de notre orientation syndicale et nous devons la diffuser et la faire connaître partout où nous allons.

### **PARTICIPATION AU MOUVEMENT OUVRIER ICI**

La lutte pour le maintien d'un service postal public et universel exige la participation du mouvement ouvrier. Nous donnons de la solidarité et nous en recevons. Au cours des dernières années, nous avons maintenu une implication active et reconnue au sein du mouvement ouvrier. Et nous avons apporté notre point de vue dans toutes les instances où nous avons participé. Nous entretenons une relation dynamique avec le mouvement ouvrier. En voici quelques exemples :

#### **-Congrès du travail du Canada (CTC)**

Nous participons activement au CTC. Nous avons appuyé la campagne du CTC visant l'amélioration du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec. Lors du congrès de 2008 du CTC, nous avons expliqué notre lutte contre la déréglementation et nous avons obtenu du soutien. Puis à son congrès de 2011, il a été question de la lutte menée durant nos négociations pour le maintien du service postal public et universel. Le STTP est présent dans toutes les fédérations et conseils du travail du pays.

#### **-Campagnes conjointes et pacte de solidarité**

Au cours du dernier mandat, nous avons organisé des activités conjointes avec le SEPC-AFPC pour empêcher la fermeture des centres d'appel et du centre national de philatélie. Cette campagne se poursuit toujours. Dans le cadre de la négociation urbaine, nous avons établi un Pacte de solidarité avec le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) afin de renforcer nos luttes communes. Nous avons vu beaucoup de membres du SCEP sur nos lignes de piquetage. Le Pacte rend encore plus concrète notre solidarité.

#### **-Durant la grève / lock-out**

Et que dire de la solidarité que nous avons obtenue du mouvement ouvrier durant notre dernière ronde de négociations et durant le mois de juin. Nous avons reçu plus d'une centaine de lettres de soutien et la solidarité s'est aussi concrétisée lors des différentes manifestations qui ont été organisées.

## **MOUVEMENT OUVRIER INTERNATIONAL – UNI – ITF**

Nous constatons de plus en plus l'importance de nous impliquer dans le mouvement ouvrier international. Nous le faisons depuis des années et certains nous blâment de le faire. Mais quand on parle de crise économique, de privatisation et de déréglementation, les frontières ne tiennent plus. Nous avons des relations privilégiées avec plusieurs syndicats aux États-Unis, en Angleterre et partout dans le monde. Et nous participons activement à deux organisations internationales : UNI (Internationale des compétences et des services) et ITF (Internationale des transports).

Notre implication dans ces deux organisations est nécessaire et utile. Nous partageons les mêmes orientations en ce qui concerne la lutte contre la déréglementation et la privatisation et nous nous soutenons mutuellement. Durant le mandat, nous avons mis l'accent sur les aspects suivants:

### **-La stabilité de la représentation**

La 2<sup>e</sup> vice-présidente nationale et le 3<sup>e</sup> vice-président national sont les porte-parole du Syndicat pour l'UNI et l'ITF. Le fait d'avoir des porte-parole stables crée de la confiance et démontre l'importance que nous accordons à nos échanges avec ces organisations et ces échanges nous permettent de faire avancer nos dossiers et nos positions.

### **-Échange de services et de compétences**

À chaque fois que ces organisations ont tenu des activités ou des conférences, le STTP a facilité la participation d'autres membres du Syndicat. Étant donné que l'ITF a une expertise en matière de syndicalisation, nous avons favorisé la participation de consœurs et de confrères qui se spécialisent dans ce domaine. Nous faisons la même chose avec UNI. Nous organisons en ce moment une conférence sur l'Innovation en collaboration avec UNI et le Syndicat des factrices et facteurs américains (NALC).

### **-Préparation de la relève**

Chaque fois qu'il a été possible de le faire, le STTP a favorisé la participation de membres de la relève, permettant ainsi à des consœurs et à des confrères d'acquérir de nouvelles connaissances et d'élargir leur champ de compétences.

## **PARTICIPATION AUX COALITIONS**

Notre travail syndical nous amène à prendre position ouvertement et publiquement sur certains sujets et dossiers qui prolongent notre implication syndicale. Durant le mandat, le Conseil exécutif national a donné son appui à trois grandes coalitions : le Réseau pour le commerce juste, le Réseau pour une économie verte et l'Alliance canadienne pour la paix. Voici en quoi elles consistent.

### **-Réseau pour le commerce juste**

Historiquement, nous avons toujours lutté contre les accords de libre-échange. Quand nous avons appris que le gouvernement Harper initiait des négociations en faveur d'un accord de libre-échange avec l'Europe, nous avons manifesté notre opposition. Cet accord est beaucoup plus large que l'ALENA et menace les services publics et le service postal. Sous l'initiative du Conseil des Canadiens et, de concert avec d'autres organisations de la société civile, nous avons formé le Réseau pour le commerce juste.

Nous avons signé la Déclaration ouverte de la société civile relativement à l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union Européenne (AECG). Nous avons participé activement au réseau et à la production des documents suivants : « Dix raisons de s'opposer à l'AECG » et « L'AECG est une mauvaise chose pour le Québec et le Canada », document présenté sous forme d'une bande dessinée. Nous avons distribué largement ces documents. La menace est toujours là. Nous devons suivre ce dossier de très près et nous devons être prêts à intervenir.

