



Rapports des membres du Comité exécutif national

Denis Lemelin
Président national

Gayle Bossenberry
1^{re} vice-présidente nationale

George Kuehnbaum
Secrétaire-trésorier national

Philippe Arbour
Dirigeant national des griefs

Cindi Foreman
2^e vice-présidente nationale

George Floresco
3^e vice-président national

Martin Champagne
4^e vice-président national

Éducation et garde d'enfants

RAPPORT

DU

PRÉSIDENT NATIONAL

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL PRÉSENTÉ AU CONGRÈS NATIONAL DE 2015 DU STTP

Voici mon deuxième et dernier rapport comme président du Syndicat. Je voudrais commencer par dire à quel point ce fut un privilège et un honneur pour moi de servir les membres. Il y a plus de 35 ans maintenant que je suis impliqué et actif dans notre syndicat. Durant toutes ces années, j'ai fait preuve de la même détermination et je me suis investi complètement dans les dossiers dont j'étais et suis responsable. D'une certaine façon, le STTP a été et est ma famille élargie. J'ai grandi dans notre syndicat et j'y ai rempli toutes les tâches : membre, délégué syndical, membre d'un comité exécutif local, dirigeant régional puis national et finalement président. Quelle école et quel apprentissage!

Quand on s'implique syndicalement, le travail bien fait est un gage de notre engagement. C'est au travail quotidien, jour après jour à les représenter et à faire face à l'employeur que les membres jugent notre travail. Et je remercie les membres de m'avoir fait confiance tout au long de ces années. Comme on dit j'ai toujours donné mon 100%! Et je ne le regrette pas, parce que j'ai beaucoup reçu en retour. Que de beaux souvenirs! Je voudrais dire haut et fort que je suis fier d'être membre du STTP, fier de son orientation et de sa capacité d'agir directement sur les événements et de les changer, fier de sa force collective et de son unité d'action. Encore merci!

En 2011, je disais qu'écrire un « rapport est un défi intéressant et une étape essentielle dans la vie d'un dirigeant. Cela permet de faire le point sur le travail accompli, de se situer comme personne, d'évaluer notre capacité à continuer tout en permettant un réalignement de nos objectifs et de nos tâches ». Je partage toujours cette conviction. C'est dans cet esprit et avec sérénité que j'écris ce rapport parce que je suis fier du travail qui a été accompli par notre syndicat et du rôle que j'ai joué comme premier dirigeant.

Vous le savez maintenant, je suis une personne optimiste et confiante dans l'avenir, donc je vais surtout m'attarder à faire ressortir les aspects positifs de mon mandat comme dirigeant. Entre nous, une caractéristique des personnes optimistes, c'est de ne jamais lâcher, de toujours mener la lutte jusqu'à la victoire.

Globalement, les mandats des dirigeantes et des dirigeants du STTP se suivent et se ressemblent : ils sont toujours très occupés et le dernier n'a pas fait exception. Tout de suite après le congrès, nous avons dû faire face aux conséquences de la loi de retour au travail, nous débarrasser des arbitres imposés par le gouvernement conservateur et forcer la reprise des négociations avec l'employeur pour l'unité urbaine. Par la suite, nous avons dû finaliser les deux négociations, rurale et urbaine, et tenir le vote de ratification à la fin de l'automne 2012. Puis, tout en terminant les discussions concernant la mise en place de la Poste moderne / Transformation postale, nous avons reçu l'étude biaisée du Conference Board du Canada et fait face aux attaques répétées de Postes Canada concernant le Régime de retraite à prestations déterminées. Et surprise! Au moment où nous préparions la révision du protocole postal, coup sur coup nous avons eu l'annonce du congé de paiements spéciaux concernant le régime de retraite et le plan en cinq points de Postes Canada.

Nous avons riposté; nous sommes passés à l'action. La campagne « Sauvons Postes Canada » dure depuis ce temps. Et nous avons du succès. Merci à toutes les personnes qui s'impliquent et font en sorte de protéger le service postal.

Je suis convaincu que, durant le mandat, notre vision du service postal public s'est précisée et renforcée. Elle repose sur le maintien et l'expansion des services ainsi que sur la nécessité de mettre en place une banque postale qui est en même temps une banque sociale et populaire. Dans les années qui viennent cette idée va gagner le soutien de l'ensemble de la population. Et notre campagne « Sauvons Postes Canada » démontre une fois de plus que notre orientation est juste, que l'action directe basée sur un plan d'action est la meilleure façon de mobiliser les membres et la population. Nous devons continuer à « créer des événements » pour occuper l'espace public et médiatique.

Mais notre vision du service postal doit aussi s'intégrer à une vision plus globale, à savoir que le monde est fractionné sur la base de la contradiction entre le Capital et le Travail, et que pour la résoudre, les syndicats ont un rôle important à jouer. Le mouvement syndical doit inscrire ce rôle dans la lutte pour le changement social, pour une société à grandeur humaine. C'est une de mes convictions profondes. Comme travailleuses et travailleurs nous devons être fiers d'être la base économique, sociale et politique de toute société.

Le STTP a toujours eu comme position qu'il faut « PENSER GLOBALEMENT ET AGIR LOCALEMENT ». Les changements qui se déroulent actuellement, qu'on parle de mondialisation, de déréglementation ou de privatisation, sont venus confirmer notre orientation. Pour moi, notre orientation syndicale est le fil conducteur de mon implication syndicale, sociale et politique. C'est ce que j'essaie de refléter dans ce rapport.

Mandat et tâches de la présidence

Après un mandat, une personne doit être en mesure de savoir s'orienter dans l'ensemble du travail et bien identifier les priorités. Du travail, il y en a toujours; il s'agit de bien s'organiser, de bien prioriser et de faire face aux imprévus. Parce que quand on parle du service postal et de Postes Canada, des imprévus et des surprises, il y en a. Il faut y faire face et gérer le stress que cela occasionne. Mais il faut aussi savoir qu'il y a des solutions à toute situation et qu'il faut faire confiance à l'équipe et aux membres.

Avec le temps, on développe des attitudes et des façons de faire qui nous permettent de faire face à nos responsabilités, à nos mandats et à nos tâches quotidiennes. Dans mon cas, il est essentiel d'avoir un plan de travail auquel me référer, de bien préparer les réunions et de toujours être en « mode recherche de solutions ». Somme toute, avoir une discipline et faire preuve de patience.

Pour moi, la préparation des réunions est prioritaire, quelle qu'elle soit. Notre travail exige une préparation constante, car le temps de chaque personne est précieux. Il faut respecter cela. Quand tu es bien préparé, que tu comprends les enjeux de la réunion, cela est beaucoup plus facile. Tu peux faire face à toutes les éventualités. Tout au long du mandat, j'ai conservé cette façon de faire, ce qui m'a très bien servi.

Dans notre travail, l'attitude adoptée est importante. Dans les débats, il faut toujours être en mode « recherche de solutions ». Ce qui exige d'être à l'écoute des personnes et des situations, de construire à partir des débats et de prendre des décisions qui permettent de faire avancer le groupe et l'organisation. Il faut toujours établir une relation dynamique entre le travail individuel et collectif. C'est ce que j'ai tenté de faire tout au long du mandat : être disponible, le plus possible, et tenir compte des méthodes de fonctionnement et des façons de faire de chaque personne avec laquelle j'ai travaillé.

Les tâches et les responsabilités de la présidence se retrouvent aux paragraphes 4.29 à 4.38 des statuts nationaux. Au paragraphe 4.29, il est écrit ce qui suit :

« La présidente ou le président national met en application les décisions du Congrès, du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national ainsi que les politiques adoptées par le Congrès ».

Comme président, j'ai un droit de regard sur l'ensemble des activités et des décisions qui se prennent dans le syndicat. Ma responsabilité première est de mettre en application les décisions prises par le congrès et le Conseil exécutif national (CEN). J'insiste sur ce point : LA MISE EN APPLICATION. Et c'est là, pour moi, une responsabilité majeure de la présidence.

Conseil exécutif national : direction collective et consensus « progressif »

Le Conseil exécutif national (CEN) est l'instance dirigeante entre les congrès. Sa responsabilité est de développer un plan de travail faisant le lien entre l'avant et l'après congrès et de le concrétiser.

-Plan de travail : essentiel à notre réussite

Avoir un plan de travail vivant, qui correspond à la réalité est la base de notre travail et de notre implication quotidienne. C'est ce qui permet de maintenir la motivation et l'engagement personnel. Dès les premières rencontres du Conseil, j'ai soumis un plan de travail. Par la suite, nous en avons discuté à chaque réunion et l'avons actualisé. Nous avons partagé et discuté ce plan de travail lors de toutes les réunions statutaires, y compris lors de la réunion nationale des présidentes et des présidents qui s'est tenue en avril 2013.

-Diriger sur la base du consensus « progressif »

Il est connu que je favorise une prise de décision axée sur le partage d'information et le consensus. J'ai continué à favoriser cette approche durant le mandat. J'y ajoute maintenant le mot « progressif » parce qu'il faut construire le consensus et que cela peut prendre du temps, surtout lorsque nous avons des dossiers qui exigent beaucoup de recherche et de discussion. Par exemple, on ne fait pas un consensus en quelques heures concernant la stratégie à suivre pour un dossier comme celui des régimes de retraite.

Durant ce mandat, j'ai accordé une attention particulière à la clarification des mandats qui sont donnés par le Conseil. J'ai tenté, dans la mesure du possible, de m'assurer que les mandats étaient bien compris par toutes et tous et qu'il n'y avait pas d'ambiguïté. Rappelons que le Conseil se réunit à toutes les six semaines pour une période de trois ou quatre jours.

Tous les membres du Conseil ont vécu une période d'adaptation avec la mise en place de la vidéoconférence. Ce qui nous a amené à adapter l'ordre du jour, à réduire le nombre de journées et la longueur de la journée. J'ai tenté de faire en sorte de passer à travers l'ordre du jour. Ce que nous avons réussi à quelques occasions. Je remercie les membres du Conseil de m'avoir rendu la vie facile. Les débats se sont toujours déroulés dans le respect et la solidarité et la recherche de solutions. Et j'endosse entièrement le rapport du Conseil au congrès.

Direction collective – responsabilité individuelle

D'après les statuts nationaux, le Comité exécutif national doit se rencontrer toutes les semaines pour « discuter et régler les questions d'ordre administratif et les affaires courantes ». Ce qui, dans les faits, s'avère une tâche impossible. Les dirigeantes et les dirigeants nationaux sont maintenant appelés à se déplacer régulièrement pour toutes sortes de réunions qui se tiennent dans toutes les régions du pays. Durant le mandat nous avons vécu une situation particulière avec l'absence en maladie de deux membres du Comité et l'élection du confrère Donald Lafleur au Congrès du travail du Canada. Le quorum pour le Comité est de cinq. Il a été impossible de l'atteindre durant de longues périodes, ce qui a occasionné une surcharge de travail pour les autres membres du comité et a fait en sorte que la direction quotidienne du travail a été plus difficile. À quelques reprises, nous nous sommes sentis débordés par les tâches. Ce n'est pas facile de mettre de côté des projets intéressants faute de temps.

Les tâches des dirigeantes et dirigeants sont bien définies et circonscrites et ces derniers doivent rendre des comptes. Nos statuts sont clairs : « Une dirigeante ou un dirigeant national résidant doit être disponible en tout temps pour assurer la continuité des services » et n'est pas remplacé lors d'une maladie. Mais le travail, lui, n'attend pas! Ce sont-là des réalités dont il faut tenir compte et tirer le meilleur parti. Mais nos tâches sont assez bien définies et circonscrites dans les statuts nationaux, ce qui nous permet de fonctionner adéquatement sans avoir des réunions régulières. D'une certaine façon, nous faisons une forme de « travail à la chaîne ».

Les tâches des dirigeantes et dirigeants se superposent et se complètent. Chaque dirigeante et dirigeant national a la responsabilité de plusieurs dossiers qui impliquent à la fois des personnes élues et du personnel de soutien. Nous vivons quotidiennement cette ambivalence entre direction collective et responsabilité individuelle. J'ai tenté, dans la mesure du possible, de faire « une tournée régulière » des dirigeantes et dirigeants pour les consulter et discuter des dossiers dont ils sont responsables. Mais le temps passe si vite!

Tout au long du mandat, nous avons tenté de réunir régulièrement les permanentes et permanents syndicaux nationaux. Par la suite, nous avons ajouté celles et ceux des régions et dernièrement les spécialistes, avec plus ou moins de succès étant donné la charge de travail. Il est important de créer des lieux qui permettent aux personnes impliquées dans le travail de se rencontrer régulièrement pour partager les informations. Il y a tellement d'information qui circule actuellement que le partage de celle-ci exige une attention constante. Il est parfois difficile d'imaginer que nous pouvons recevoir plus d'une centaine de courriels par jour en plus des téléphones et des rencontres.

Coordination du travail

Le paragraphe 4.32 des statuts nationaux indique ce qui suit :

« La présidente ou le président national, par l'intermédiaire de la 1^{re} vice-présidente ou du 1^{er} vice-président national, coordonne le travail de toutes les dirigeantes et tous les dirigeants nationaux faisant partie du Comité exécutif national, du Conseil exécutif national et des permanentes et des permanents syndicaux nationaux.

Je voudrais ici souligner l'importance de la relation de travail entre la présidence et la première vice-présidence. Ces deux personnes doivent travailler étroitement et se compléter, dans les faits, développer une relation privilégiée. C'est cette relation que la consœur Bossenberry et moi-même avons établi au cours de ces deux mandats. Je voudrais donc la remercier ici pour avoir toujours été présente et disponible pour discuter de nos mandats et du plan de travail. Chaque matin, quand cela était possible, on se réunissait pour faire le point sur la situation, discuter du calendrier de la journée et voir à ce que l'organisation fonctionne bien.

Je voudrais souligner ici sa grande capacité de planifier et de coordonner le travail, de remplacer à pied levé un autre dirigeant ou une autre dirigeante. Par exemple, elle a remplacé la 2^e vice-présidente pour l'organisation des rencontres du Comité national des femmes, ainsi que le 3^e vice-président lors de ses absences en maladie. Je voudrais aussi souligner son sens de l'initiative dans des dossiers comme l'outil de préhension pour les factrices et facteurs ruraux et suburbains ou la livraison des colis le même jour, ainsi que son inlassable détermination à les défendre face à l'employeur. Merci Gayle pour tout le soutien apporté au cours des dernières années.

À mon avis, les membres du Comité ont bien travaillé ensemble pour diriger le travail.

L'interconnexion entre les responsabilités et les tâches a fait en sorte que nos chemins se croisent régulièrement. Par exemple, on commence la journée par une réunion du comité des ressources humaines, puis on passe à une réunion des communications pour ensuite discuter d'un grief. Merci aux membres du Comité.

Nos finances

Au congrès de 2011, nous avons reconduit le paragraphe 7.20 des statuts nationaux concernant le dépôt dans le fonds général des sommes normalement versées au fonds de défense. Ce ne fut pas une décision facile, mais nous avons dû le faire parce que les changements à notre structure n'étaient pas suffisants pour équilibrer notre budget. Personnellement, je peux dire que je suis satisfait de la façon dont nous avons traité nos finances durant le dernier mandat. Nous avons discuté du budget régulièrement au Conseil, fait les ajustements nécessaires et pris les décisions au bon moment. Je remercie le Conseil d'avoir utilisé le paragraphe 7.09 des statuts pour assurer la tenue de notre congrès de 2015 et fait en sorte que nous terminions le mandat sans déficit, dans le respect des statuts. Tous les membres du Conseil ont approfondi leurs connaissances en ce qui concerne les finances durant le dernier mandat.

Je pense cependant que nous devons prendre des décisions en ce qui concerne nos finances au congrès. Jusqu'à maintenant, nous avons toujours fait un lien direct entre les finances et notre structure syndicale. On se disait : « On va changer notre structure, ce qui va avoir comme effet d'équilibrer nos finances ». On s'est rendu compte durant le mandat que cette façon de voir ne correspond pas à la réalité. Nous savons maintenant que le changement de structure se fera plus lentement que prévu. C'est pourquoi j'appuie la résolution du Conseil concernant l'augmentation des cotisations syndicales et la répartition de nos revenus.

Le personnel du syndicat: essentiel à notre succès

Quand on fait visiter le bureau national à des membres, on constate toujours leur surprise quand ils voient le nombre de personnes qui y travaillent. Pour répondre aux besoins des membres et assurer des services adéquats, nous disposons d'un personnel de soutien et de spécialistes qui produisent le matériel nécessaire à la bonne marche du Syndicat. C'est de la responsabilité de la présidence de faire en sorte que cette machine soit au service des membres. Durant le mandat, j'ai rencontré régulièrement les personnes qui travaillent au bureau national pour les informer de notre plan de travail et des activités à organiser. Le dévouement des personnes s'est manifesté régulièrement dans la préparation des activités syndicales. Un bureau national fonctionne bien dans la mesure où toutes ses composantes se mettent en branle au moment voulu.

Par exemple, écrire un communiqué exige la participation de la personne qui le rédige, celle qui le révise, puis celle qui le traduit, celle qui en fait la mise en page, celle qui l'imprime et l'envoie, et ce, dans un temps « record », pour que les membres reçoivent une information pertinente. Ce processus se reproduit en de multiples exemplaires. Je remercie donc toutes les personnes qui travaillent à faire en sorte que notre orientation soit véhiculée et que le service aux membres soit adéquat.

Je voudrais aussi souligner la relation régulière que les membres du comité, particulièrement, le 3^e vice-président, la 1^{re} vice-présidente et moi-même devons entretenir avec nos spécialistes. Nous devons faire le point chaque jour, partager nos informations, approuver des documents et prendre les décisions en conséquence. Durant le mandat, nous avons fait certains ajustements dans le fonctionnement, entre autres, en demandant au directeur de la recherche, Geoff Bickerton, d'assumer le rôle de liaison entre le Comité et les spécialistes. Cela nous a permis de mieux coordonner notre travail et nos interventions publiques. Merci.

Je voudrais souligner ici le travail du Comité des ressources humaines qui a fonctionné durant tout le mandat et fort bien. Formé de la 1^{re} vice-présidente, du secrétaire-trésorier, de la personne responsable des finances (Linda Desjardins) et de moi-même, ce comité s'est responsabilisé de la bonne marche du bureau national et a vu à la gestion quotidienne du personnel de soutien. À mon point de vue, ce comité a permis de rationaliser et d'optimiser le travail du personnel de soutien, et ce, dans le respect des conventions collectives en place. Ce comité doit être maintenu au cours du prochain mandat.

Porte-parole du syndicat

Le paragraphe 4.37 des statuts nationaux indique ce qui suit :

« La présidente ou le président national a la responsabilité des relations publiques du Syndicat au palier national »

Tout au long du mandat, j'ai assumé la responsabilité de porte-parole du Syndicat, et ce, pour l'ensemble du pays. Malgré ce qu'on peut en penser, cette tâche est exigeante, entre autres, parce qu'il faut être au courant de tous les dossiers, préparer des présentations, faire face aux médias et aux questions des journalistes. Ce travail a pris de l'ampleur avec la campagne « Sauvons Postes Canada ». Je pense m'être acquitté honorablement de cette responsabilité. Je suis intervenu dans toutes sortes de forums, en passant par une commission parlementaire, des rencontres avec les municipalités, des réunions avec les dirigeantes et dirigeants d'organismes communautaires et d'alliés, des tables d'information, etc.

Je voudrais souligner le fait que partout au pays, nous avons des personnes aptes à faire ce travail. Le cours sur les médias qui a été offert dans toutes les régions a permis de former des porte-parole efficaces partout. Pour les dossiers importants ou les annonces-surprises de Postes Canada ou du gouvernement conservateur, nous avons pris l'habitude d'envoyer des lignes directrices dans les régions, ce qui nous a permis d'avoir un message uniforme partout. Nous avons une capacité de répondre rapidement et adéquatement aux urgences.

Les dossiers sous ma responsabilité

Le travail de direction revêt plusieurs facettes. En plus du travail de direction quotidienne du Syndicat, j'ai la responsabilité de différents dossiers et je voudrais m'arrêter à certains d'entre eux. Je vais les traiter dans l'ordre suivant : la négociation, la transformation postale, l'annexe « T » de la convention collective urbaine, le mouvement syndical, la solidarité internationale et la rencontre avec les membres.

-La négociation

J'ai été négociateur en chef pour l'unité urbaine et j'ai participé activement au règlement de la convention collective de l'unité rurale. Diriger une négociation est un défi de taille parce que cela t'oblige à avoir recours à toutes tes ressources et à toutes les ressources du Syndicat. Et il faut prendre des décisions dans le meilleur intérêt des membres. Ce qui est exigeant parce que tu sais que tes décisions vont être critiquées par une partie du membership. Mais je suis convaincu que les deux conventions collectives que nous avons signées en décembre 2012 étaient le maximum que nous pouvions obtenir compte tenu des circonstances particulières dans lesquelles nous étions.

C'est pourquoi je n'ai pas hésité une seconde le temps venu avant d'aller rencontrer les membres pour expliquer l'un ou l'autre des contrats de travail. Mais ce ne furent pas des rencontres faciles. Aujourd'hui, avec les médias sociaux, toutes sortes d'insinuations et de rumeurs circulent et, à mon avis, briment le processus démocratique. Et on ne réussit pas toujours à rétablir les faits.

Malheureusement, un vote de ratification dans le contexte des dernières négociations est toujours divisé. Et une fois les résultats connus, il faut refaire l'unité. Et il est de notre responsabilité de le faire. C'est ce que j'ai toujours tenté de faire. La division ne profite qu'à l'employeur. À chaque réunion à laquelle je participe, à chaque rencontre avec les membres, ma préoccupation est de faire l'unité, de les rallier autour de notre plan d'action.

Comme vous toutes et tous, je suis préoccupé par la prochaine négociation. Dans la lettre que j'ai jointe au rapport du Comité de négociation de l'unité urbaine, j'écris ce qui suit :

Au STTP, nous avons la fâcheuse habitude d'élaborer et d'adopter un cahier exhaustif de revendications souvent très spécifique, résultat : un sentiment d'insatisfaction entoure généralement le processus de négociations. Nous devons plutôt adopter une démarche qui nous permet de construire à partir de nos revendications au lieu de devoir les retrancher : une démarche positive plutôt que négative. Pour ce faire, je crois qu'il faut négocier en fonction de principes plutôt que de revendications précises. Ainsi, les deux entités que sont le Conseil et le Comité de négociation pourront jouer pleinement leur rôle : l'un validant les principes et l'autre trouvant les formulations et les textes propres à satisfaire les préoccupations des membres. »

C'est ce que nous avons tenté de faire la dernière fois et, selon moi, nous devons continuer dans ce sens. Une négociation évolue dans le temps, selon la conjoncture politico-économique, le contexte de la négociation avec l'employeur et les stratégies que nous mettons de l'avant. Négocier selon des principes et à partir de thèmes permet de renforcer l'unité et donne un véritable mandat au Comité de négociation. Cela lui permet d'exercer toute sa créativité et de faire face aux imprévus d'une négociation nationale. Comme on le dit depuis longtemps, nous devons en finir avec la liste d'épicerie. C'est dans cet esprit que j'ai écrit les documents de discussion pour les deux négociations qui démarreront à l'automne.

-La transformation postale

J'ai aussi été responsable de la poste moderne et de la transformation postale. Ce dossier occupe le Syndicat depuis l'automne 2007. Nous avons donc assisté à une transformation de fond en comble du traitement du courrier dans les centres de tri et de la livraison en mettant en place la livraison motorisée. Nous avons suivi la même façon de faire depuis le début des consultations : essayer d'éliminer les effets défavorables et protéger les emplois, et ce, en dirigeant les consultations du bureau national et en impliquant les sections locales.

Le dernier grand projet de l'employeur a touché la construction et le déploiement du Centre de traitement du Pacifique (CTP) près de l'aéroport de Vancouver. Ces consultations ont commencé en avril 2013 pour s'accélérer en 2014 et se continuent toujours actuellement. Cela a occasionné des déplacements et des discussions avec l'employeur. Et pas de surprise, nous avons eu droit au même jeu de cache-cache et de refus de l'employeur de partager les informations nécessaires à des consultations fructueuses. Encore là, nous avons persisté dans le travail. Mais nous avons vu les effets néfastes de la centralisation des opérations postales et de l'élimination des installations postales multiétages. La consœur Rona Eckert, responsable des consultations nationales, a coordonné l'ensemble du travail sous ma direction. Nous avons fait en sorte de protéger le maximum de tâches et d'emplois. Je l'en remercie.

Comme nous le savons, la poste moderne et la transformation postale a affecté directement les membres dans leurs habitudes de travail et apporté des changements importants dans les méthodes de travail. Plus de travail de soir et de nuit pour nos consœurs et confrères travaillant dans les installations postales et un allongement de la journée de travail pour celles et ceux qui travaillent à l'externe. Ce qui a chambardé la vie familiale de plusieurs.

Je voudrais ici faire mention de la recherche que nous venons de terminer concernant la conciliation travail - famille. Depuis que je suis impliqué au Syndicat, cela a été pour moi une préoccupation importante, autant comme membre que comme dirigeant. Je voudrais ici souligner la collaboration étroite que j'ai entretenue avec la consœur Jamie Kass, responsable du fonds de garde. Ensemble depuis plus de 15 ans nous avons mené plusieurs dossiers touchant la conciliation travail - famille. Dans les années à venir cette dimension de la vie d'une travailleuse et d'un travailleur prendra de plus en plus d'importance. Ce le sera pour la prochaine négociation. Quand on parle de conciliation travail/famille on parle nécessairement d'organisation du travail. Et on sait quelle est la position de l'employeur : flexibilité, productivité et gestion par les coûts. C'est dans ce contexte que nous devons porter une attention particulière aux conditions et aux méthodes de travail. Cette recherche est maintenant disponible et prouve, hors de tout doute, que la transformation postale a un impact certain sur nos membres. Nous devons en tenir compte pour la négociation qui débute bientôt.

-Annexe T

Le confrère George Kuehnbaum et moi sommes responsables de l'annexe « T » de la convention collective de l'unité urbaine, intitulée Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement. Nous participons surtout aux discussions du comité directeur et travaillons directement avec les personnes dont le salaire est principalement payé par l'annexe « T ». Durant le mandat nous avons complété trois projets touchant la récupération à l'interne de l'entretien d'édifices ou de matériel de Postes Canada. Des trois, seul celui concernant le reconditionnement des véhicules de conduite à droite pour les FFRS qui a duré deux ans et qui a permis la remise en forme de plus de 900 véhicules a vraiment donné des résultats positifs.

Nous avons aussi développé un projet, à Thunder Bay, qui incluait la rénovation du comptoir postal ainsi que la création d'un poste à demi temps pour faire la promotion des produits et des services de Postes Canada aux petites entreprises de la ville et deux autres à mi-temps pour assurer le service à la clientèle. Pour nous, le projet est un succès mais l'employeur hésite toujours à le rendre permanent.

L'annexe « T » sert aussi au financement du programme d'apprentissage pour nos consœurs et confrères des groupes 3 et 4. Depuis le dernier congrès, 48 postes d'apprentis MAM 11 ont été créés, dont près de la moitié pour des consœurs. Le projet s'est transformé et revêt maintenant une nouvelle formule : deux ou trois années de collège spécialisé entrecoupées de périodes d'apprentissage en milieu de travail. Nous avons aussi un projet de formation pour les chefs d'équipe et les chefs d'équipe adjoints. Ce travail se poursuit actuellement. Nous avons aussi tenté de mettre en place d'autres « mini-projets », mais sans grand succès.

Mais je voudrais surtout souligner le fait que l'employeur n'a pas accordé beaucoup d'importance à l'annexe « T » en refusant sciemment d'y accorder les ressources humaines nécessaires et en ignorant systématiquement le processus prévu à l'annexe « T », processus qui permet d'initier des projets sur la croissance des services. Nous avons tenté à plusieurs reprises et de différentes façons de discuter de la nécessité d'utiliser les réunions pour discuter d'expansion des services et du rôle créatif que peut jouer le comité, mais sans succès. À la dernière réunion, tenue en janvier, nous nous sommes entendus pour terminer les projets prévus à l'annexe « T » et inviter des groupes du milieu pour susciter des discussions sur les projets d'envergure qui pourraient être discutés par le comité.

En terminant cette partie, je voudrais souligner le fait que nous avons organisé, en janvier dernier, une rencontre nationale regroupant des consœurs et des confrères des groupes 3 et 4 provenant de toutes les sections locales de partout au pays pour discuter de leurs problèmes spécifiques, entre autres, l'impact de la nouvelle technologie sur leurs tâches. Ce fut une rencontre riche en discussions et informative en ce qui concerne leurs conditions de travail.

-Mouvement syndical

J'ai participé activement aux rencontres du Conseil consultatif du Congrès du travail du Canada (CTC). Ces rencontres ont lieu deux fois par année pour discuter des orientations et des activités du CTC. Je n'étais pas le seul représentant de notre syndicat. La consœur Vicky Quocksister, présidente de la Fédération du travail du Yukon et le confrère Ron Rousseau, vice-président représentant les Autochtones, se sont joints à moi pour défendre les positions de notre syndicat. Pour moi, le Congrès du travail du Canada doit être actif, capable d'organiser des campagnes et de mobiliser le mouvement syndical autour d'un projet social pour le pays.

Comme je l'ai dit à plusieurs reprises, le mouvement syndical est la véritable opposition au gouvernement majoritaire conservateur pour les prochaines années et nous devons nous donner un programme d'action capable de rallier les citoyennes et les citoyens du pays. C'est ainsi que nous avons appuyé financièrement la campagne « C'est bon d'être juste » et les différentes conférences politiques organisées un peu partout au pays pour préparer les élections fédérales. Comme toujours, nous avons participé activement à toutes les campagnes nationales et nous avons appuyé directement les autres syndicats en lutte.

Durant le mandat, j'ai accordé une attention particulière à partager l'information provenant du CTC avec les membres du Conseil avec comme objectif de faire en sorte que nous puissions participer aux activités organisées un peu partout au pays. Notre implication dans le mouvement syndical, à tous les paliers, est essentielle à la lutte que nous menons. Nous faisons toutes et tous partie de la classe ouvrière. Et maintenant, avec le confrère Lafleur comme vice-président, nous sommes assurés d'avoir un porte-parole efficace qui verra à ce que nos préoccupations soient prises en considération.

-Solidarité internationale

Durant le mandat, nous avons continué la tradition de notre Syndicat d'appuyer concrètement les luttes qui se mènent partout dans le monde pour la reconnaissance du droit à l'autodétermination des peuples et pour la protection des droits de la personne. Ce qui m'a amené à intervenir publiquement sur plusieurs tribunes pour partager nos positions syndicales et notre soutien aux luttes qui se mènent dans le monde.

Pour faciliter les discussions et planifier le travail, le Conseil a décidé, en début de mandat de mettre en place un sous-comité international qui devait se réunir l'après-midi avant la réunion du Conseil. La participation des membres du Conseil étant facultative, nous n'avons pas toujours réussi à tenir les réunions. Le permanent syndicat national était chargé de préparer l'ordre du jour. Je veux ici faire mention des trois aspects suivants qui me semblent importants. Premièrement, je pense que nous avons réussi à consolider nos liens avec UNI (Union Network International) autour de la possibilité de mettre en place des projets communs. Je suis fier de l'initiative du syndicat concernant le projet régional regroupant des membres, principalement des consœurs, des régions du Moyen Orient et d'Afrique du Nord. C'est un modèle que nous tentons d'adapter à l'Afrique francophone.

Deuxièmement, nous avons eu un premier projet avec le syndicat palestinien PALTEL. Mais les postiers sont aussi représentés par un autre syndicat qui regroupe les travailleuses et les travailleurs du service postal étatique palestinien. J'ai rencontré des représentantes et des représentants des deux syndicats l'automne dernier et nous devons concrétiser des projets avec eux. Durant le mandat, nous n'avons pas eu beaucoup de projets avec des syndicats. Nous avons continué notre fructueuse relation avec le syndicat colombien, le STPC et renouvelé le projet jusqu'en 2016. Et nous avons organisé un cours sur la syndicalisation avec le syndicat postal de Trinité-et-Tobago.