### **-Le Réseau pour l'économie verte**

La protection de l'environnement fait partie de notre orientation. Certaines de nos revendications syndicales, celle entre autres sur le dernier kilomètre, touchent à la question de l'empreinte écologique. Depuis plusieurs années, nous travaillons avec l'université York à des questions environnementales. Mais, il faut l'admettre, nous avons toujours été un peu réticent à traiter de ce dossier à cause de la relation directe avec notre travail : poste-papier-pollution. C'est pourquoi en début de mandat, nous avons saisi l'opportunité qui nous était offerte d'analyser le rapport entre le courrier et l'environnement. Nous avons publié un document d'information qui résume nos préoccupations et qui démystifie la relation entre le courrier et la pollution. Dans le document intitulé « L'impact des changements climatiques sur le travail et les emplois dans le secteur des services postaux et de messageries au Canada », que nous vous invitons à lire, nous identifions les objectifs à poursuivre en matière d'environnement.

Nous participons aussi activement à deux projets de recherche avec l'université York. Au cours du dernier mandat, nous avons donné pour la toute première fois un cours sur les changements climatiques. Des membres du Syndicat ont participé à des conférences internationales à Copenhague, Bruxelles et Cochabamba. Nous travaillons aussi de près avec le CTC et le Conseil des Canadiens à des questions relatives à l'environnement. C'est dans ce contexte que nous avons adhéré au Réseau pour une économie verte, une coalition pancanadienne de plusieurs organisations civiles.

Nous venons aussi d'ajouter notre nom à la liste des organisations qui financent le projet éducatif multimédia que lancera à l'automne le Conseil des Canadiens : « Changer le système, pas le climat ». Ce thème s'inscrit très bien dans notre orientation syndicale. Nous le savons, les syndicats devront jouer un rôle important dans la transformation des entreprises vers une économie à échelle humaine et la création d'emplois verts.

### **-L'Alliance canadienne pour la paix**

Le Syndicat participe aussi activement aux activités organisées par les organisations internationales qui prônent la non-violence et la paix. En lien avec l'Alliance pour la paix, dont nous sommes membres, nous nous sommes impliqués dans plusieurs dossiers, que ce soit les manifestations pour la paix et pour la protection des droits de la personne, la lutte contre les certificats de sécurité et le soutien du droit des peuples à l'autodétermination.

Il est bon de rappeler ici notre orientation concernant la paix. Notre stratégie prône une approche d'action directe non violente. Nous mettons de l'avant la désobéissance civile comme moyen de changer les choses. Cette orientation s'est avérée juste et nous a très bien servis dans les dernières années. Elle nous permet de nous référer à des critères clairs et précis quand nous devons prendre position sur ce qui se passe dans le monde.

### **LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE**

Un rapport distinct décrivant notre travail de solidarité internationale est soumis au congrès. Nous vous encourageons à le lire. Toutefois, il nous semble important de souligner, dans le présent rapport, deux aspects du travail de solidarité internationale. Le premier concerne les délégations que nous envoyons à Cuba ou ailleurs pour favoriser les échanges entre travailleurs et travailleuses et exprimer notre solidarité de manière concrète. Le Conseil a décidé de mettre en place un processus de sélection des membres invités à faire partie des délégations, d'organiser des activités préparatoires au déplacement et d'exiger des membres qu'ils produisent un rapport à leur retour, rapport qui sera diffusé à l'intérieur du Syndicat.

Par exemple, les deux dernières délégations qui se sont rendues à Cuba pour participer aux activités du 1<sup>er</sup> mai, Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, étaient composées dans un cas, de membres des bureaux régionaux, et dans l'autre, de jeunes travailleuses et travailleurs provenant de différentes sections locales au pays. Cette façon de faire sert les intérêts de l'ensemble des membres

Deuxièmement, le Conseil a aussi décidé de financer, dans la mesure du possible, des projets concrets avec les travailleuses et les travailleurs d'autres pays. Il doit s'agir de projets qui requièrent un échange actif entre les parties en présence. Le projet de la « Tournée en première ligne » avec la Colombie en est un bon exemple, puisqu'il impliquait à la fois des personnes des deux pays et des membres de différents syndicats. Nous tenterons à l'avenir de financer des projets qui font appel à la participation de plusieurs partenaires.

### **SYNDICALISATION**

Nous parlons un peu plus tôt de l'importance d'occuper tous les terrains de lutte. L'un des plus importants terrains de lutte est sans contredit la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs du secteur postal. Nous avons beaucoup accompli dans ce domaine au cours du dernier mandat. Il faut lire le rapport à ce sujet présenté au congrès. Le Conseil exécutif national a pris un certain nombre de décisions concernant le travail de syndicalisation. Voici les principales :

### **-Nomination de quatre coordonnatrices et coordonnateurs nationaux**

Au printemps 2010, après avoir révisé l'ensemble du travail de syndicalisation, le Conseil exécutif national, a adopté une résolution prévoyant la nomination de quatre coordonnatrices et coordonnateurs affectés à la syndicalisation. Cette mesure a stimulé le travail de syndicalisation partout au pays.

### **-Fin du boycottage des « franchises postales »**

En juin 2010, le Conseil exécutif national a demandé au CTC de mettre fin au boycottage des « franchises postales » qui, dans les faits, sont des comptoirs postaux privés. Nous avons immédiatement mis sur pied des campagnes de syndicalisation des comptoirs postaux. Les comptoirs postaux emploient plus de 8 000 personnes au pays. Les campagnes se sont déroulées à Montréal, à Québec et à Saskatoon.

Nos activités de syndicalisation touchent maintenant tout le secteur postal au pays, secteur qui regroupe plus de 100 000 travailleuses et travailleurs. Nous sommes présents dans tous les types d'entreprises du secteur postal : livraison le jour même, services urbains fusionnés, transport de longue distance et service à la population. Compte tenu de notre demande de révision des unités de négociation, nous pouvons dire d'une certaine façon que « tout est sur la table ». Un jour ou l'autre, Postes Canada se verra dans l'obligation de reconnaître qu'elle est le véritable employeur de tout ce monde. Et nous le savons, pour augmenter notre rapport de force lors des différentes négociations, nous devons accroître notre présence dans le secteur postal.