Et, troisièmement, il est important pour moi de souligner notre participation au Forum social mondial. Nous y participons depuis plusieurs années maintenant. Avant les dernières années, nous nous contentions d'envoyer des délégations. Maintenant, pour celui de mars 2015, nous avons proposé un atelier et avons participé activement à organiser une rencontre des syndicats des postes présents. C'est une belle suite à notre participation au Forum social des peuples en août 2014.

-Rencontrer les membres

Rencontrer les membres est la stimulation de base de tout dirigeant. Les membres doivent être en mesure de connaître leurs dirigeantes et dirigeants et doivent avoir la possibilité de les rencontrer dans les lieux de travail et dans les luttes quotidiennes. Pour moi, ce contact avec les membres est primordial. Et je suis convaincu que c'est la même chose pour les autres dirigeantes et dirigeants. C'est pourquoi j'ai profité le plus possible des occasions qui se sont offertes à moi pour rencontrer les membres (visites des lieux de travail, assemblées syndicales locales, votes référendaires, sessions de formation, rencontres statutaires, manifestations publiques).

Comme dirigeant, je me veux et doit être accessible et disponible aux membres. Si nous voulons que la confiance se maintienne et se développe dans l'organisation, nous nous devons d'assurer une présence quotidienne auprès des membres. Personnellement, j'apprécie ce contact direct avec les membres.

Il faut aussi partager le message. Je pense qu'une des qualités d'une dirigeante ou d'un dirigeant, c'est la capacité de faire partager le message. Comme le dit l'adage : « le message, c'est le médium ». Il faut établir un lien de confiance entre la direction et les membres. C'est une combinaison entre avoir une vision et la faire partager. Lorsque je sillonnais le pays, j'avais toujours comme objectif de partager notre vision de l'avenir du service postal public et universel. Comme dirigeant, notre message doit aller à l'essentiel. Et il ne faut pas s'empêcher de répéter. Nous devons unir les membres autour d'un même message. Pour moi, fondamentalement, le rôle de Président est de rassembler les membres. Je souhaite avoir été le rassembleur que le Syndicat nécessitait dans les dernières années.

Comme c'est mon dernier mandat à la présidence, j'aimerais partager avec vous certains aspects du travail ou encore des réflexions ou des idées qui me sont chères. D'abord ce que je pourrais appeler le « travail invisible de la dirigeante et du dirigeant ». Quand on accepte un poste de direction, on accepte de devenir une « personne-référence » et une « personne-cible ». Ce que j'entends par là, c'est qu'une grande partie de notre travail quotidien se fait par le biais de réponse à des courriels, par des réunions de comités ou de personnes, par des interprétations des statuts nationaux, par des médiations dans des conflits entre personnes ou groupes de personnes, etc. Il y a beaucoup de travail invisible, mais nécessaire au bon fonctionnement du Syndicat. Mais il faut aussi accepter d'être la cible de critiques et de commentaires qui viennent inévitablement avec le temps. Chaque personne développe ses mécanismes de défense. Pour ma part, j'ai essayé d'être le plus juste possible avec tout le monde, avec des ratés c'est certain. Mais la question de respect et de confidentialité des discussions ont toujours été des principes sur lesquels je me suis appuyé.

L'éducation au cœur de notre travail

Je suis venu au mouvement syndical par le biais de l'éducation, d'abord au niveau local, puis au niveau régional et enfin national. Je participe depuis plusieurs années aux différents débats entourant l'éducation et j'ai vu l'évolution à la fois dans les contenus et les techniques d'animation. Qui se rappelle du cahier de cours d'il y a 35 ans? On se concentrait sur les cours touchant les conventions collectives et la santé et la sécurité au travail. Ce qui est très important, mais, depuis ce temps, on a assisté à une explosion des sujets et des thèmes : le sexisme, les droits de la personne, la violence en milieu de travail, la résolution de conflits, la garde d'enfants, la mondialisation, la politique, et j'en passe. On voit là que le syndicat est un milieu de vie passionnant.

Que dire de l'évolution des techniques! Du cours magistral, nous sommes passés à l'animation de groupes, au développement des habiletés et à toutes sortes de techniques aussi fascinantes les unes que les autres. Avant le STTP, je n'avais jamais entendu parler de zone de confort, de courant principal ou encore de faire de la médiation ou d'animer un cercle réparateur. Il faut continuer ce travail. Pour moi, l'éducation est au cœur de notre travail et de notre vie syndicale. J'ai toujours pensé que chaque travailleuse, chaque travailleur doit devenir un « libre-penseur ». Et il faut que tout le monde en profite, le plus largement possible.

La question nationale québécoise

Je suis un travailleur québécois... Je voudrais remercier le Syndicat de m'avoir permis, au cours de ces années, d'être complètement et entièrement moi-même. La première fois que j'ai eu à me présenter à une réunion du Syndicat, je me suis posé la question : comment vais-je me présenter? Je vis au Québec et je suis nationaliste comme beaucoup de Québécoises et de Québécois des années 1960 et 1970. Et je me suis présenté ainsi : je suis d'abord et avant tout un travailleur membre de la classe ouvrière, mais je suis aussi un Québécois, membre de la nation québécoise. J'ai fait la même chose lorsque j'ai commencé à donner des cours au Programme de formation syndicale (PFS) et encore plus quand je faisais la présentation sur la question nationale comme 2^e vice-président. Et nos statuts sont très clairs, la politique C-1 : « Le syndicat appuie le droit des Québécois et Québécoises à l'auto-détermination. Le syndicat appuie l'adoption du français en tant que langue de travail officielle du Québec ». C'est une autre raison pour laquelle je suis fier d'être membre du STTP.

« Sans action, il n'y a pas de connaissance »

Je reprends cette idée qui faisait partie de mon rapport au congrès de 2011 parce qu'elle si essentielle à notre vie syndicale et à la vie tout court : « Sans action, il n'y a pas de connaissance ». Je reprends ici ce que j'écrivais : « Et l'apprentissage, ça se fait en groupe, en collectif. Et c'est là la force d'un syndicat : par l'action collective, nous apprenons à changer tout en changeant notre environnement. Je pense qu'il faut savoir se perdre dans le collectif, se laisser porter par lui et en ressortir les connaissances ». Alors...

...MERCI, MERCI, MERCI...

Je voudrais dire merci à toutes les personnes avec lesquelles j'ai travaillé durant ce mandat. Je tiens à vous dire que j'ai apprécié travailler avec chacune et chacun d'entre vous. Je vois seulement des visages souriants, des personnes dévouées à leur travail, des permanentes et des permanents bien à leur affaire, des dirigeantes et des dirigeants conscients de leurs responsabilités, des spécialistes, des traductrices et des traducteurs trouvant les meilleures façons de partager l'analyse et l'information avec les membres, un personnel de soutien comprenant l'importance de produire à temps et professionnellement. Dans les faits une organisation au service des membres. Une organisation fière d'être au service des membres et de la classe ouvrière.

Je voudrais aussi remercier chaleureusement et avec amour ma conjointe Ninfa Dominguez, qui m'a accompagné et qui m'a apporté un soutien indéfectible, jour après jour, au cours de toutes ces années comme dirigeant du syndicat, merci Ninfa.

Consœurs, Confrères,

Je ne peux terminer ce rapport sans regarder un peu vers l'avenir et faire quelques souhaits :

- Le mouvement syndical avec ses alliés doit développer un projet social;
- Le mouvement syndical doit s'affirmer comme la véritable opposition au Gouvernement conservateur;
- Le STTP doit être un chef de file et jouer un rôle dirigeant dans cette opposition;
- Le STTP doit demeurer une organisation impliquée socialement et politiquement;
- Le STTP doit conserver son orientation de syndicalisme de combat et d'action directe;
- Le STTP doit continuer à organiser les travailleuses et les travailleurs non syndiqués;
- Le STTP doit continuer à offrir des services de qualité à ses membres;
- Le STTP doit demeurer une organisation démocratique qui favorise la participation active de tous ses membres;

Consœurs, Confrères.

Et je ne peux pas vous laisser sans partager avec vous quelques paroles de la chanson qui a été pour moi au cours de ces années un guide et une inspiration, chanson écrite par Eugène Pottier lors des événements de la Commune de Paris en 1871 :

Debout! Les damnés de la terre!

Debout! Les forçats de la faim!

La Raison tonne en son cratère.

C'est l'éruption de la fin.

Du passé faisons table rase. Foule esclave, debout! Debout!

Le monde va changer de base :

Nous ne sommes rien, soyons tout!

La lutte continue.

Solidarité,

Denis Lemelin
Président national

:mcmd sepb 225

RAPPORT

DE LA

1^{RE} VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Rapport au congrès de 2015

Le travail de la 1^{re} vice-présidente ou du 1^{er} vice-président national présente de multiples facettes et est souvent appelé à changer en raison des dispositions des statuts nationaux, qui exigent de travailler en collaboration avec les autres dirigeantes et dirigeants du Comité exécutif national, les directrices et directeurs nationaux et tout autre dirigeant ou dirigeante de section locale. Ce poste est unique, car il offre la possibilité et le privilège de travailler activement avec d'autres dans de nombreux secteurs d'activité du Syndicat. À titre de membre du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national, j'ai contribué aux réunions et participé au travail quotidien de mise en œuvre des décisions qui y sont prises.

En tant que 1^{re} vice-présidente nationale, j'ai été appelée à travailler en étroite collaboration avec le président national. Il est heureux que le confrère Lemelin et moi soyons tous deux des lève-tôt. Souvent nous nous sommes réunis tôt le matin pour discuter du travail et planifier son exécution.

Le mandat qui prend fin a été une période très difficile pour le STTP et le mouvement syndical dans son ensemble. Nous avons subi les attaques constantes du gouvernement fédéral et de Postes Canada, qui tous deux cherchent à réduire les droits des travailleurs et travailleuses. Dans certains cas, les coups subis nous ont durement ébranlés, mais le STTP, fidèle à lui-même, s'est relevé et a repris la bataille.

Négociations de l'unité urbaine

Au cours d'une des périodes difficiles et mouvementées des négociations de la convention collective de l'unité urbaine, nous nous sommes retrouvés devant le dilemme suivant : se faire imposer une convention collective résultant de l'arbitrage des offres finales ou accepter celle qui avait été négociée. Malgré les reculs que comportait la convention collective négociée, je demeure convaincue que celle qui nous aurait été imposée dans le cadre de l'arbitrage des offres finales aurait été bien pire. Cette période a été très difficile et éprouvante pour tous les membres du Conseil exécutif national et du Comité de négociation. Jour après jour, la frustration et la tourmente pouvaient se lire sur les visages. J'ai toutefois fait le constat suivant : peu importe que l'on ait appuyé ou non la convention collective, tous ceux et celles qui ont pris part aux décisions se souciaient véritablement du sort des membres et avaient à cœur la défense de leurs intérêts.

J'ai eu l'occasion d'assister à plusieurs réunions de vote de grève, et j'ai trouvé très pénible de voir les membres être aux prises avec les mêmes sentiments de déchirement et de frustration que ceux et celles qui ont travaillé de près avec le comité de négociation. J'ai toujours aimé rencontrer les membres peu importe les circonstances.

Mobilisation

Nous avons poursuivi nos efforts de mobilisation dans le but de contrer les attaques quotidiennes du gouvernement et de Postes Canada. Nous avons lancé une campagne de cartes postales contre la fermeture des bureaux de poste et contre la réduction de la superficie des points de vente au détail. Nous avons aussi mis sur pied une campagne de cartes postales demandant à Lisa Raitt d'effectuer un examen public du service postal, et nous avons eu recours aux appels automatisés pour informer la population des fermetures de bureaux de poste ou de la réduction de leur superficie. Nous avons tenu des assemblées téléphoniques pour discuter de questions touchant les FFRS et le régime de retraite. Le Syndicat a acheté des annonces pleine page dans les journaux pour faire connaître le point de vue des partis politiques sur le plan en cinq points de Postes Canada. Nous avons lancé la campagne « Sauvons Postes Canada ». Nous avons participé à des activités partout au pays : manifestations, conférences de presse, festivals, congrès, défilés, pour n'en nommer que quelques-unes. Les sections locales ont fait un excellent travail pour assurer la visibilité du STTP et renseigner la population sur nos enjeux. Nous avons loué des panneaux d'affichage un peu partout au pays. Les sections locales ont fait un travail formidable pour assurer la présence régulière du STTP dans les médias, ce qui n'est pas une mince tâche, compte tenu de la couverture médiatique de droite dans ce pays.

Le Conseil exécutif national a autorisé l'embauche de six coordonnatrices et coordonnateurs de campagne à plein temps. Cette mesure a été très utile en raison de l'absence prolongée du 3^e vice-président national et de la charge de travail sans cesse croissante. J'ai travaillé directement avec les coordonnatrices et coordonnateurs, qui avaient pour mandat d'aider les sections locales à mener la campagne sur le terrain. Je tiens à remercier les consœurs Kristen MacEachern, Barb McNeely et Shelley Sillers et les confrères George Nickerson, Alain Robitaille, Steve Ferland et Jean-Philippe Grenier pour leur travail soutenu et leur dévouement.

Comité national des femmes

À titre de représentante élue, j'ai fait partie du Comité national des femmes (CNF) durant tout le mandat. En fait, je siége à ce comité depuis 2002. Encore une fois, j'ai eu la chance de côtoyer des consœurs fortes, déterminées et pleines de talents. Le Comité national des femmes relève de la 2^e vice-présidente nationale, mais compte tenu de son absence, j'ai pris la relève. Je tiens à remercier les consœurs Béa Thébault, Rona Eckert, Cathy Kennedy, Jan Simpson et Jamie Kass pour leur immense contribution au travail du CNF.

Aujourd'hui, plus que jamais, il importe que la voix des femmes soit reconnue dans notre syndicat et dans la société. Au cours du mandat, le CNF a recommandé que le STTP appuie, durant la prochaine campagne électorale, la tenue d'un débat des chefs portant sur les questions touchant les femmes. Le dernier débat de ce genre remonte à plus de 30 ans. Le CNF a aussi appuyé le travail de l'organisme Sœurs par l'esprit qui exige la mise sur pied d'une enquête sur la disparition des femmes et jeunes filles autochtones. Le Comité s'est aussi employé à renseigner les membres sur la violence conjugale et il a participé aux efforts visant à l'enrayer.

En tant que femmes, nous ne devons pas minimiser l'importance du travail que nous accomplissons, et ce, peu importe le palier où nous l'accomplissons. Nos voix et nos contributions, quelles qu'elles soient, ne doivent pas être banalisées. Nos actions sont importantes pour le mouvement dans son ensemble.

Régime de retraite

Pour un deuxième mandat consécutif, j'ai eu le privilège de représenter le STTP au sein du Conseil consultatif des pensions (CCP) du régime de retraite de Postes Canada. Les consœurs Micki McCune et Madeleine Cleroux et les confrères George Kuehnbaum, Donald Lafleur et Serge Champoux ont aussi fait partie du CCP.

À mon avis, il est apparu clairement durant le mandat que Postes Canada et le gouvernement cherchaient à démanteler le régime de retraite de Postes Canada et d'autres régimes à prestations déterminées. Leurs actions et leur manque de transparence n'ont laissé aucun doute à ce sujet. Le CCP était souvent avisé après coup des décisions et des communications. À de nombreuses reprises, Postes Canada n'a pas tenu compte de l'avis du CCP. Les membres du Conseil exécutif national ont obtenu de la part des actuaires et d'un conseiller juridique du STTP de la formation sur les questions relatives au régime de retraite. Malheureusement, dans le cadre de leurs dernières négociations collectives, nos consœurs et confrères du Syndicat des employés des postes et des communications (SEPC) ont accepté un régime de retraite à cotisations déterminées qui s'appliquera aux nouveaux employés et employées qui se joindront à leur unité de négociation.

Le gouvernement fédéral a invité les organismes à lui soumettre des mémoires sur la question des régimes de retraite à prestations cibles. Le STTP en a présenté un dans lequel il affirme notamment ce qui suit : « Le STTP s'oppose fermement à la conversion d'un régime à prestations déterminées en un régime à prestations cibles. [...] Le STTP estime que toute solution aux problèmes de capitalisation du Régime qui entraîne une diminution des prestations acquises devrait être interdite. Les participants qui ont pris leur retraite ont rempli leurs obligations d'emploi à l'égard de leur employeur, en échange de quoi ils touchent les prestations qu'ils ont acquises grâce à leur travail. Il devrait être interdit à tout répondant d'un régime de retraite de se soustraire à ses obligations. De la même façon, les participants à un régime de retraite qui ont gagné leurs prestations ne devraient pas les perdre sous prétexte de faciliter la tâche au répondant du régime. »

Au moment de la rédaction du présent rapport, un comité consultatif est mis sur pied, à la demande du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Il n'a toutefois pas encore tenu de réunions.

Le STTP a travaillé étroitement avec les autres syndicats présents à Postes Canada sur les questions liées au régime de retraite. Il est important de poursuivre ce travail. Il importe également que le STTP joue un rôle actif dans la gestion de notre régime de retraite et qu'il tente de renforcer notre voix et nos droits au sein du CCP.

Contestations juridiques

Mes tâches consistent aussi à m'occuper de contestations juridiques intentées par le STTP.

Après s'être fait imposer une loi de retour au travail et s'être fait retirer son droit de grève par le gouvernement, le STTP a répliqué en déposant une contestation fondée sur la *Charte*. Le STTP a aussi obtenu le statut d'intervenant dans une autre contestation intentée, cette fois-ci, par la Fédération du travail de la Saskatchewan concernant le projet de loi 128, qui s'en prenait aux droits des infirmières et infirmiers. Vingt intervenants ont été autorisés à participer aux audiences : 12 représentants des syndicats et huit représentants des employeurs. Postes Canada n'a pas participé aux audiences, bien qu'elle ait présenté un mémoire écrit. Les intervenants n'ont pas tous eu le droit de faire une présentation orale, mais le STTP a été autorisé à le faire. Le 30 janvier 2015, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans cette affaire. Elle reconnaît que le droit de grève est protégé par la Constitution. Il s'agit d'une victoire importante pour le STTP, qui lui sera d'un grand secours dans sa propre contestation fondée sur la *Charte*.

Le 16 octobre 2014, le STTP a tenu une conférence de presse pour annoncer qu'il déposait, auprès de la Cour fédérale du Canada, une contestation fondée sur la *Charte* contre Postes Canada et le gouvernement fédéral concernant le plan en cinq points de Postes Canada. Le STTP a déposé cette contestation avec les corequérants suivants : le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, l'Alberta Network for Mental Health, la Fédération nationale des retraités, l'Association des syndicalistes retraités du Canada, la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec, Patricia Israel, Susan Dixon et le Arch Disability Law Centre. Dans sa requête, le STTP indique que Postes Canada, en décidant d'éliminer le service de livraison à domicile, a dépassé la compétence que lui confère la *Loi sur la Société canadienne des postes*, que cette décision est contraire au paragraphe 15 (1) de la *Loi sur la Société canadienne des postes*, à l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La requête indique également que l'élimination du service de livraison à domicile est inconstitutionnelle et contraire à la *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, au *Protocole du service postal canadien* et à l'obligation qui incombe au Canada d'assurer un service postal universel. Il est important que le STTP continue de nouer des liens avec d'autres organisations.

En 2014, Sun Media, dans ses différents médias, a fait des déclarations au sujet du STTP et de ses membres, qui, selon nous, sont fausses et diffamatoires. Le Sun a laissé entendre que le STTP et ses dirigeantes et dirigeants étaient des sympathisants terroristes et qu'ils appuyaient le génocide des Juifs. Les propos de Sun Media semblent prendre appui sur la position que le STTP a adoptée au sujet de la Palestine lors de son congrès national de 2008. Le STTP a déposé une plainte en diffamation auprès de la Cour supérieure de l'Ontario contre Québecor Média Inc., Sun Media Corporation, le Groupe TVA Inc., Jerry Agar et Avi Benlolo.

Solidarité internationale

Le STTP a toujours défendu avec force et courage à l'échelle internationale les droits des travailleurs et travailleuses et la justice sociale. Je suis très fière d'avoir travaillé au dossier de la solidarité internationale au cours du mandat. Souvent, le STTP se fait demander pourquoi il consacre du temps à la solidarité internationale, alors qu'il a tellement de dossiers à défendre ici. Partout dans le monde, les travailleurs et travailleuses et les droits de la personne sont la cible d'attaques. Il n'y a pas de frontières.

Je crois que le travail de solidarité internationale est essentiel et doit se poursuivre. Les travailleurs et travailleuses, partout dans le monde, font face à des difficultés semblables, et il importe de continuer à échanger, à établir des stratégies, à nous appuyer les uns les autres et à tisser des liens de solidarité. L'annexe « R » de la convention collective de l'unité urbaine permet au STTP de poursuivre ces objectifs d'entraide.

Travail en collaboration

Tout au long du mandat, nous avons consacré passablement d'énergie à créer des liens avec d'autres groupes et à entretenir ces liens. Étant donné l'ampleur des attaques auxquelles le STTP fait face, le Conseil exécutif national a compris que le STTP ne pouvait pas espérer remporter la bataille s'il la menait seul. Nous avons donc travaillé en étroite collaboration avec nos alliés naturels, comme les fédérations du travail et les syndicats, en particulier l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et le Syndicat des employés des postes et des communications (SEPC). Je suis également ravie de pouvoir dire que le STTP a renoué des liens étroits avec l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA).

Nous avons aussi tenu des réunions régulières avec des groupes de défense des droits des personnes âgées et de défense des droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des groupes communautaires, des hommes et des femmes politiques, des journalistes, des associations de gens d'affaires, des organisations étudiantes, pour ne nommer que ceux-là. Au cours de nos échanges, nous avons appris des luttes menées par ces groupes. Bien entendu, notre objectif était de faire connaître notre cause, mais il s'agissait aussi d'offrir notre appui aux luttes des autres. Il fallait bâtir des coalitions, comme celle établie dans le cadre de notre contestation fondée sur la *Charte* contre le plan en cinq points de Postes Canada.

Il est impératif que le STTP continue d'appuyer ses alliés dans leurs luttes, car les travailleurs et travailleuses des postes ne sont pas les seuls à encaisser des coups à répétition. Nous devons continuer de nous battre pour la justice et pour les droits de tous et chacun dans ce pays. Ensemble, nous vaincrons!

Annexe « AA »

Au cours du mandat qui s'achève, j'ai fait partie du comité directeur de l'annexe « AA » aux côtés du confrère Donald Lafleur jusqu'à son départ. C'était la première fois que je participais à ce comité. Nous avons mené à bien le projet sur les envois sans adresse. Deux autres projets sont en cours. L'un porte sur les valeurs accordées aux factrices et facteurs pour la livraison de colis. L'autre a trait à la livraison des envois sans adresse surdimensionnés et à la conversion de la prime en valeurs de temps. Le projet sur la livraison des envois sans adresse nous a permis de créer vingt emplois à plein temps et deux emplois à temps partiel à l'installation postale de Marseille. Les deux projets en question se déroulent à Montréal sur une période bien précise. Si le Syndicat n'est pas satisfait des résultats, les projets prendront fin. Je remercie tous les confrères et consœurs de la section locale et du bureau régional de Montréal qui travaillent sans relâche à ces projets.

Il y a maintenant 14 ans que l'étude statistique est mentionnée dans la convention collective et, après tout ce temps, nous sommes enfin parvenus à nous entendre sur sa portée. La consœur Pierrette Morin et le confrère Jim Crowell, tous deux membres du comité de travail de l'annexe « AA », peuvent enfin commencer à travailler à l'étude statistique.

Bien que nous n'ayons pas réussi à inclure le projet de livraison le jour même dans les projets de l'annexe « AA », nous sommes tout de même parvenus à une entente à son sujet. Après sa mise à l'essai durant un an dans la région du Grand Toronto, le projet sera mis en œuvre à Vancouver. À titre de responsable du projet, j'ai été heureuse de travailler avec la consœur Rona Eckert et le confrère Nicolas Presne et les nombreux autres confrères et consœurs des sections locales de Toronto, de Scarborough, de Vancouver, de Fraser Valley West et des régions de Toronto, de l'Ontario et du Pacifique. Grâce à la participation et au dévouement de tous, nous sommes parvenus à conclure un projet qui assure l'expansion des services à Postes Canada.

Administration

Durant le mandat, nous avons négocié une convention collective avec le SEPB, c'est-à-dire l'unité qui représente le personnel administratif au bureau national et dans les bureaux régionaux. Les confrères George Kuehnbaum et George Floresco et moi-même avons fait partie du comité de négociation au nom du STTP. Les négociations ont été ardues, car la nouvelle convention collective comporte de nombreux compromis qui se répercutent durement sur l'unité de négociation du SEPB. Le Conseil exécutif national a reconnu que des changements s'imposaient pour être en mesure de faire face à la diminution du nombre de membres du STTP et, par conséquent, à la diminution des revenus et peut-être même à des modifications à la structure régionale. Je tiens à remercier tout le personnel administratif et le personnel de l'atelier d'impression pour leur dévouement et leur travail soutenu durant cette période difficile et tout au long du mandat.

Peu après le début du prochain mandat, le nouveau Conseil exécutif national devra entamer des négociations collectives avec l'unité du SCFP (spécialistes, personnel de la technologie de l'information et personnel de l'entretien ménager) puisque sa convention collective est échue depuis le 15 août 2013.

Nous avons maintenu la pratique, établie au cours du dernier mandat, de nous réunir régulièrement avec les membres des unités de négociation du SEPB et du SCFP pour les tenir au courant du travail du Syndicat.

Durant tout le mandat, j'ai fait partie du comité des ressources humaines. Il s'agissait de mon deuxième mandat à ce comité, qui s'occupe des questions administratives et de la gestion au quotidien du personnel des bureaux national et régionaux. Le comité a mis l'accent sur une application plus rigoureuse des conventions collectives et des politiques en place. Il convient de noter que cette situation a créé des tensions. Il est souvent difficile d'avoir à jouer le rôle de l'employeur. Il importe toutefois de comprendre que l'administration du Syndicat comporte une relation employeur-employés. Je trouve salubre de reconnaître que les membres du STTP sont le véritable employeur et que nous, les représentantes et représentants élus, sommes assignés à différentes tâches, tout en veillant à protéger les fonds et les intérêts des membres.

Bien que nous ayons mis en place un nouveau système de classement électronique des dossiers du STTP, sa mise en œuvre n'est toujours pas terminée. L'objectif du système était de partager l'accès aux documents, d'échanger facilement les documents entre le bureau national et les bureaux régionaux et de faciliter l'archivage et la préservation de l'histoire du Syndicat. Sa mise en œuvre complète devait être terminée à la fin décembre 2014, mais nous accusons du retard en raison de l'augmentation de la charge de travail, du manque de ressources et, dans certains cas, de la résistance aux changements.

Un autre service qui relève de ma responsabilité est celui de la traduction. Nos traducteurs et traductrices travaillent sans relâche à la traduction de l'ensemble des documents générés par le bureau national et, souvent, dans des délais très courts, ce qui n'est pas toujours facile. De plus, ils font de la traduction pour bon nombre de nos alliés, ce qui représente une contribution du STTP en nature. Le STTP a beaucoup de chance de pouvoir compter sur une équipe de traduction aussi dévouée et talentueuse.

Durant le mandat, le Conseil exécutif national m'a donné la chance, ainsi qu'à Linda Desjardins-Bergeron, notre directrice des finances, de suivre des cours sur la gestion des ressources humaines et la gestion de projets. J'ai réussi les cours, et j'ai trouvé la formation très intéressante et utile. J'aimerais remercier le Conseil exécutif national pour l'appui qu'il m'a témoigné dans cette entreprise.

J'ai aussi eu la chance de travailler avec la consœur Jan Simpson et le confrère Fred Turner à l'atteinte des objectifs de l'annexe « HH » et à l'embauche de travailleuses et travailleurs autochtones. Il convient de noter que Postes Canada n'alloue pas de ressources suffisantes à l'avancement de ces dossiers. Par conséquent, nous tentons en ce moment de conclure avec Postes Canada une entente semblable à celle conclue il y a quelques années dans le cadre de l'annexe « DD ». Nous avons fait part de nos préoccupations à la haute direction de Postes Canada.

Communications

Durant le mandat, nous avons mené un sondage auprès des sections locales pour déterminer vers quelles sources d'information les membres se tournaient pour obtenir de l'information sur les dossiers défendus par le Syndicat. Les assemblées régulières de membres et le site Web sont les deux réponses les plus fréquentes (66 % et 58 % respectivement). Bon nombre de répondants ont dit du site Web qu'il était désuet et qu'il était difficile d'y naviguer.

Le STTP a élaboré un nouveau site Web national, et il en a aussi conçu un pour sa campagne nationale « Sauvons Postes Canada ». La modernisation de notre site Web était à l'ordre du jour depuis longtemps, car il était devenu difficile à utiliser et encombré de documents périmés. Pour sa part, le site de la campagne nationale permet de faire de l'exploration de données à l'aide des coordonnées qu'il recueille. Il importe à l'avenir de veiller à ce que les sites demeurent à jour et qu'ils restent conviviaux et attrayants, sinon nous risquons de nous retrouver dans la même situation d'encombrement et de documents périmés.

Une majorité de répondants au sondage ont indiqué qu'ils souhaitaient que le STTP soit davantage présent dans les médias sociaux. Le STTP a fait son entrée dans les médias sociaux au cours du mandat, et il a élaboré une politique d'utilisation à leur sujet. Le Syndicat utilise Facebook et Twitter pour transmettre des messages sur les enjeux de l'heure.

Étant donné la quantité de matériel produit au bureau national dans le cadre de notre travail de tous les jours et de nos campagnes, nos spécialistes en communications sont très occupés. Ils travaillent fort et font preuve de beaucoup de créativité. Ma tâche consiste à diriger et à coordonner le travail des spécialistes, et je tiens à leur faire part de mon appréciation pour le dévouement dont ils font preuve régulièrement.

Structure syndicale

Durant le mandat, nous avons tenu des réunions à intervalle régulier avec les permanentes et permanents syndicaux nationaux. Le but de ces réunions était d'examiner les politiques du Syndicat et d'échanger de l'information sur les dossiers en cours. Grâce au système de vidéoconférence, nous avons finalement été en mesure d'inviter les permanentes et permanents syndicaux régionaux à ces réunions.

Nos premières expériences de réunion par vidéoconférence ont eu lieu au cours du mandat. Bon nombre des réunions du Conseil exécutif national se sont déroulées à l'aide du système de vidéoconférence. Le système a aussi servi à tenir régulièrement des réunions avec les coordonnatrices et coordonnateurs de campagne et les permanentes et permanents syndicaux régionaux, ce qui nous a permis de rester à jour sur les progrès de la campagne et le travail du Syndicat. Les réunions par vidéoconférence sont plus efficaces que les conférences téléphoniques, mais il n'en demeure pas moins que le système continue de présenter d'importantes difficultés techniques.

Quand le système fonctionne bien, je suis prête à dire qu'il en vaut la peine.

Tout au long du mandat, nous avons eu recours aux services d'un certain nombre de membres à la retraite. Leurs talents et leurs connaissances sont très utiles au Syndicat. Toutefois, le STTP n'a pas de politique d'embauche pour les membres à la retraite. Ainsi, certains font du travail bénévole, d'autres demandent le remboursement des dépenses engagées et d'autres reçoivent un salaire. Le prochain Conseil exécutif national devrait définir une politique d'embauche de membres à la retraite. Il est tout à fait raisonnable que les membres à la retraite bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres membres lorsqu'ils travaillent pour le STTP.