### **-Les unités de négociation du secteur privé**

Avec le travail de syndicalisation vient le travail de négociation. Il est nécessaire ici de souligner le travail des consœurs et des confrères qui participent aux négociations des unités privés. Nous avons tendance à les oublier, surtout en période intensive de négociation des unités nationales. Des dizaines de personnes sont membres de ces comités de négociation qui, tous les jours, affrontent les employeurs du secteur privé. Dans la plupart des cas, ces employeurs ont comme conseillers les avocats de Postes Canada.

## **C) NOTRE VIE SYNDICALE : UNE VIE DÉMOCRATIQUE INTENSE**

Quand on regarde la somme colossale de travail qui a été accompli au cours du dernier mandat, il convient de reconnaître la contribution et le militantisme de centaines et de centaines de membres du Syndicat. Il importe de soutenir et d'encourager les membres qui participent à la vie syndicale et de leur fournir les outils dont ils ont besoin pour faire leur travail. La vie démocratique exige aussi la mise en place de tribunes pour favoriser les échanges de points de vue. Dans les pages qui suivent, nous tentons de faire ressortir les moyens pris par le Syndicat pour soutenir concrètement ses membres et ses militantes et militants.

## UNE IMPLICATION PERMANENTE ET CONSTANTE

Le travail syndical exige un dévouement de tous les instants et demande une implication permanente et constante. Une organisation syndicale ne peut fonctionner sans la multitude d'heures que les militantes et militants y consacrent. Se familiariser avec les différentes conventions collectives, préparer des griefs, rencontrer les membres, rencontrer l'employeur, organiser différentes activités, participer à des formations, assister aux réunions des conseils du travail, participer aux coalitions ne sont que quelques-unes des tâches requises des militantes et militants. Tout ce travail est essentiel et nécessaire à la vie syndicale. Il s'agit en quelque sorte de travail « invisible ».

Sans ce travail, aucun syndicat ne peut exister. C'est la base de notre implication. Cette détermination nous vient de notre engagement, de la conviction que le syndicat est là pour faire respecter les droits des travailleuses et des travailleurs et que le syndicat peut améliorer et changer les choses. Alors, le Conseil exécutif national veut rendre hommage et remercier chaleureusement toutes les consœurs et tous les confrères qui sont là, jour après jour, à faire ce travail.

Il faut aussi reconnaître que plusieurs programmes ont atteint leur plein potentiel et continuent à remplir les fonctions pour lesquelles ils ont été négociés avec l'employeur ou encore mis sur pied par le Syndicat. Les programmes de formation en santé et en sécurité au travail et de formation sur les droits de la personne (annexes « DD » et « HH » de la convention collective urbaine), malgré quelques ratés et ajustements nécessaires, ont rempli leurs objectifs. Il en est de même des programmes relevant du Fonds de garde d'enfants, qui continuent d'offrir un soutien inestimable à nos consœurs et confrères qui en ont besoin. Ils servent aussi de modèles pour le mouvement syndical.

### **-Soutien au travail des comités exécutifs des sections locales**

Nous le savons, tout le monde est débordé. Nous en avons plus que nous pouvons en faire, et il en sera toujours ainsi. Et plus on en fait, plus on se rend compte qu'il y en a à faire. Il faut apprendre à gérer les demandes qui nous sont faites et à établir des priorités. Durant le dernier mandat, afin de soutenir les sections locales, le Syndicat a mené une campagne de recrutement de déléguées et délégués syndicaux.

Le plan de travail adopté au congrès de 2008 accordait une attention particulière aux déléguées et délégués syndicaux, qui sont un rouage important de l'organisation. Ils sont le lien nécessaire entre les membres et le comité exécutif de la section locale. De là l'importance de développer un réseau efficace et fiable de déléguées et délégués syndicaux.

Au cours du dernier mandat, nous avons produit six feuillets et affiches portant le message de consœurs et confrères délégués invitant les membres à vivre cette expérience. De plus, nous avons renouvelé la trousse de renseignements qui est remise aux nouveaux déléguées et délégués. Des cours ont aussi été offerts régulièrement pour les aider à remplir leur rôle.

Le syndicat a aussi tenté de planifier suffisamment à l'avance les campagnes ou les journées d'action qui ont jalonné le mandat. Nous avons pris l'habitude de faire parvenir à l'avance toute l'information nécessaire pour donner aux sections locales le temps de se préparer. D'après ce que nous avons vu, presque toujours, les sections locales ont reçu à temps le matériel nécessaire au travail de sensibilisation. Nous avons accordé une attention spéciale aux sections locales qui ont un grand territoire à couvrir ou un nombre important d'établissements à desservir.

### **-Communication**

La circulation de l'information entre le Syndicat et ses membres est absolument essentielle au travail du Syndicat. Les communications nous aident à transmettre aux membres ce qu'ils doivent savoir au sujet de leurs droits, des griefs et des négociations. En plus de ses publications habituelles, comme les bulletins, *Perspective*, *la Rose*, le *Bulletin d'action* et *Notre santé*, *Notre sécurité*, le Syndicat a produit une multitude de feuilles de renseignements, de brochures, de livrets, de documents d'information, de dépliants, de macarons, de bannières, d'affiches et d'autocollants.

Tout le temps, nous avons tenté de devancer l'employeur quand il s'agissait de rejoindre les membres. C'est pourquoi nous avons mis en place un système de diffusion par télécopieur qui permet aux sections locales de recevoir rapidement les communiqués. Les membres sont aussi invités à s'abonner au « Somm@ire STTP ». Jusqu'ici, plus de 10 000 personnes sont abonnées à ce service en ligne. Nous avons aussi continué d'optimiser notre site Web et nous avons mis en ligne le « bloc notes du président » qui a pour objectif d'actualiser l'information syndicale.

Le Syndicat est aussi tiraillé entre les modes d'information traditionnels et les nouvelles technologies, Facebook, Twitter, etc., qui sont très populaires. Nous disons depuis plusieurs années que nous devons revoir nos façons de faire. La question se pose aujourd'hui avec encore plus d'acuité.

Durant le mandat, le Syndicat a poursuivi sa collaboration avec les médias dit alternatifs. Nous avons renouvelé notre soutien à Rabble.ca et à Straight Goods en anglais et nous avons décidé de soutenir l'agence « Presse-toi à gauche » au Québec. Comme les média dits officiels sont contrôlés par les grandes entreprises, il nous semble essentiel de soutenir les groupes qui diffusent une information libre et démocratique.

Puisqu'il est question des nouveaux moyens de communication, le Conseil exécutif national a aussi discuté de l'achat d'un système de vidéoconférence pour remplacer la tenue d'un certain nombre de réunions statutaires, y compris des réunions du Conseil. Les discussions se poursuivent à ce sujet.

Mais nous savons cependant que la diffusion de l'information, tout comme les façons de communiquer, vont continuer de subir des changements majeurs dans les prochaines années et que nous devons nous y adapter.

## **-Éducation**

Quand il est question de soutenir les membres des comités exécutifs de section locale, les déléguées et de délégués syndicaux et les membres de la base, l'éducation est la réponse à bien des préoccupations. Notre programme syndical est un des plus complets au pays. Nous offrons des cours sur tous les sujets et toujours ce sont des animatrices et des animateurs formés par le Syndicat qui les offrent. Notre principe est toujours le même : il revient aux travailleuses et des travailleurs de former d'autres travailleuses et des travailleurs.

Durant le dernier mandat, notre programme d'éducation a été le même que lors des années précédentes, à l'exception du Programme de formation syndicale qui a été offert à deux reprises. Il n'en demeure pas moins que l'éducation accompagne au jour le jour les activités et les luttes que nous menons. Trois exemples suffiront à en faire la démonstration. Le premier concerne le cours sur la « riposte » que nous avons élaboré pour aider les sections locales à mener la lutte contre la mise en place de la nouvelle technologie. Le cours a été offert une première fois à Winnipeg puis il a été repris par de multiples sections locales.

Le service de l'éducation a aussi élaboré un cours pour faire face aux conflits interpersonnels. Le Syndicat possède déjà un savoir-faire dans les nouvelles techniques d'animation. Mais il lui fallait aussi développer un cours pour aider à résoudre les conflits. Le cours a été élaboré conjointement avec des animatrices et animateurs chevronnés en collaboration avec des animateurs et animatrices de notre syndicat. Le cours s'intitule « Compétences en solidarité : faire face aux conflits avec assurance ». C'est un cours qui a été mis à l'essai au Québec, puis qui a été repris à quelques reprises au Canada.

Le troisième cours s'adressait à toutes les personnes qui voulaient jouer un rôle particulier dans le cadre de la négociation. Après avoir remis à jour le « Manuel de grève », le service d'éducation a mis au point un cours de préparation à la grève qui a été offert dans toutes les régions. Il a aidé à préparer quelques centaines de membres à s'impliquer directement dans les activités de grève. Par la suite, lorsqu'il est devenu évident que le gouvernement nous imposerait une loi de retour au travail, le service d'éducation a produit un module de formation de quelques heures appelé « La tête haute », qui était destiné à préparer les membres à revenir la tête haute et à être fier de leur expérience.

## **-Les comités nationaux se réunissent**

Les cinq comités nationaux se sont rencontrés conformément aux dispositions des statuts nationaux. Ces comités permettent à des consœurs et à des confrères de la base de se réunir pour discuter de sujets qui les touchent directement. Le Comité national de santé et de sécurité et le Comité national de la mesure du travail ont joué un rôle dans l'évaluation des effets de la nouvelle technologie sur les nouvelles méthodes de travail.

Le Comité national des femmes et le Comité national des droits de la personne ont poursuivi leur travail au cours des dernières années. En plus des réunions régulières, une majorité de membres du Comité national des droits de la personne ont eu la chance de participer à la conférence « Debout pour vos droits! », organisée par le CTC en décembre 2010. De plus, une vingtaine de consœurs ont eu l'occasion de participer à la Conférence mondiale des femmes tenue à Ottawa au début juillet 2011.

Pour ce qui est du Comité national des syndics, vous trouverez leurs recommandations et leurs suggestions dans le rapport qu'ils ont produit pour le Congrès.

#### **-Des implications particulières**

Nous pourrions relater plusieurs situations où le travail du Syndicat et de ses militantes et militants ont fait une différence dans les lieux de travail ou dans les communautés. En voici quelques exemples :

##### **-Le régime de retraite et les personnes à la retraite**

Nous savons tous qu'avec la crise économique les régimes de retraite, surtout ceux à prestations déterminées, sont la cible des grandes entreprises. Le CTC a organisé plusieurs manifestations pour dénoncer la situation. Le STTP y a vu là l'occasion d'impliquer les membres à la retraite. Avec l'appui de quelques-uns d'entre eux, nous avons écrit une lettre à tous les membres qui ont pris leur retraite depuis 2001, soit environ 13 000, pour les inviter à participer à la campagne du CTC visant à améliorer les régimes universels. Un grand nombre d'entre eux ont participé aux activités partout au pays.

Cette action a permis au Syndicat de constituer une liste des membres à la retraite et de renforcer son implication dans l'Association des syndicalistes retraités du Canada, qui regroupe les travailleuses et les travailleurs à la retraite.