Le STTP continue de faire face à la diminution de ses effectifs, ce qui entraîne une diminution de ses revenus. La lutte menée pour repousser les attaques de Postes Canada et du gouvernement a fait augmenter nos dépenses. Placé devant ce dilemme, le STTP est confronté à d'importants défis. Nous devons faire appel à notre créativité pour trouver de nouvelles façons d'offrir des services aux membres. Toutefois, qui dit changement dit souvent résistance. Le STTP, qui attache beaucoup d'importance à ses traditions en place depuis plusieurs décennies, n'échappe pas à la règle.

Le STTP doit se positionner pour aller de l'avant et faire les changements qui s'imposent pour assurer sa survie. Ces changements doivent être décidés de manière collective. S'il faut les imposer, les risques d'échec augmentent. Nous sommes un syndicat doté d'une grande détermination et de beaucoup de créativité. Dès que nous aurons collectivement décidé des changements à faire, nous aurons notre avenir en main. Ce ne seront pas les circonstances qui dicteront notre avenir. Le prochain Conseil exécutif national devra poursuivre le travail de manière à assurer un équilibre dans les services, les principes et les finances.

Santé et sécurité

Je le disais dans mon dernier rapport au congrès, et je le redis encore aujourd'hui : les questions de santé et de sécurité continuent de me passionner. Encore une fois durant le mandat, j'ai eu la chance de travailler à des dossiers de santé et de sécurité au nom du Syndicat.

Le Conseil exécutif national nous a de nouveau nommés, le confrère Serge Champoux et moi, au Comité de santé et de sécurité et de l'environnement du Congrès du travail du Canada. En tant que membre de ce comité, je fais également partie du Comité d'examen de la réglementation, dont le mandat consiste à examiner la législation en matière de santé et de sécurité et à formuler des recommandations sur les changements proposés. Toutefois, le gouvernement conservateur, qui ne cesse de s'en prendre aux droits des travailleurs et travailleuses, a indiqué son intention de transformer ce comité en un comité consultatif. Autrement dit, le Comité va perdre toute contribution au débat. Le Comité a été informé de cette nouvelle au moment où le gouvernement a annoncé son intention de modifier la partie II du *Code canadien du travail*, dont la définition de « danger » et le droit de refus.

Nous constatons à Postes Canada une hausse marquée de la violence au travail, qu'il s'agisse de violence entre travailleurs et travailleuses, entre les représentants de l'employeur et les travailleurs et travailleuses ou entre les clients et les travailleurs et travailleuses. En 2012, le STTP a déposé une plainte auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour dénoncer les violations de Postes Canada en vertu de l'article 20 des *Règlements canadiens sur la santé et la sécurité*. Malgré de nombreuses réunions tenues avec Postes Canada et RHDCC, le STTP n'a toujours pas reçu la décision découlant de l'enquête menée par l'agent de santé et de sécurité.

Le STTP est toutefois arrivé à une entente qui prévoit la rémunération des FFRS pour participer à la formation sur la violence fournie par Postes Canada. Avec l'aide de RHDCC, le STTP est aussi parvenu à faire reconnaître, par Postes Canada que le suicide, les tentatives de suicide et la violence conjugale font partie de la définition de violence prévue aux *Règlements*.

De nos jours, la violence conjugale demeure un énorme problème. Le Congrès du travail du Canada fait de l'excellent travail à ce chapitre, auquel participe le STTP. J'ai représenté le syndicat mondial UNI dans le cadre du processus de préparation d'une demande de subvention pour la tenue d'une étude sur les répercussions de la violence conjugale sur les travailleurs et travailleuses et le milieu de travail. La demande est présentée au Conseil de recherche en sciences humaines du Canada par le Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants de la faculté d'éducation de l'université Western (Ontario). Des collaborateurs de partout dans le monde participent à l'étude.

Postes Canada utilise l’Outil d’évaluation de la sécurité routière (OESR) depuis un bon nombre d’années déjà, mais ne permet pas aux représentantes et représentants en santé et en sécurité de participer au processus. Durant le mandat, l’agent d’appel, Richard Lafrance, a rendu une décision en faveur du STTP. Toutefois, Postes Canada s’est empressée de contester la décision. L’appel a été entendu et, de nouveau, nous attendons une décision. J’ai commencé à travailler à ce dossier en 2006 et, neuf ans plus tard, en 2015, il n’est toujours pas réglé! Le mépris qu’affiche Postes Canada pour la santé et la sécurité de ses employées et employés demeure toujours aussi marqué.

Nous avons continué *tout* au long du mandat d’offrir la formation prévue à l’annexe « DD ». Le STTP a réussi à faire augmenter le nombre de ses membres qui offrent la formation, mais il doit sans cesse intervenir auprès de Postes Canada parce qu’elle n’affecte pas de ressources suffisantes à la formation.

Négociations des changements technologiques visant l’unité des FFRS (outil de préhension et véhicules à conduite à droite)

À titre de responsable de ce dossier, je ne me rappelle plus combien de fois j’ai vanté l’utilité des dispositions sur les changements technologiques comprises dans la convention collective des FFRS. Il ne fait aucun doute que, sans ces dispositions, Postes Canada aurait agi de manière unilatérale dans ce dossier.

Postes Canada a mis en place l’outil de préhension à titre d’outil de travail pour pouvoir éliminer les aides ergonomiques qui faisaient le travail depuis de nombreuses années. L’outil de préhension a été présenté à Postes Canada par un FFRS qui croyait qu’un outil du genre pouvait faciliter le travail de livraison des FFRS. Postes Canada a poussé l’idée plus loin et a même fait une demande de brevet. C’est au cours de cette même période que les véhicules à conduite à droite ont commencé à être utilisés pour la livraison aux boîtes aux lettres rurales.

Ce dossier a exigé beaucoup de temps, d’énergie et d’attention. En fait, au moment de rédiger mon rapport, nous continuons de nous réunir avec Postes Canada pour régler les questions en litige et d’autres problèmes qui, depuis, ont fait leur apparition.

Les négociations sur les changements technologiques ont permis de conclure des ententes sur différentes questions, dont la mise en place de l'outil, les études ergonomiques à mener, l'élaboration de la formation, la formation payée offerte aux FFRS (entente semblable à celle négociée dans le cadre de la formation prévue à l'annexe « DD »), l'indemnisation, les nombreuses modifications à l'outil, la vérification payée du véhicule, et de nombreux autres problèmes signalés durant la période de mise en œuvre.

J'aimerais en profiter pour de nouveau remercier les confrères Francis Bénard, Chris Pleasants, Carl Girouard et Serge Champoux pour leur dévouement et le travail immense qu'ils ont consacré à ce dossier. Les longues journées de travail et les périodes d'attente ont été nombreuses. Sans la contribution de tous et chacun, nous n'aurions pas été en mesure de parvenir aux ententes que nous avons conclues.

Conclusion

La fin de ce mandat approche à grands pas. Dire que le mandat a été mouvementé est un euphémisme. Chaque jour était une nouvelle aventure.

J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier mon compagnon de vie, Wayne, pour sa patience et son appui indéfectibles. Il m'est arrivé tellement de fois d'être prise dans le travail et d'oublier de lui dire combien son appui m'était indispensable.

J'aimerais remercier l'ensemble des membres du STTP qui, malgré les hauts et les bas, continuent d'appuyer leur syndicat. Je vous suis très reconnaissante de la confiance que vous m'avez accordée.

Vous servir m'a permis de rencontrer des personnes extraordinaires et de vivre d'innombrables expériences qui ont contribué à mon épanouissement personnel.

Je considère comme un honneur et un privilège le fait d'avoir pu vous représenter et vous servir à titre de 1^{re} vice-présidente nationale au cours du mandat qui se termine.

Solidarité,

Gayle Bossenberry

:mcmd sepb 225:ab/scfp 1979

RAPPORT

DU

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

INTRODUCTION

Je vous souhaite la bienvenue à Toronto, où se tient le 25^e congrès du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). Nos statuts nationaux, au paragraphe 3.01, indiquent que les congrès du STTP se tiennent à Ottawa, à moins que le Conseil exécutif national décide, à la majorité des deux tiers, de les tenir dans une autre ville, mais encore là, il doit s'agir d'une ville centrale du pays.

Dans mon rapport au congrès de 2011, j'ai expliqué les raisons qui avaient amené le Conseil exécutif national à décider de tenir le congrès à Toronto. Les membres du Conseil et les délégués et déléguées ont été nombreux à souligner à quel point l'hôtel Westin Harbour Castle se prêtait bien à la tenue de nos congrès. Loger tous les délégués et déléguées dans un seul et même hôtel est très pratique, sans compter que l'hôtel comprend un nombre suffisant de salles de réunion et une salle de congrès suffisamment grande pour accueillir l'ensemble de notre délégation, en plus des observatrices et observateurs et des invités. D'un point de vue financier, amener tous les déléguées et délégués au centre-ville de Toronto coûte moins cher que de les faire venir à Ottawa. Il y a toutefois d'autres considérations d'ordre pratique et financier qui font pencher la balance en faveur d'Ottawa, où se trouve notre bureau national. Il faut notamment tenir compte des frais d'expédition du matériel et d'installation du personnel, sans compter que le prix des chambres d'hôtel est habituellement plus cher à Toronto qu'à Ottawa. Toronto ajoute aussi au tarif des chambres d'hôtel des frais de marketing de destination, ce qui a fait grimper, en 2011, notre note d'hôtel de 22 800 \$.

À l'époque où le Syndicat tenait des congrès triennaux, avant même que le congrès ne commence, le contrat du congrès suivant était déjà négocié. En tenant le congrès aux quatre ans, nous avons encore un peu de temps après le congrès pour examiner la situation et décider du lieu du prochain congrès. Je recommande au Conseil exécutif national d'effectuer une nouvelle analyse du marché avant de prendre une décision au sujet du congrès de 2019.

Le présent rapport est mon sixième, et dernier, à titre de secrétaire-trésorier national. Je le constatais dans mon dernier rapport et je le constate encore aujourd'hui, contrairement aux tâches qui deviennent plus faciles à accomplir avec la pratique, rédiger son rapport au congrès semble chaque fois plus difficile. Étant donné les nombreux défis auxquels nous avons fait face au cours du mandat et le large éventail de dossiers qui relèvent du secrétaire-trésorier national, il est difficile de faire une sélection pertinente des sujets à traiter et de décider dans quelle mesure les détailler. Bon nombre des dossiers importants seront aussi traités dans les rapports des autres dirigeantes et dirigeants nationaux et dans le rapport du Conseil en tant que tel.

Contrairement aux autres mandats, vous n'avez pas reçu cette fois-ci le rapport détaillé de la situation financière du Syndicat que j'avais l'habitude de présenter en annexe du document de travail remis aux conseils régionaux. Dernièrement, les sections locales ont reçu les états financiers vérifiés du fonds général, du fonds de réserve et du fonds de défense, ainsi que ceux du fonds de garde d'enfants, du fonds d'éducation et du fonds postal international. J'avais aussi joint à ces états financiers un rapport décrivant les salaires et dépenses de chaque dirigeante, dirigeant, permanente et permanent syndical des paliers national et régional, comme l'exige le paragraphe 4.49 des statuts nationaux.

Les sections locales ont également reçu une copie des budgets adoptés par le Conseil exécutif national. Nous leur faisons aussi parvenir, de façon périodique, les états détaillés des revenus et des dépenses adoptés par le Conseil. De même, à chacune de ses vérifications, le Conseil national des syndicats présente un rapport contenant des renseignements financiers et administratifs, ainsi que des rapports statistiques sur nos membres. Dans son rapport au congrès, le Conseil national des syndicats analyse les principales constatations de ses quatre vérifications du mandat et reproduit en annexe le rapport de sa quatrième vérification.

Il ne serait pas très utile de résumer ici tous les renseignements contenus dans ces rapports. Toutefois, vous trouverez en annexe les états financiers suivants :

- Solde des fonds, du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2015 (prévisions);
- État vérifié 2010-2014 des revenus et des dépenses du fonds général et prévisions pour 2015;
- État vérifié 2010-2014 des revenus et des dépenses du fonds de réserve et prévisions pour 2015;
- État vérifié 2010-2014 des revenus et des dépenses du fonds de défense et prévisions pour 2015.

Il n'existe aucun aspect du travail du Syndicat qui ne fasse intervenir un ou plusieurs des services relevant directement du secrétaire-trésorier national. Les plus évidents sont bien entendu les dossiers des membres, le traitement des cotisations et des ristournes, les comptes créditeurs et débiteurs, la paie, et l'administration financière. Les fonctions de chacun de ces services sont complexes et nécessitent un personnel compétent, qualifié et dévoué pour assurer la bonne marche de l'organisation.

L'administration du bureau national comporte de nombreuses tâches. Certaines sont aussi terre-à-terre que d'affecter les places de stationnement, de gérer une infestation de souris ou de choisir le fournisseur de café, tandis que d'autres sont aussi complexes que de négocier les conventions collectives du personnel qui travaille pour nous. Les installations physiques de l'immeuble situé au 377, rue Bank, à Ottawa, le service de la technologie de l'information, les relations de travail quotidiennes avec le personnel, y compris la répartition du travail, sont tous des dossiers qui relèvent de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national.

FONDS GÉNÉRAL FONDS DE DÉFENSE ET FONDS DE RÉSERVE

Le fonds général, qui sert à payer les dépenses courantes, est en quelque sorte le compte « opérations » du Syndicat. Lorsque le Conseil exécutif national prépare un budget ou examine les états financiers, il s'attarde tout particulièrement au fonds général.

La répartition des cotisations syndicales ordinaires versées par les membres va comme suit : 74 % sont affectées au palier national et 26 % sont remises aux sections locales. Les sections locales ont aussi droit à une ristourne supplémentaire de 1 \$ par membre par mois (paiement minimum de 250 \$, jusqu'à concurrence de 1 000 \$). Pour l'exercice 2013-2014, cette ristourne additionnelle s'est traduite par une ponction de 1,38 million \$ sur le montant des cotisations (74 %) revenant au palier national.

Le palier national du STTP paie aussi la totalité des primes du régime d'assurance-vie collective de base dont bénéficient les membres en règle, leur conjointe ou conjoint, leurs enfants et les membres à la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans. Durant le présent mandat, nous avons réduit les sommes que verse le Syndicat au régime en utilisant l'excédent qui s'est accumulé dans le régime d'assurance-vie collectif. Au cours de deux exercices, l'excédent a servi à payer trois mois de primes, et durant l'exercice en cours, l'excédent servira à payer six mois de primes. Éventuellement, l'excédent généré par les primes versées pour la protection facultative devrait permettre de payer la totalité des primes du régime d'assurance-vie de base.

Une récente analyse de la dernière phrase du paragraphe 7.08 des statuts nationaux révèle que les sections locales sont censées payer une partie des primes du régime d'assurance-vie de base. Cet élément a été omis du système informatique au moment de sa remise à neuf durant le mandat de 1993-1996. Le prochain Conseil exécutif national devra examiner la situation et déterminer s'il apporte des changements ou non.

Jusqu'au congrès national de 1993, une tranche de 10 % des cotisations syndicales ordinaires était versée dans le fonds de défense. L'autre tranche de 65 % était répartie entre le fonds général et le fonds de réserve, dans une proportion de 95 % pour le premier et de 5 % pour le deuxième. À cette époque-là, les sections locales recevaient 25 % des cotisations syndicales. La délégation du congrès de 1993 a décidé de modifier le paragraphe 7.20 des statuts nationaux de manière à ce que la tranche de 10 % destinée au fonds de défense soit dorénavant versée au fonds général et que tout excédent du fonds général soit versé dans le fonds de défense à la fin de chaque exercice. Il devait s'agir d'une mesure temporaire censée prendre fin dès que le Syndicat aurait **repris le contrôle de sa situation financière**. Cette mesure a toutefois été renouvelée à chacun des congrès subséquents. Elle l'a même été au congrès de 2011, et ce, malgré la recommandation du Comité des statuts en défaveur de la résolution du Conseil exécutif national qui demandait le renouvellement de la mesure pour un autre mandat.