##### **-Le service postal et les communautés autochtones**

Notre Syndicat a une position très claire concernant les droits des peuples autochtones. Notre engagement a pu se concrétiser dans la lutte que mène la nation autochtone de Constance Lake (Ontario) pour le maintien d'un bureau de poste. En collaboration avec la section locale de Hearst, nous avons fait les pressions nécessaires pour attirer l'attention de Postes Canada et du gouvernement pour les obliger à respecter le droit des communautés des Premières Nations au service postal public.

C'est grâce au niveau de conscience sociale et à la volonté de justice que nos membres s'impliquent ainsi dans leurs communautés pour le bien de l'ensemble de la collectivité. Des exemples comme ceux-ci, nous pourrions en trouver beaucoup et nous devons en être fiers.

## D) DES AJUSTEMENTS NÉCESSAIRES

Le Conseil exécutif national fait un bilan positif du travail qui a été accompli au cours du dernier mandat. Et puisque l'une de ses responsabilités consiste à préparer l'avenir, il se doit, en cours de route, de faire les ajustements nécessaires et de formuler les recommandations qui s'imposent. Le Conseil s'est régulièrement interrogé sur son travail et sur son fonctionnement. Confronté à de multiples défis et à un environnement changeant, le Conseil a souvent été appelé à se poser la question suivante : comment faire face à la situation? Sa réponse a parfois nécessité qu'il adapte la structure aux nouveaux défis liés à l'évolution du service postal, mais presque toujours elle a aussi exigé une attention particulière au financement des activités syndicales. Attardons-nous d'abord à la question financière.

### **-Une situation financière difficile**

Une organisation responsable doit s'occuper de ses finances et les vérifier constamment. C'est ce que le Conseil a fait durant le mandat et il l'a fait sur une base régulière. Cependant, il faut reconnaître que l'effet combiné de la crise financière et de la transformation postale se traduit par une diminution du nombre de personnes qui paient des cotisations syndicales. Il y en a eu près de 1000 de moins de décembre 2009 à décembre 2010. Cette baisse, jumelée à une augmentation du coût de la vie de plus de 3 % dans la dernière année, exerce des pressions importantes sur nos finances.

Jusqu'à dernièrement, avec l'apport du 10 % qui est normalement versé dans le fonds de défense, nous avons réussi à faire face à nos obligations. Mais ce n'est plus le cas. Le déficit pour l'année financière 2010-2011 s'élèvera à plus de 1,8 million \$ et les deux derniers budgets annuels que nous avons adoptés ne contenaient pas de provisions pour faire face aux coûts liés à nos réunions statutaires. Même si nous avons quelques millions dans le fonds de réserve, notre situation financière s'est détériorée durant les derniers mois. Il est clair que nous devons réduire nos dépenses.

### **-Un examen de notre structure syndicale est nécessaire**

C'est en tenant compte de notre situation globale que les déléguées et délégués au dernier congrès national ont adopté une résolution concernant l'adaptation de notre structure. La résolution indiquait ce qui suit :

*« Dans les six mois suivant la tenue du Congrès national de 2008, le Conseil exécutif national nomme un petit groupe tiers indépendant chargé d'examiner la structure, les finances, les réunions, les procédures et les services du Syndicat ».*

Le Conseil exécutif national a formé à l'automne 2008 le Groupe de travail indépendant chargé de l'examen de la structure du STTP. Il était composé de Nycole Turmel, de Beverly Burke et de Peter Larson. Ces trois personnes connaissent très bien le STTP et son orientation. De plus, le Conseil a désigné le président national comme étant la personne contact entre le Groupe de travail et le Conseil, l'objectif étant d'assurer l'indépendance de la démarche.

-Mandat du Groupe de travail indépendant

Le mandat du Groupe de travail indépendant se résumait ainsi :

*« Le mandat du groupe tiers est d'assurer la viabilité de notre syndicat, d'étudier les coûts associés à la structure et de maintenir la qualité des services à donner aux membres ».*

Les membres du Groupe ont eu la possibilité de rencontrer des membres à tous les paliers de l'organisation. Ils ont pu participer à des réunions de sections locales, à des rencontres régionales, à des sessions d'éducation etc. Ils ont aussi eu la possibilité de présenter leur rapport intérimaire à la réunion nationale des présidentes et de présidents de septembre 2009 et d'en discuter avec les membres présents. Ces rencontres et discussions leur ont permis de préciser leurs questions et, après une dernière tournée à l'automne 2009, de produire leur rapport final au début de mars 2010.

Le rapport nous a permis de mieux prendre conscience de notre situation et du lien très serré entre la vie syndicale et le service aux membres. Il mettait l'accent sur quatre grands objectifs : améliorer la gestion du syndicat, renforcer la démocratie, accroître la transparence et rendre le fonctionnement plus efficace. Le rapport contenait une série de recommandations à mettre en application.

-Les recommandations proposées par le Conseil

Le Conseil s'est servi du rapport final du Groupe de travail pour préparer le document de discussion utilisé durant les réunions des conseils régionaux préparatoires au congrès qui ont eu lieu à la fin janvier 2011. Dans ce document, le Conseil proposait six recommandations visant des changements à notre structure syndicale. Il est important ici de les rappeler :

*-Élimination de la réunion des présidentes et présidents de sections locales prévue au paragraphe 5.31 des statuts nationaux (600 000 \$ par mandat).*

*-Élimination des conseils régionaux (525 000 \$ par réunion des conseils régionaux).*

*-Élimination du paragraphe 5.30 des statuts nationaux : donner au CEN la possibilité de décider de la façon de préparer les revendications pour toutes les unités de négociation (520 000 \$ par réunion des conseils régionaux et 675 000 \$ pour la conférence régionale).*

*-Tous les comités se rencontrent une fois par année au palier national (200 000 \$ environ).*

*-Les régions doivent trouver des façons de regrouper des services entre elles.*

*-Le congrès suivant celui de 2011 se tiendra au printemps 2015 et, par la suite, les congrès se tiendront tous les quatre ans (les coûts projetés du congrès sont de 3,5 millions \$, soit 1,17 million \$ par an pour un mandat de trois ans et 875 000 \$ par an pour un mandat de quatre ans).*

Ces recommandations ont été largement reprises par les conférences régionales pré-congrès. Nous verrons comment les personnes déléguées au présent congrès en disposeront. Cependant, ces recommandations visent essentiellement les réunions statutaires de notre syndicat et non le fonctionnement quotidien de l'organisation. À elles seules, ces recommandations ne rétabliront pas la situation financière de notre syndicat. Et comme nous le savons, plus de 60 % de nos dépenses touchent la gestion quotidienne de notre travail.

Le Conseil exécutif national n'a pas été inactif suite aux recommandations du Groupe de travail indépendant. Par exemple, il a mis en place les recommandations du Groupe de travail concernant la gestion par activité, il a centralisé certaines opérations financières et il a conclu des ententes nationales pour minimiser les coûts de certaines activités, comme les frais de déplacement. Mais encore là, ces mesures ne suffiront pas.

Il faudra donc, dans les prochaines années, gérer nos finances au jour le jour. C'est une discipline à laquelle nous ne sommes pas habitués mais, à défaut de nous l'imposer, nous nous retrouverons rapidement dans une situation financière intenable. Il s'agit d'une énorme tâche collective.

-« Le STTP n'a pas le choix de changer »

*« Le STTP n'a pas le choix de changer. Vous pouvez décider des changements que vous apporterez vous-mêmes à votre organisation, ou attendre que des changements vous soient imposés par des forces externes échappant à votre contrôle. »*

C'est ainsi que se termine le rapport final du Groupe de travail indépendant chargé de l'examen de la structure du STTP qui a été remis aux membres en mars 2010. Toutes sortes de raisons peuvent être invoquées pour soutenir cette nécessité de changement. Elles sont à la fois d'ordre historique, structurel, politique et financier. Les personnes déléguées au présent congrès ont donc une tâche immense devant elle : mettre en place les conditions pour assurer un avenir meilleur.

## **UN CONSEIL AU SERVICE DES MEMBRES**

Le Conseil exécutif national est l'instance dirigeante entre les congrès. Les décisions que le Conseil prend ont donc une incidence sur l'ensemble du travail du Syndicat. Durant le dernier mandat, le Conseil s'est réuni à une trentaine de reprises (la réunion de mai-juin 2011 a, à elle seule, duré plus de 30 jours) pour prendre les décisions nécessaires à l'avancement des dossiers syndicaux. Ce n'est pas une mince tâche. Et les décisions à prendre touchent tous les aspects de notre vie syndicale. Le Conseil a une vie très active et les consœurs et les confrères qui en sont membres vivent des expériences dans leur travail de tous les jours qui ne sont pas toujours les mêmes. Les débats sont parfois houleux, mais ils se font dans le respect des différences.

Afin de soutenir le travail du Conseil, nous avons essayé, dans la mesure du possible, de travailler en se conformant au plan de travail adopté par le congrès de 2008, mais aussi en l'adaptant. À la plupart des réunions du Conseil, nous avons revu notre plan de travail pour le mettre à jour. De plus, nous avons tenté de fonctionner sur la base du consensus quand il s'agissait de débats plus sensibles et émotifs. Quand cela n'était pas possible, nous avons eu recours au vote. Nous pouvons diverger d'opinion sur les positions à prendre, les tactiques ou les stratégies à développer, mais une chose est sûre : tous les membres du Conseil partagent entièrement l'orientation du Syndicat.

Afin de nous aider à améliorer notre fonctionnement ou à stimuler les discussions, nous avons eu recours à une personne-ressource externe, D'Arcy Martin, qui est venue à plusieurs reprises rencontrer le Conseil et nous suggérer des façons différentes de faire les choses. Mais comme nous le savons, le changement est difficile et prend un certain temps à intégrer, mais chaque membre du Conseil en a profité à sa façon.

#### **E) LA SITUATION PRÉSENTE : SUR LA BASE DE LA CONFRONTATION**

Après avoir fait le tour des événements marquants du mandat et après avoir vu comment nous leur avons fait face, il est nécessaire d'évaluer la situation présente et de voir où nous en sommes. Dès le début du mandat, nous avons identifié très clairement l'approche de Postes Canada. Elle se résume en une approche sans concession et sans compromis, une approche basée sur la confrontation et la pression à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux.

##### **-L'employeur ne changera pas**

À moins d'un revirement majeur, l'employeur ne changera pas dans les prochaines années. Malgré la succession des PDG à Postes Canada, le mot d'ordre demeure le même : les profits avant tout. Il ne semble pas que Deepak Chopra changera cette orientation. Même s'il a commencé à travailler à Postes Canada le 1<sup>er</sup> février dernier seulement, il a participé directement à la négociation et il partage clairement la stratégie initiée par Moya Greene.

L'objectif de la direction consiste à maintenir la rentabilité de l'entreprise aux dépens des travailleuses et travailleurs. Le discours va continuer à être le même : il faut réduire les coûts. Comme nous le disons depuis toujours, Postes Canada se coupe de ceux et celles qui ont créé la réputation de l'entreprise et qui, depuis 16 ans, assurent sa rentabilité.