Il n'y a pas de résolution au congrès de 2015 qui demande que les sommes destinées au fonds de défense continuent d'être affectées au fonds général. Il y a toutefois une résolution qui vise à autoriser le Conseil exécutif national à éponger le déficit du fonds général à l'aide du fonds de défense à la fin d'un exercice. Je recommande fortement l'appui à cette résolution. Je recommande également à la délégation d'appuyer la résolution du Conseil exécutif national sur la redistribution des cotisations syndicales qui ramènerait de 10 % à 5 % le versement mensuel au fonds de défense.

Un examen des résultats obtenus en raison de la modification apportée au paragraphe 7.20 en 1993 aidera sûrement la délégation à débattre des deux résolutions dont il est question ci-dessus.

Au cours du mandat de 1990-1993, alors que 10 % des cotisations étaient versées au fonds de défense, le fonds général a enregistré un déficit de plus de 8 millions \$. En intérêts, ce déficit nous a coûté plus de 780 000 \$. Au cours de ce même mandat, le fonds de défense a connu une croissance de 9,3 millions \$. Les déléguées et délégués au congrès ont décidé d'éponger le déficit du fonds général de 8 millions \$ à l'aide du fonds de défense, ce qui a réduit la croissance nette de ce dernier à seulement 1,3 million \$. Il importe de mentionner que les taux d'intérêts étaient élevés à cette époque. Au cours de l'exercice 1992-1993, le fonds de défense a généré des intérêts d'un peu plus de 1,3 million \$.

À la suite de l'adoption de la modification au paragraphe 7.20, le Syndicat a dégagé les surplus suivants : 1994 – 730 000 \$; 1995 – 980 000 \$; 1996 – 360 000 \$. Ces surplus ont donné lieu au transfert de 1,6 million \$ au fonds de défense.

Toutefois, au cours du mandat suivant, le Syndicat a enregistré un déficit pour chacun des exercices. À la fin du mandat, le déficit totalisait 1,4 million \$. La délégation du congrès a décidé de l'éponger à l'aide du fonds de défense, malgré le fait que les seuls revenus du fonds de défense provenaient des intérêts. Il convient aussi de mentionner que le Syndicat a versé, en 1997, des allocations de grève totalisant 8,1 millions \$.

Au congrès de 2002, la délégation a accepté de renouveler la disposition du paragraphe 7.20 et a aussi décidé d'éponger le déficit accumulé du fonds général de 2,2 millions \$ au moyen du fonds de défense. De plus, au cours du mandat de 1999-2002, le Syndicat a puisé dans le fonds de défense pour financer des activités de syndicalisation externe. Cette pratique s'est poursuivie durant trois autres années, soutirant au total 2,6 millions \$ du fonds de défense sur une période de six ans.

Au cours du mandat de 2002-2005, j'ai travaillé avec le Conseil exécutif national pour amener les membres du Conseil à bien comprendre la réalité de notre situation financière. Nous avons fait appel à une personne de l'extérieur, M. David Armour, pour nous aider dans le cadre de ce processus. Il a animé à notre intention quatre séances d'une journée, étalées sur plusieurs mois. Ce processus est expliqué plus en détail dans le rapport que j'ai présenté au congrès de 2005, mais les résultats parlent d'eux-mêmes.

Au cours des années suivantes, nous avons été en mesure d'établir des budgets réalistes pour le fonds général. Ces budgets nous ont non seulement permis d'enregistrer des surplus chaque année, mais aussi de mettre des fonds de côté pour les dépenses importantes comme les congrès nationaux, les négociations et les grandes réunions qui n'ont pas lieu tous les ans. Au cours de cette période, nous avons enregistré les surplus suivants : 2004 – 315 000 \$; 2005 – 1,4 million \$; 2006 – 615 000 \$; 2007 – 1,1 million \$.

Toutefois, un déficit de 2,6 millions \$ a été enregistré au cours de l'exercice 2008, signalant au Conseil exécutif national la nécessité de revenir à son plan initial, de le mettre à jour et d'y apporter les ajustements nécessaires. Pour de nombreuses raisons, notamment les changements importants dans la composition du Conseil exécutif national et les nombreux défis que le Conseil a dû relever au cours du présent mandat (voir le rapport du Conseil), nous n'avons pas été en mesure de poursuivre ce processus et de rétablir la situation financière. Nous avons aussi espoir que l'examen de la structure nous permettrait de trouver des solutions à nos problèmes financiers chroniques. Bien que nous soyons parvenus jusqu'à un certain point au cours des dix dernières années à maintenir les dépenses imputées au fonds général dans la limite des revenus disponibles, nous ne devons jamais oublier que ces revenus comprennent les 10 % des cotisations destinés au fonds de défense. De plus, depuis 1993, les déléguées et délégués aux congrès nationaux ont continué d'ajouter des dépenses prises en charge par le palier national sans trop se soucier de la provenance des fonds devant servir à payer ces nouvelles dépenses. Le congrès de 2011 fait toutefois exception, puisque la délégation s'est prononcée en faveur de la réduction de nombreuses dépenses.

Le tableau ci-dessous présente des exemples de nouvelles dépenses et des économies votées en 2011.

1996

- ✓ Comité national des droits de la personne – une réunion + 34 000 \$/année;
- ✓ Élimination de deux postes au sein du Comité exécutif national – économie de 92 000 \$;
- ✓ Création de six postes de permanentes et permanents syndicaux = 250 000 \$/année;
- ✓ Remplacement des comités régionaux de l'éducation syndicale et des griefs (CRESG) par des réunions nationales des présidentes et présidents de section locale + 300 000 \$ par mandat.

1999

- ✓ Ajout d'une deuxième réunion du Comité national des droits de la personne + 40 000 \$/année;
- ✓ Financement en matière de droits de la personne + 80 000 \$/année;
- ✓ Poste de permanente ou permanent syndical national responsable de la syndicalisation + 43 000 \$/année, plus déplacements et allocations quotidiennes.

2002

- ✓ Hausse du salaire des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux + 380 000 \$/année;
- ✓ Présentation d'un rapport au Conseil exécutif national par des représentantes et représentants du Comité national des femmes et du Comité national des droits de la personne + 5 000 \$/année.

2005

- ✓ Ajout d'un poste de permanente ou permanent syndical régional + 54 000 \$/année, plus frais de déplacement et allocations quotidiennes;

2008

- ✓ Ajout de trois postes de permanentes et permanents syndicaux régionaux + 180 000 \$/année, plus frais de déplacement et allocations quotidiennes;
- ✓ Report des fonds non dépensés du Comité national des femmes et du Comité national des droits de la personne = au moins 150 000 \$ par mandat;
- ✓ Jusqu'à 10 journées payées pour des représentantes du Comité national des femmes = jusqu'à 16 000 \$/année.

2011

- ✓ Réduction du nombre de réunions – de deux à une par année – des comités nationaux suivants :

Conseil national des syndicats :	14 000 \$
Comité national de la mesure du travail :	14 000 \$
Comité national de santé et de sécurité :	23 000 \$
- ✓ Élimination des conseils régionaux : 530 000 \$/mandat ou 132 000 \$/année
- ✓ Système de vidéoconférence : coût 524 000 \$ sur 4 ans = économies nettes de 93 000 \$ sur 4 ans
Une utilisation accrue permettra de meilleures économies.

Les montants indiqués ci-dessus correspondent uniquement à l'année où le changement est entré en vigueur. Depuis, chacun de ces montants a augmenté annuellement. Certains changements, surtout l'ajout de postes, entraînent l'augmentation d'autres coûts.

En 2008, le taux de cotisation de base est passé de 290 % à 300 % du taux horaire maximal de la classe d'emplois PO-2, soit une augmentation de 3,45 %. Cependant, le pourcentage des cotisations syndicales remises aux sections locales est passé de 25 % à 26 %. Par conséquent, le fonds général a bénéficié d'une hausse nette de seulement 1,5 %. De plus, la « ristourne additionnelle » dont j'ai fait mention un peu plus tôt a eu pour effet ni plus ni moins d'annuler cette hausse de 1,5 %. La mise en œuvre de la transformation postale a réduit le nombre d'employées et employés embauchés pour une période indéterminée, bien que le recours erratique de l'employeur aux effectifs temporaires ait, dans une certaine mesure, ralenti la perte éventuelle de revenus. À ce jour, l'élimination du service de livraison à domicile a eu une incidence sur les revenus, mais le pire est à venir. Il est difficile de prévoir « l'étendue des dommages » puisque le nombre de FFRS continue d'augmenter et certains projets au sein du groupe 2 ont entraîné une hausse du nombre de postes de près de 20 %. Les hausses de salaire de 2011, 2012, 2013 et 2014 ont aussi compensé la perte d'un certain nombre de postes. Le nombre de membres des unités du secteur privé augmente également, ce qui aide à notre bilan.

Durant le mandat 2015-2019, une contribution mensuelle sera versée dans le fonds de défense. Le pourcentage de la contribution sera déterminé au présent congrès. Qu'il s'agisse de 10 % ou de 5 %, le prochain Conseil exécutif national devra effectuer des réductions de coûts équivalentes dans le fonds général. Dans mon rapport au congrès de 2011, je prévoyais un déficit cumulatif à la fin de l'exercice 2015 d'un peu plus de 4 millions \$, et ce, en tenant compte du renouvellement du paragraphe 7.20 et de la perte prévue de membres au cours de la période de quatre ans. Les contraintes budgétaires appliquées par le Conseil exécutif national, jumelées à une réduction du nombre de membres moins rapide que prévue, ont donné lieu à un excédent projeté de 800 000 \$ à la fin de juin 2015.

L'autre facteur ayant permis d'éviter un déficit est le prélèvement spécial effectué à quatre reprises qui a permis de recueillir 1,97 million \$ en vue du congrès national de 2015.

Le fonds général prévoit des postes budgétaires pour des dépenses qui n'ont pas nécessairement lieu tous les ans, comme le congrès national, les conférences régionales pré-congrès ou pré-négociations et les négociations en tant que telles.

Pour éviter que ces postes budgétaires aient un impact démesuré sur le budget les années où les activités ont lieu, nous mettons annuellement de l'argent de côté dans le fonds de réserve en prévision de leur tenue. Le service de la comptabilité assure un suivi serré des réserves ainsi constituées et y a recours le moment venu.

L'état financier du fonds général, annexé au présent rapport, indique un déficit projeté pour 2014-2015 de près de 2,5 millions \$. Ce déficit est entièrement attribuable aux dépenses engagées pour les conférences régionales (pré-congrès et pré-négociations) et le congrès lui-même. En appliquant le prélèvement spécial de 1,97 million \$ au coût total du congrès, qui s'élève à 3,06 millions \$, le déficit diminue à 0,5 million \$. De plus, le fonds de réserve comprend les sommes mises de côté dont il est question ci-dessus en prévision des conférences régionales. Si on applique ces sommes dans leur intégralité aux dépenses du fonds général de 2014-2015, on arrive à l'excédent de 800 000 \$ dont j'ai fait mention un peu plus tôt.

Toute cette situation illustre l'importance d'examiner à la fois l'état du fonds général et celui du fonds de réserve ainsi que le rapport sur le solde des fonds si l'on veut obtenir un portrait d'ensemble de nos finances.

RELATIONS DE TRAVAIL

La gestion du Syndicat occupe une part importante du travail du secrétaire-trésorier national. À titre de représentant de la direction du Syndicat, le secrétaire-trésorier national est appelé à traiter avec les employées et employés.

Durant le présent mandat, nous avons négocié des modifications à la convention collective conclue entre le STTP et le SEPB 225. Bien que la date d'échéance de la convention collective de l'unité du SCFP 1979 soit le 15 août 2013, les parties n'ont pas entamé de négociations en vue de son renouvellement. Il faudra le faire dans l'année à venir.

Les négociations avec l'unité du SEPB 225 n'ont certainement pas été une expérience facile, ni heureuse, pour les deux parties. À l'issue du congrès de 2011, il nous semblait probable que le congrès de 2015 adopterait des changements à la structure du Syndicat, qui exigeraient la fermeture ou la diminution de la taille de certains bureaux régionaux. Nous devons donc apporter des ajustements à la convention collective pour pouvoir, si nécessaire, effectuer ces changements tout en respectant les dispositions de sécurité d'emploi qui sont en place depuis longtemps. Les représentantes du SEPB 225 ont négocié de manière professionnelle, et je me joins à la consœur Bossenberry pour les remercier de leur diligence et de leur travail soutenu dans le règlement de la convention collective en vigueur.

Je sais d'expérience que nos employées et employés sont aussi engagés envers le succès du STTP et de ses membres que nos plus valeureux militants et militantes. Cela étant dit, il importe tout de même de reconnaître l'existence d'une relation employeur-employé. Une des mesures de réduction des coûts mises en place au cours du dernier mandat a été l'application plus rigoureuse des conventions collectives en matière d'établissement d'un calendrier de congé annuel et de prise de ces congés par les membres des deux unités de négociation. Ces exigences ont été maintenues au cours du mandat actuel. Nous avons aussi accordé une attention accrue à nos besoins en matière d'effectifs et analysé là où nos méthodes de travail actuelles jumelées à la technologie permettaient de ne pas doter les postes vacants. En répartissant les tâches différemment, nous avons pu réduire notre recours à du personnel de relève pour suppléer aux absences. Toutes ces mesures nous ont aidés sur le plan financier.

Je dois toutefois admettre que nos façons de faire ont eu des répercussions négatives sur nos relations de travail et sur le climat de collégialité qui régnait au bureau national. Le retour du dîner de Noël l'an dernier est un signe encourageant, et j'estime qu'il faut en faire davantage, et que nous pouvons en faire davantage pour améliorer le milieu de travail.

Dans notre volonté à vouloir devenir de meilleurs gestionnaires, il se peut que nous soyons allés trop loin dans l'application du modèle « maître-serviteur » suivi par Postes Canada. Nous devons faire davantage confiance à l'engagement de notre personnel envers le Syndicat et aux compétences et aptitudes qu'ils apportent à notre organisation.

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Dans mon rapport de 2011, en parlant des systèmes et des logiciels informatiques du STTP, je disais combien le mandat de 2008-2011 s'était distingué par l'absence de complications. Je suis heureux d'indiquer que le mandat qui se termine s'est poursuivi dans la même veine.

Dans mon rapport de 1999, je citais un consultant qui avait effectué un examen de nos systèmes :

« Le mélange très hétéroclite des systèmes d'exploitation et de protocoles de réseau donne lieu à un environnement informatique presque impossible à gérer. Pourtant le but de toute installation informatique est la stabilité, la capacité de soutien et la fiabilité. »

Le service de la technologie de l'information a assuré la stabilité et la fiabilité de notre réseau, tout en maintenant la prise en charge intégrale de tous nos systèmes.

L'acquisition d'un système de vidéoconférence, demandée par la délégation au congrès de 2011, a été le principal ajout technologique au cours du mandat. Tout de suite après le congrès, nous avons fait le tour du marché pour trouver le système qui correspondrait le mieux à nos exigences.

Trouver un système qui permet de connecter simultanément dix endroits (huit bureaux régionaux, salle de conférence du 5^e étage et cabine d'interprétation), qui offre une qualité d'image et de son et qui intègre la téléconférence en deux langues a été tout un exploit. L'envoi de vidéos par Internet exige une bande passante ayant un bon débit et requiert aussi une transmission stable. Nous nous sommes rendu compte que, dans certaines provinces, la « canalisation » Internet fournie par les compagnies de téléphone n'était pas de la bonne grosseur et n'était certainement pas stable. Il nous a fallu un certain temps pour régler ces lacunes. Aujourd'hui, le système est beaucoup plus fiable qu'il ne l'était au début. Des améliorations apportées au logiciel qui fait fonctionner le système y sont aussi pour beaucoup.

Nous avons étendu l'utilisation du système à des réunions autres que celles du Conseil exécutif national. Les possibilités sont nombreuses et permettront de maximiser son utilisation.

Un autre grand projet en lien avec la technologie de l'information est la refonte de notre site Web national. Ce projet a nécessité plusieurs mois de travail et exigé la collaboration de tous les services et de nombreux dirigeants et dirigeantes. D'ici l'ouverture du congrès, j'en suis sûr, vous aurez été fort impressionnés par ce que vous aurez vu. Non seulement le site est plus attrayant et convivial, mais il permet aussi au Syndicat de recueillir une quantité impressionnante de renseignements sur ceux et celles qui le consultent.