Malheureusement, Postes Canada a choisi son camp : celui des riches entreprises qui veulent faire encore plus de profits en s'alliant à des gouvernements qui font appel à l'autoritarisme et à l'arbitraire pour asseoir leur direction. Depuis longtemps, nous déplorons cette approche qui oblige les gestionnaires de premier niveau à passer la plus grande partie de leur temps à monter des dossiers disciplinaires contre les travailleuses et les travailleurs qu'ils supervisent au lieu de gérer la préparation et la livraison du courrier. C'est pourquoi dans les deux négociations nationales, nous avons mis de l'avant le principe du respect. En tant que travailleuses et travailleurs nous méritons le respect et nous allons mener des luttes jusqu'à ce que l'employeur le comprenne et change ses façons de faire.

### **-Une gestion revancharde et punitive**

Dès la reprise des opérations postales, le 27 juin dernier, l'employeur a pris une approche punitive et revancharde, plutôt que de tenter d'établir une gestion responsable et respectueuse de ses travailleurs et travailleuses. Après la fin du lock-out national, les travailleuses et travailleurs des postes ont dû composer avec une énorme accumulation de courrier. Toutefois, au lieu de prendre les mesures nécessaires pour assurer le rétablissement rapide de la livraison, la direction de Postes Canada a adopté des mesures de représailles et a empêché les travailleuses et travailleurs d'assurer le service à la population.

Partout au pays, la mise en application des dispositions sur les heures supplémentaires et la prolongation des heures de travail des travailleuses et travailleurs à temps partiel s'est faite de manière arbitraire, contrairement à la pratique établie avant le lock-out. À bien des endroits, la direction a préféré créer des divisions parmi les employées et employées au lieu de veiller à assurer un service postal de qualité. En refusant de consacrer suffisamment de ressources à la livraison, la direction a enfreint les normes établies par le Protocole du service postal canadien.

### **-Une attitude généralisée**

L'employeur agit de la même manière dans tous les secteurs d'activités, que ce soit dans les lieux de travail, dans les rencontres syndicales-patronales, à la table de négociation ou dans des tribunes publiques. Prenons par exemple les négociations avec l'unité rurale. Nous savons que, pour s'acquitter de ses obligations liées au plafond financier, l'employeur doit investir 38 millions de dollars d'ici la fin de l'année. Il y aurait place à offrir une augmentation de salaire et une rétroactivité à nos 7 000 consœurs et confrères de l'unité rurale. Mais non, l'employeur préfère étirer le temps. Il se présente à la table de négociation où il tergiverse, accepte la médiation, retire sa dernière offre globale, ramène l'offre précédente, etc. C'est ce qu'on appelle faire du sur place!

Nous vivons la même situation dans les pourparlers de l'annexe « T » de la convention collective. Pourtant, l'employeur devrait accorder une attention particulière à l'expansion des services. Nous savons que c'est une dimension clé pour assurer l'avenir. Qui dit expansion des services dit service à la clientèle. L'employeur fait tout ce qu'il faut pour détériorer le service de proximité et fermer les comptoirs postaux publics.

### **-Profits à tout prix!**

Tout cela confirme l'impression que nous avons tous : Postes Canada ne se préoccupe pas du service. On pourrait même dire qu'elle s'en fout. Elle ne pense qu'aux profits. Nous pourrions tous donner des exemples quotidiens de ce comportement.

Comme nous l'avons dit plus tôt, deux visions du service postal s'affrontent : celle de Postes Canada, axée sur les profits et la nôtre, fondée sur le service à la population. Pourtant, comme entreprise, Postes Canada pourrait prendre une autre approche, celle qui s'appuie sur la responsabilité sociale d'une société d'État.

La Société pourrait donner l'exemple d'une sortie de crise différente, en établissant de bonnes relations de travail et en misant sur sa force de travail et l'expansion des services. C'est ce que nous avons tenté de lui faire comprendre tout au long de ces dernières années, mais sans succès.

## **F) NOTRE RESPONSABILITÉ SYNDICALE : MENER LA LUTTE**

Nous savons à quoi nous en tenir pour les prochaines années et, à moins d'un revirement majeur, nous allons nous retrouver dans un contexte de confrontation journalière avec l'employeur, et ce, dans tous les dossiers. Notre stratégie ne devrait pas changer : nous devons continuer à occuper tous les terrains de lutte et à mobiliser les membres. Pour y arriver, nous devons entre autres :

### **-Regagner notre droit de négocier en lien avec notre droit de grève :**

Au moment de rédiger le présent rapport, nous entamons l'arbitrage avec Postes Canada pour l'unité urbaine. Nous devons tout faire pour conserver nos droits acquis et obliger l'employeur à négocier une convention collective. Nous avons déposé une plainte contestant la constitutionnalité de la loi de retour au travail et une autre plainte devant l'Organisation internationale du travail. Nous allons agir publiquement avec le mouvement ouvrier pour dénoncer les agissements du gouvernement Harper. Notre lutte continuera de prendre appui sur les principes de respect, d'égalité et de partage des avantages des changements technologiques.

### **-Lutter pour des droits égaux pour les factrices et les facteurs ruraux et suburbains**

Notre objectif d'ici au congrès consiste à terminer l'arbitrage de différends devant l'arbitre Keller et à préparer la négociation avec droit de grève. Il importe que tous les travailleurs et travailleuses à Postes Canada bénéficient des mêmes conditions de travail. Il faut mobiliser les 54 000 membres du Syndicat et aller chercher l'appui de la population en lui faisant valoir l'importance de maintenir les emplois dans les collectivités. Notre lutte prendra appui sur les principes de respect, d'égalité et de progrès.