SERVICE DES DOSSIERS DES MEMBRES

Le système informatique et la marche à suivre pour compiler les données relatives aux membres ont été mis en place à une époque où le STTP était de toute évidence un syndicat à employeur unique. De plus, la taille de nos unités de négociation à Postes Canada, comparée à celle de nos unités du secteur privé, commande que la plus grande part des ressources affectées aux systèmes le soit d'abord pour les membres de l'unité urbaine et ceux de l'unité des FFRS.

Dans le système ORACLE, les modules de traitement des données des membres incorporent les dispositions des statuts nationaux et celles de la convention collective. Intégrer dans ces modules les données relatives aux membres des unités du secteur privé nous posent d'importants défis parce que les conventions collectives des unités du secteur privé ne comportent pas nécessairement les mêmes exigences envers les employeurs pour la communication de renseignements, comme l'embauche, les congédiements, les congés non payés, etc. Les syndicats ont constaté certaines des répercussions de ces problèmes et ont proposé des mesures pour les régler.

Après plusieurs tentatives pour intégrer dans ORACLE les diverses dispositions des conventions collectives des unités du secteur privé, nous avons confié à une préposée du service de l'effectif syndical la responsabilité d'assurer le suivi des unités du secteur privé et de s'occuper des diverses procédures administratives requises. Étant donné que cette façon de faire faisait reposer la responsabilité du travail sur une seule personne, nous avons, durant ce mandat-ci, décidé de former toutes les préposées du service des dossiers des membres aux exigences des unités du secteur privé.

À mesure que nous continuons d'intégrer les conventions collectives des unités du secteur privé dans le système ORACLE, le STTP exigera, dans le cadre des négociations collectives, que les employeurs soient tenus de lui remettre les informations relatives à l'embauche, au congédiement, aux congés de longue durée, etc.

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

De nouveau, j'ai représenté les membres au Conseil consultatif des pensions (CCP) du régime de retraite de Postes Canada, et le faire a été un privilège. En compagnie des consœurs Bossenberry et Cleroux, des confrères Lafleur et Champoux, de la consœur Micki McCune, représentante élue de l'ensemble des participants au régime, et des représentantes et représentants des autres agents négociateurs, nous avons été en mesure de surveiller le rendement des placements et la gestion du régime.

Je participe au régime à titre consultatif depuis la création du CCP, en 2001. Le malaise provoqué par le double rôle de Postes Canada, qui est à la fois administratrice et répondante du régime, s'est de beaucoup accru au cours du mandat. Des événements récents prouvent que notre crainte de partialité dans les décisions de Postes Canada au sujet du régime est totalement fondée.

Lors de la dernière ronde de négociations, il était évident que, pour Postes Canada, le régime de retraite à prestations déterminées devenait un problème majeur. Le Conseil exécutif national a fait appel aux compétences de ses actuaires et à ceux d'avocats spécialisés dans les régimes de retraite pour renseigner ses membres sur les différents modèles de régime et les questions d'évaluation et de capitalisation. Nous avons tenu avec eux des séances de formation intensive pour que tous les membres du Conseil aient les mêmes notions de base quant aux enjeux relatifs au régime de retraite.

Le Conseil exécutif national s'est entendu sur les aspects du régime qui pourraient être modifiés, si nécessaire, et qui se traduiraient par le meilleur allègement de la capitalisation possible et qui auraient le moins d'impact possible sur les prestations. Fort de ces connaissances et de la marge de manœuvre qu'elles lui accordaient, le Conseil exécutif national a confié à la consœur Bossenberry et à moi-même, aidés d'un avocat, la tâche d'entamer des discussions avec la haute direction en vue de trouver des solutions à la crise dite de capitalisation. Nous avons reçu la consigne de ne pas annoncer nos couleurs tant que l'employeur n'aurait pas totalement dévoilé son jeu quant à ses intentions. Nous avons exigé qu'il mette cartes sur table. Il y a eu trois rencontres à l'automne 2013 au cours desquelles les parties ont tourné autour du pot et discuté de la nécessité de « bâtir des ponts » et de renforcer la confiance.

Les événements des 10 et 11 décembre 2013 ont carrément anéanti toute possibilité de poursuivre ces discussions et m'ont convaincu de l'inutilité de tenter de tenir des discussions constructives avec la direction de Postes Canada.

Après avoir entendu pendant des mois les vice-présidents de Postes Canada se plaindre du déficit de solvabilité et de les avoir entendu dire que, à défaut de solution, Postes Canada serait tenue de faire faillite d'ici juin 2014, voilà que le 10 décembre 2013, le ministre des Finances annonce qu'il octroie à Postes Canada un congé de quatre ans des paiements de solvabilité. Pour Postes Canada, cette annonce correspond à un cadeau d'un milliard \$ par année, et plus encore si le déficit de solvabilité devait s'aggraver au cours de cette période. Cette décision illustre à merveille le conflit d'intérêt dans lequel se trouve Postes Canada en jouant un double rôle de répondante et d'administratrice du régime.

À titre de répondante du régime, Postes Canada se trouve à bénéficier de plus d'un milliard \$ par année, mais cette mesure affaiblit la situation financière du régime et met en péril les prestations destinées aux membres. La Société a décidé de conclure cette entente avec le gouvernement sans aviser les participants au régime, et encore moins tenir de consultations avec eux. C'est cette froide réalité qui a incité le STTP et l'Alliance de la fonction publique du Canada à communiquer avec le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) pour exiger que Postes Canada soit démise de son titre d'administratrice du régime.

Jusqu'en décembre 2013, Postes Canada s'était entendue avec le gouvernement pour effectuer ses paiements relatifs au déficit de solvabilité en fonction d'un arrangement équivalent à une marge de crédit. En 2013, cet arrangement a coûtait 6,6 millions \$ à Postes Canada. Cette dernière refuse de dévoiler combien l'allègement obtenu pour les années 2014 à 2016 lui coûtera.

Le BSIF a convoqué les représentants des participants au régime et les hauts dirigeants de Postes Canada à une réunion pour entendre de vive voix les préoccupations des syndicats et les réponses de Postes Canada. Le BSIF a aussi assisté à une réunion du CCP où il a pu voir Postes Canada se comporter exactement comme nous l'avons décrit dans notre plainte. Au lieu de prendre une mesure d'exception et de remplacer Postes Canada à titre d'administratrice du régime, le BSIF lui a ordonné de travailler avec les représentants des participants au régime en vue d'établir un comité de communication et de consultation dont le mandat consiste à « [traduction] veiller à la tenue de consultations, qui soient davantage régulières et constructives, avec les participants au régime et les prestataires du régime sur des questions touchant leurs droits et intérêts. »

Afin de se conformer à la directive du BSIF dans le délai prévu, un comité cadre a été mis sur pied. Composé des représentants nommés de toutes les parties intéressées, ce comité a terminé son travail, à la satisfaction du BSIF, à la fin de l'été 2014. Au moment où je rédige le présent rapport, l'élection des personnes qui siégeront au comité de communication et de consultation suit son cours. D'ici à ce que le congrès ait lieu, je m'attends à ce qu'il ait tenu une première réunion. Personnellement, je doute que ce comité modifie le comportement de Postes Canada à l'égard du régime de retraite. Il se pourrait que tout ce processus ne soit qu'une tactique de diversion de la part du BSIF pour permettre à Postes Canada de surmonter la crise initiale causée par l'annonce du gouvernement du 10 décembre 2013 concernant les mesures d'allègement de la solvabilité. Je n'ai pas besoin dans le présent rapport de commenter l'annonce du plan en cinq points de Postes Canada du 11 décembre. D'autres rapports se chargent de le faire.

Au cours des deux dernières années, je me suis rendu disponible pour discuter avec des groupes de membres à la retraite de notre régime de retraite et répondre à leurs questions au meilleur de mes connaissances. Assister à ces réunions et parler directement aux confrères et consœurs qui ont bâti ce grand syndicat qu'est le STTP a été pour moi un honneur.

ANNEXE « T »

L'annexe « T » représente un autre volet du travail du Syndicat qui fait partie intégrante de mon poste et qui m'amène à entretenir des contacts directs avec des représentants de Postes Canada.

Tenter de faire avancer de nouvelles initiatives à l'aide des mécanismes prévus à l'annexe « T » s'avère extrêmement frustrant. Au lieu d'affecter au comité de travail de l'annexe « T » des membres du personnel des opérations, Postes Canada a choisi plutôt d'y affecter des membres du personnel des relations de travail. Postes Canada ne manifeste aucun intérêt pour les nouveaux projets, et se contente d'afficher une attitude très frileuse devant les idées ou initiatives novatrices qui lui sont présentées, ce qui est très insultant. Malgré les difficultés qu'entraîne ce manque flagrant de collaboration de la part de Postes Canada, la consœur Lynne Pajot et le confrère Christopher Schwartz, tous deux affectés à l'annexe « T », accomplissent un travail extraordinaire pour le compte du Syndicat, et ils continuent de faire valoir nos intérêts.

Dans mon rapport présenté au congrès de 2011, j'ai parlé des changements majeurs que Postes Canada avait apportés au Programme d'apprentissage et que nous avons dû accepter en raison de l'insistance de l'employeur. Le programme que nous avons élaboré s'était avéré un franc succès. Presque tous les membres qui suivaient le programme d'apprentissage décrochaient leur diplôme avec des notes très élevées. La dernière cohorte à obtenir son diplôme comptait 50 % de femmes, ce qui répondait à l'un des objectifs que nous nous étions fixés.

Postes Canada a démantelé un programme d'initiative syndicale qui marchait très bien, et, à la place, elle a institué une nouvelle façon de faire. Au lieu de suivre des modules et des cours conçus expressément pour les techniciennes et techniciens du service postal, les apprentis suivent à présent des cours généraux d'électromécanique de niveau collégial durant deux ans. Une fois leur diplôme en main, ils ont droit à une brève formation sur les machines utilisées aux postes. Les apprentis qui suivent actuellement le programme éprouvent plus de difficultés que les cohortes précédentes, et le taux de décrochage est inacceptable. Malgré ces problèmes, le Syndicat continuera de soutenir les apprentis, et il fera pression sur Postes Canada pour que les membres aient de meilleures possibilités d'accéder aux métiers spécialisés.

Un grand nombre de programmes de l'annexe « T » visent à récupérer du travail à l'interne, ce qui suppose défendre les intérêts des membres des groupes 3 et 4. Afin de nous assurer de bien représenter leurs intérêts, nous avons récemment tenu une conférence qui a réuni des représentantes et représentants des groupes 3 et 4 de partout au pays. Il s'agit d'une initiative que nous devons répéter régulièrement, car les connaissances échangées durant la conférence nous seront très utiles pour préparer la prochaine ronde de négociations.

Un des avantages que nous tirons du financement prévu à l'annexe « T » est la participation du Syndicat à la conférence annuelle de l'université Rutgers sur l'économie de la poste et de la logistique. Le Syndicat parraine cette conférence annuelle depuis au moins dix ans, et, en tant que représentant d'un parraineur, je siège au comité de planification. Les conférences se déroulent habituellement en Europe, car la majorité des gens qui y participent vivent et travaillent sur ce continent. Ces derniers sont économistes, avocats spécialistes de la réglementation et de la concurrence, gestionnaires d'administration postale, représentants d'organismes régulateurs et employés du domaine de la poste et de la logistique. À l'invitation de l'association nationale des facteurs et factrices des États-Unis (National Association of Letter Carriers – NALC), le Syndicat est devenu participant de cette conférence. Le Syndicat et la NALC y ont également convié le syndicat des travailleurs et travailleuses des communications de Grande-Bretagne (Communication Workers Union – CWU) et l'Internationale des compétences et des services (UNI).

Ces cinq dernières années, j'ai présidé des séances de la conférence. Le Syndicat y présente toujours un rapport de recherche sur les enjeux de la poste que préparent le confrère Geoff Bickerton et la consœur Kathie Steinhoff. Les renseignements recueillis dans le cadre de cette conférence annuelle s'avèrent hautement précieux pour le Syndicat. Je recommande donc la poursuite de notre participation à la conférence Rutgers.

REMERCIEMENTS ADRESSÉS AU PERSONNEL

Pour moi, la partie de mon rapport réservée aux remerciements est sans doute la plus importante, mais, en même temps, elle est la plus incongrue pour rendre compte du travail soutenu que le personnel du bureau national accompli au nom des membres. Si les choses se sont si bien déroulées pour moi au cours du mandat en tant que secrétaire-trésorier national, c'est justement grâce au personnel du bureau national.

La directrice des finances et de l'administration, Linda Desjardins-Bergeron, travaille au Syndicat depuis un peu plus d'un an. Elle poursuit avec compétence le travail de Sylvain Beaudry, soit celui d'informer le Conseil exécutif national sur la situation financière du Syndicat, de gérer les placements et les flux de trésoreries et de voir à l'administration d'une organisation dont le budget s'exprime en millions de dollars.

Le service de la technologie de l'information peut compter sur Rick Martel, directeur de la technologie de l'information, et Deborah Roache, directrice des affaires électroniques. Tous deux ont la responsabilité de voir à la stabilité, à la fiabilité et à la soutenabilité du système informatique du Syndicat, dont il a été question plus tôt dans le présent rapport. L'équipe qu'ils supervisent nous permet d'étendre nos possibilités sur le plan technologique.

Les consœurs Claire Gravelle et Angèle Morin travaillent à mes côtés depuis 19 ans.

Professionalisme et fiabilité : deux grandes qualités qu'elles possèdent toutes les deux! Elles organisent les réunions du Conseil exécutif national et des comités nationaux ainsi que le congrès national. Elles accomplissent toutes les tâches administratives rattachées au poste d'adjointe au secrétaire-trésorier national, le tout comme si c'était leur seconde nature. Au terme du mandat actuel, la consœur Gravelle prendra sa retraite. Le Syndicat verra donc partir une employée efficace et joviale qui connaît très bien l'organisation, et ce, depuis de nombreuses années. La consœur Gravelle va nous manquer à tous.

Les sections locales qui ont des questions ou des préoccupations au sujet des ristournes peuvent compter sur la consœur Maggie Bérubé-Collins. La consœur Sandra Figueiredo, préposée du service des dossiers des membres, s'occupe également du traitement des ristournes depuis le départ de la consœur Veronica Malette, qui a pris sa retraite après 37 années de service. La consœur Figueiredo s'occupe aussi des unités du secteur privé.

Au cours du mandat, le confrère Evan Thornton, auparavant adjoint aux achats et à l'imprimerie, s'est joint à l'équipe du service des dossiers des membres, tout comme la consœur Jackie Morris, qui occupait auparavant un poste d'adjointe administrative. Cette équipe voit de manière compétente au maintien à jour des dossiers des membres, et elle s'empresse toujours d'aider les sections locales.

Le personnel du service de la comptabilité représente une plus-value pour le Syndicat. Les consœurs Carole Blais et Line Denis voient à ce que les fournisseurs soient payés dans les meilleurs délais. Elles ont toute la gratitude des dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux, car elles s'assurent que les demandes de remboursement de dépenses sont payées avec exactitude et sans délai. Elles veillent à ce que les demandes de remboursement de dépenses soient accompagnées des pièces justificatives requises, dont le formulaire d'autorisation de déplacement. La consœur Denis vérifie aussi les états financiers annuels des sections locales et me fournit régulièrement des comptes rendus.

La consœur Sylvie Houle occupe le poste de préposée principale aux livres. Ses compétences professionnelles constituent un grand atout pour le Syndicat. Grâce à la consœur Houle, la directrice des finances et de l'administration peut accomplir un travail accru. Le confrère Mario Cloutier, commis à la paie, veille à ce que nous recevions tous notre paie toutes les deux semaines en reconnaissance de notre travail. Sa participation au comité national mixte de santé et de sécurité est appréciée de tous, et il nous aide à maintenir un environnement de travail sécuritaire.