### **-Augmenter le pouvoir du syndicat dans les lieux de travail**

La bataille menée au cours des premiers mois de l'été a permis d'impliquer beaucoup de consœurs et de confrères dans la lutte pour l'amélioration de nos conditions de travail. La période de grève et de lock-out s'est révélée être une véritable école de formation pour des centaines de membres. Nous devons poursuivre dans cette voie en renforçant la présence syndicale dans les lieux de travail de manière à faire respecter la convention collective, nos droits et notre santé et notre sécurité. Pour sa part, le Conseil exécutif national doit continuer à appuyer concrètement le travail des militantes et militants en leur fournissant les outils nécessaires. Nous devons aussi travailler à renforcer notre réseau de déléguées et de délégués syndicaux.

### **-Augmenter la participation à la vie démocratique du syndicat**

La présence du Syndicat dans les lieux de travail et sa défense sans compromis des intérêts des travailleurs et travailleuses ne peuvent que contribuer à accroître la participation des membres à la vie syndicale. La force du Syndicat est la force de ses membres. Un syndicat, c'est aussi une école de vie qui nous aide à comprendre ce qui se passe autour de nous et dans le monde. Le STTP doit devenir encore plus inclusif. Nous devons encourager la participation des travailleurs et travailleuses de tous les groupes revendiquant l'équité, qu'ils proviennent des communautés autochtones ou du milieu LGBT, que ce soient des personnes de couleur ou ayant des limitations fonctionnelles ou encore des femmes ou des jeunes.

### **-Un seul syndicat à Postes Canada**

Nous avons déposé une demande de révision des unités de négociation pour augmenter la force collective et pour protéger les acquis et le service postal public. Nous devons continuer à organiser des activités conjointes avec les autres syndicats des postes comme nous le faisons avec le SEPC-AFPC. Nous devons établir des relations à la base avec toutes les travailleuses et travailleurs des postes. Il importe d'amener tous les membres à comprendre que l'unité d'orientation, de stratégie et d'action est dans l'intérêt de tous les travailleurs et travailleuses.

### **-Préserver le service postal public en maintenant le privilège exclusif de la lettre**

Jusqu'ici, nous avons réussi à empêcher la déréglementation et la privatisation du service postal public et universel. Cette lutte est encore plus importante aujourd'hui. Nous savons que les grandes entreprises du secteur privé sont intéressées à augmenter leur part du secteur postal. La lutte contre l'accord de libre échange Canada-Europe prend une grande importance dans le contexte actuel de mondialisation. Les grandes entreprises vont tout faire pour maintenir et augmenter leur taux de profit, d'où la nécessité d'organiser la riposte.

### **-Augmenter la densité syndicale dans le secteur postal**

Nous devons continuer à organiser les travailleuses et les travailleurs non syndiqués. Il s'agit d'une responsabilité sociale et politique qui incombe au STTP. Nous devons contrer les pressions à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux par la syndicalisation. En lien avec les campagnes politiques que nous menons pour des programmes sociaux universels, c'est la façon la plus efficace de protéger les travailleuses et les travailleurs du secteur. Plus grande sera la présence syndicale dans le secteur postal, plus percutante sera notre force collective.

### **-Préserver les emplois décents à Postes Canada et dans tous les secteurs de l'économie**

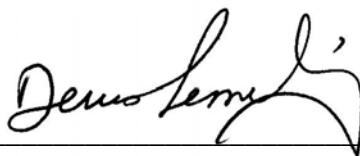
Nos savons que la stratégie de Postes Canada est de couper dans les coûts de main-d'œuvre. Nous devons contrer cette attaque en allant chercher un vaste appui chez nos membres, dans le mouvement ouvrier et dans la population en général. Nous savons que, dans les années à venir, le mouvement ouvrier sera la véritable opposition au gouvernement Harper. Il doit développer un large front uni pour le maintien des emplois décents. Et le STTP doit être à l'avant-garde de ce mouvement.

Ce sont-là les terrains de lutte que nous devons occuper. Mais nous ne sommes pas seuls. Partout au pays, les travailleuses et les travailleurs comprennent qu'ils n'obtiendront rien du gouvernement Harper et des grandes entreprises. C'est la lutte entre le Capital et le Travail. À un monde mondialisé, déréglementé et privatisé, nous devons opposer un monde d'unité et de solidarité.

Comme nous le disons toujours :

## LA LUTTE CONTINUE.

Solidarité,



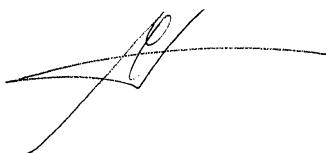
Denis Lemelin  
Président national



Gayle Bossenberry  
1<sup>re</sup> vice-présidente nationale



George Kuehnbaum  
Secrétaire-trésorier national



Philippe Arbour  
Dirigeant national des griefs



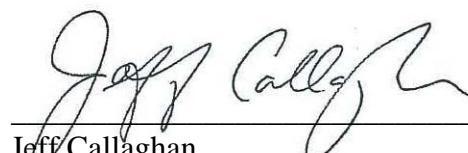
Lynn Bue  
2<sup>e</sup> vice-présidente nationale



George Floresco  
3<sup>e</sup> vice-président national



Donald Lafleur  
4<sup>e</sup> vice-président national



Jeff Callaghan  
Directeur national  
Région de l'Atlantique



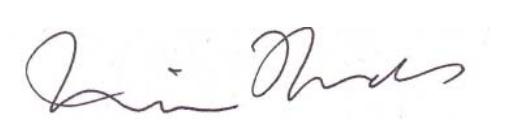
Christian Martel  
Directeur national  
Région du Québec



Jacques Valiquette  
Directeur national  
Région du Montréal métropolitain



Mark Evard  
Directeur national  
Région du Centre



Irwin Nanda  
Directeur national  
Région du Toronto métropolitain



Gerry Deveau  
Directeur national  
Région de l'Ontario



Gord Fischer  
Directeur national  
Région des Prairies



John Bail  
Directeur national  
Région du Pacifique