La consœur Nicky Gaffney a veillé au suivi du Fonds d'éducation et du Fonds de garde d'enfants jusqu'à la fin de février 2015. Nous lui sommes très reconnaissants de la compétence et de la diligence dont elle a fait preuve dans le cadre de son travail. La consœur Gaffney s'est occupée de la comptabilité de la Société immobilière STTP, gardienne des biens immobiliers du Syndicat. Elle a accepté un poste assorti de responsabilités accrues au sein d'une autre organisation. Cette dernière a beaucoup de chance d'accueillir une employée aussi chevronnée. Elle a été remplacée par la consœur Gail Clement, qui, nous en sommes certains, saura accomplir un excellent travail.

Les sections locales qui ont des préoccupations ou des questions au sujet de la facturation des congés pour fonctions syndicales pris aux termes de la clause 26.06 de la convention collective de l'unité urbaine et de la clause 21.02 de la convention collective de l'unité des FFRS savent qu'elles peuvent compter sur la consœur Johanne Toner pour les aider. En plus de ce travail, la consœur Toner vient prêter main forte au service de la comptabilité quand d'autres employées sont en congé.

Comme vous pouvez sans doute le constater, je suis très reconnaissant envers toute cette équipe, qui accomplit un excellent travail à servir les membres du Syndicat. Bien qu'il puisse paraître inapproprié d'exprimer mes remerciements dans le présent rapport, je crois qu'il est important pour les déléguées et délégués d'avoir une idée des exigences auxquelles doit répondre le personnel de l'organisation qu'ils financent à l'aide de leurs cotisations syndicales.

Enfin, je tiens à remercier les membres qui m'ont confié les tâches de secrétaire-trésorier national ces 19 dernières années. Pour moi, œuvrer au service des membres a été un honneur et un privilège. J'espère avoir réussi à garder votre confiance en mon engagement et en mon dévouement envers les membres.

Je vous souhaite un agréable congrès!

Solidarité,

George Kuehnbaum
Secrétaire-trésorier national

/akm
sepb 225
/scfp 1979
p.j.

	Fonds général	Fonds de défense	Fonds de réserve
Solde des fonds de 2013	-\$1,228,861	\$17,354,511	\$8,105,210
Excédent des revenus sur les dépenses - 2014 (dépenses sur les revenus)	\$2,320,838	\$1,107,650	\$1,792,601
Réévaluation - Avantages sociaux futurs	-\$632,448		
Transfert au fonds de réserve de 2014	-\$2,320,838		\$2,320,838
Solde des fonds de 2014	-\$1,861,309	\$18,462,161	\$12,218,649
Excédent des revenus sur les dépenses - 2015 (dépenses sur les revenus)	-\$2,493,975	\$607,118	\$1,630,746
Transfert du fonds de réserve de 2015 pour les activités courantes	\$2,118,070		-\$2,118,070
Solde des fonds de 2015	-\$2,237,214	\$19,069,279	\$11,731,325

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2010	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2011	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2012	Total des trois exercices au 30 juin 2012	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Prévisions budgétaires pour l'exercice se terminant le 30 juin 2015	Total des trois exercices au 30 juin 2015
REVENUS								
Cotisations - Revenu brut	\$26,011,174	\$26,023,036	\$26,905,530	\$78,939,740	\$26,800,376	\$26,616,208	\$27,120,845	\$80,537,429
Placements	\$102,210	\$32,661	\$78,432	\$213,303	-\$45,648	\$502,453	\$171,776	\$628,581
Autres	\$353,154	\$220,513	\$142,273	\$715,940	\$139,702	\$183,043	\$123,845	\$446,590
Total des revenus	\$26,466,538	\$26,276,210	\$27,126,235	\$79,868,983	\$26,894,430	\$27,301,704	\$27,416,466	\$81,612,600
Administration								
Droits d'affiliation	\$560,805	\$558,950	\$561,275	\$1,681,030	\$552,389	\$544,441	\$561,000	\$1,657,830
Amortissement des immobilisations	\$344,112	\$277,855	\$386,056	\$1,008,023	\$219,764	\$227,979	\$263,511	\$711,254
Informatisation	\$393,833	\$477,244	\$304,905	\$1,175,982	\$432,671	\$370,255	\$527,446	\$1,330,372
Location	\$258,397	\$255,872	\$210,227	\$724,496	\$181,578	\$177,361	\$166,320	\$525,259
Réparations et entretien	\$92,794	\$109,590	\$74,842	\$277,226	\$65,727	\$65,774	\$82,738	\$214,239
Frais généraux	\$10,813	\$8,055	\$13,252	\$32,120	\$7,542	\$8,388	\$7,750	\$23,680
Assurance	\$33,220	\$52,202	\$21,865	\$107,287	\$23,902	\$26,460	\$26,793	\$77,155
Frais bancaires et frais d'intérêts	\$5,963	\$5,432	\$7,119	\$18,514	\$4,868	\$4,559	\$5,650	\$15,077
Bibliothèque	\$50,158	\$72,332	\$75,054	\$197,544	\$71,911	\$73,246	\$58,514	\$203,671
Loyer	\$1,516,983	\$1,564,186	\$1,597,030	\$4,678,199	\$1,513,964	\$1,605,622	\$1,563,207	\$4,682,793
Affranchissement	\$346,009	\$324,791	\$310,047	\$980,847	\$228,698	\$319,881	\$422,840	\$971,419
Impression et fournitures	\$321,673	\$227,388	\$236,954	\$786,015	\$160,148	\$195,318	\$216,000	\$571,466
Honoraires prof. - vérification	\$40,279	\$40,906	\$48,680	\$129,865	\$46,692	\$57,574	\$50,000	\$154,266
Honoraires prof.- général	\$164,232	\$103,349	\$45,563	\$313,144	\$70,730	\$89,418	\$81,500	\$241,648
Relations publiques et publicité	\$13,093	\$15,978	\$11,527	\$40,598	\$8,368	\$14,183	\$15,000	\$37,551
Déménagements	\$62,453	\$20,015	\$184,482	\$266,950	\$82,907	\$35,655	\$180,000	\$298,562
Téléphone, télécopieur et cellulaire	\$336,127	\$333,917	\$351,374	\$1,021,418	\$338,392	\$386,594	\$448,540	\$1,173,526
Hébergement - A.T.T.	\$79,838	\$121,269	\$94,073	\$295,180	\$49,613	\$33,630	\$70,000	\$153,243
Total Administration	\$4,630,782	\$4,569,331	\$4,534,325	\$13,734,438	\$4,059,864	\$4,236,338	\$4,746,809	\$13,043,011

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2010	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2011	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2012	Total des trois exercices au 30 juin 2012	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Prévisions budgétaires pour l'exercice se terminant le 30 juin 2015	Total des trois exercices au 30 juin 2015
Salaires et avantages sociaux								
Dirigeantes, dirigeants nationaux, directrices et directeurs nationaux et autres	\$4,436,433	\$4,315,216	\$4,680,315	\$13,431,964	\$4,556,279	\$4,734,581	\$4,981,566	\$14,272,426
Personnel - bureaux national et régionaux	\$4,285,452	\$4,434,516	\$4,368,195	\$13,088,163	\$4,251,191	\$4,177,832	\$4,333,070	\$12,762,093
Avantages sociaux	\$3,217,075	\$3,453,135	\$3,499,361	\$10,169,571	\$3,316,207	\$3,352,521	\$3,463,587	\$10,132,315
Total des salaires et avantages sociaux	\$11,938,960	\$12,202,867	\$12,547,871	\$36,689,698	\$12,123,677	\$12,264,934	\$12,778,223	\$37,166,834
Allocations quotidiennes et déplacements								
Dirigeantes, dirigeants nationaux, directrices et directeurs nationaux et permanentes, permanents syndicaux	\$1,522,857	\$1,236,686	\$898,617	\$3,658,160	\$943,871	\$885,156	\$830,713	\$2,659,740
Dépenses d'automobile	\$71,439	\$84,916	\$76,231	\$232,586	\$79,697	\$72,804	\$75,532	\$228,033
Total allocations quotidiennes et déplacements	\$1,594,296	\$1,321,602	\$974,848	\$3,890,746	\$1,023,568	\$957,960	\$906,245	\$2,887,773
Réunions et services								
Comité d'appel	\$5,065	\$254	\$946	\$6,265	\$3,894	\$0	\$5,000	\$8,894
Arbitrage	\$3,322,550	\$4,126,541	\$3,564,668	\$11,013,759	\$3,111,138	\$3,295,135	\$2,981,498	\$9,387,771
Conseils régionaux	\$5,890	\$521,273	\$193	\$527,356	\$0	\$0	\$0	\$0
Comité sur la formulation claire	\$55,189	\$8,701	\$0	\$63,890	\$0	\$0	\$0	\$0
Conférences statutaires	\$20,894	\$859,001	\$147	\$880,042	\$0	\$0	\$786,810	\$786,810
Congrès national	\$0	\$1,353	\$3,474,518	\$3,475,871	\$122	\$0	\$3,056,947	\$3,057,069
Comité de discipline	\$31,916	\$2,173	\$15,204	\$49,293	\$9,425	\$2,380	\$14,000	\$25,805
Éducation - séminaires	\$242,582	\$210,995	\$146,304	\$599,881	\$232,224	\$89,988	\$310,000	\$632,212
Fonds accumulés - participation des groupes d'équité	\$0	\$0	\$0	\$0	\$47,200	\$373,338	\$0	\$420,538
Remboursements - 7.57	\$3,529	\$2,669	\$1,352	\$7,550	\$594	\$0	\$65,000	\$65,594
Remboursements 7.63 - Garde d' enfants	\$58,349	\$47,211	\$11,760	\$117,320	\$15,870	\$11,770	\$39,500	\$67,140
Remboursements - 7.58	\$24,406	\$79,082	\$44,523	\$148,011	\$21,973	\$12,617	\$80,000	\$114,590
Remboursements - participation des groupes d'équité - 7.59	\$1,896	\$41,245	\$61,994	\$105,135	\$570	\$6,833	\$80,000	\$87,403
Remboursement -11.07 - Québec			\$18,001	\$18,001	\$0	\$0	\$20,000	\$20,000
Journal	\$144,053	\$55,495	\$53,263	\$252,811	\$106,786	\$118,834	\$120,000	\$345,620
Frais juridiques - général	\$1,460,830	\$1,477,004	\$1,711,028	\$4,648,862	\$1,253,742	\$1,117,391	\$1,032,400	\$3,403,533
Salaires perdus	\$0	\$152,099	\$427,804	\$579,903	\$198,104	\$0	\$0	\$198,104
Conseil national des syndic	\$81,864	\$73,187	\$47,190	\$202,241	\$42,865	\$49,649	\$65,166	\$157,680
Réunions du Conseil exécutif national	\$75,668	\$180,604	\$92,208	\$348,480	\$99,387	\$80,708	\$94,144	\$274,239
Réunions du CEN et des CER	\$44,130	\$155	\$49,797	\$94,082	\$54,462	\$48,623	\$54,008	\$157,093

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2010	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2011	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2012	Total des trois exercices au 30 juin 2012	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Prévisions budgétaires pour l'exercice se terminant le 30 juin 2015	Total des trois exercices au 30 juin 2015
Réunions du Comité exécutif national	\$53,901	\$29,545	\$29,792	\$113,238	\$34,755	\$36,267	\$34,050	\$105,072
Comité national de santé et sécurité	\$40,649	\$18,335	\$22,573	\$81,557	\$16,449	\$18,333	\$24,531	\$59,313
Comité national des droits de la personne	\$170,513	\$155,394	\$107,916	\$433,823	\$184,130	\$143,771	\$208,852	\$536,753
Réunions des présidents et présidentes	\$589,811	\$368	\$0	\$590,179	\$702,776	\$240,054	\$0	\$942,830
Comité national de la mesure du travail	\$39,689	\$20,755	\$22,214	\$82,658	\$22,206	\$20,627	\$26,096	\$68,929
Comité national des femmes	\$49,362	\$30,721	\$55,396	\$135,479	\$55,234	\$63,507	\$65,018	\$183,759
Négociations urbaines	\$44,621	\$1,132,730	\$698,840	\$1,876,191	\$456,474	\$147,782	\$100,000	\$704,256
Négociations - Externe	\$9,407	\$6,945	\$47,687	\$64,039	\$96,514	\$75,117	\$70,000	\$241,631
Organisation - Poste moderne	\$353,227	\$277,286	\$423,144	\$1,053,657	\$503,203	\$0	\$0	\$503,203
Autres	\$18,239	\$10,457	\$5,288	\$33,984	\$9,338	\$61,903	\$17,000	\$88,241
Conférences prénégociations	\$634,322		\$548	\$634,870	\$0	\$0	\$705,589	\$705,589
Négociations FFRS	\$445,301	\$510,523	\$564,963	\$1,520,787	\$370,707	\$6,914	\$0	\$377,621
Services FFRS	\$0	\$808	\$4,100	\$4,908	\$0	\$0	\$0	\$0
Référendum	\$7,185	\$54,711	\$10,307	\$72,203	\$83,572	\$0	\$40,000	\$123,572
Droits d'inscription	\$22,049	\$45,015	\$31,162	\$98,226	\$23,165	\$69,517	\$50,555	\$143,237
Sauvons Postes Canada				\$0	\$0	\$570,000	\$500,000	\$1,070,000
Comité des résolutions	\$0	\$14,530	\$0	\$14,530	\$0	\$0	\$0	\$0
Projet d'ancienneté	\$27,176		\$1,166	\$28,342	\$0	\$0	\$0	\$0
Programme Assistance Invalidité Courte Durée (PAICD)				\$0	\$0	\$227,153	\$200,000	\$427,153
Déléguées et délégués sociaux			\$0	\$0	\$1,087	\$0	\$3,000	\$4,087
Soutien au mouvement syndical et aux coalitions	\$140,096	\$184,937	\$107,855	\$432,888	\$154,278	\$228,824	\$210,000	\$593,102
Comité de transition FFRS	\$0	\$40,024	\$59,641	\$99,665	\$12,239	\$0	\$0	\$12,239
Organisation interne	\$137,863	\$29,054	\$12,200	\$179,117	\$61,122	\$367,842	\$420,000	\$848,964
Participation des femmes - fonds accumulés 7.58	\$0	\$0	\$0	\$0	\$29,484	\$36,757	\$0	\$66,241
	\$8,362,222	\$10,401,180	\$11,925,692	\$30,689,094	\$8,015,089	\$7,521,634	\$11,479,164	\$27,015,887
Total des dépenses	\$26,526,260	\$28,494,980	\$29,982,736	\$85,003,976	\$25,222,198	\$24,980,866	\$29,910,441	\$80,113,505
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses sur les revenus)	-\$59,722	-\$2,218,770	-\$2,856,501	-\$5,134,993	\$1,672,232	\$2,320,838	-\$2,493,975	\$1,499,095

REVENUS

Placements	\$686,267	\$737,207	\$93,449	\$1,516,923	\$442,487	\$1,108,357	\$613,553	\$2,164,397
Autres	\$0	\$9,740	\$297,000	\$306,740	\$0	\$0	\$0	\$0
Résiduel - règlements de griefs	\$401,540	\$0	\$0	\$401,540	\$0	\$0	\$0	\$0
	\$1,087,807	\$746,947	\$390,449	\$2,225,203	\$442,487	\$1,108,357	\$613,553	\$2,164,397

DÉPENSES

Indemnités de grève	\$0	\$8,449,911	\$0	\$8,449,911	\$2,197	\$525	\$0	\$2,722
Frais juridiques liés à la grève	\$0	\$49,009	\$4,951	\$53,960	\$0	\$0	\$5,000	\$5,000
Intérêts et frais de service - Grève	\$0	\$6,299	\$6,407	\$12,706	\$2,688	\$182	\$1,435	\$4,305
Total Dépenses	\$0	\$8,505,219	\$11,358	\$8,516,577	\$4,885	\$707	\$6,435	\$12,027

Excédent des revenus sur les dépenses
(dépenses sur les revenus)

\$1,087,807	-\$7,758,272	\$379,091	-\$6,291,374	\$437,602	\$1,107,650	\$607,118	\$2,152,370
-------------	--------------	-----------	--------------	-----------	-------------	-----------	-------------

ÉTAT DU FONDS DE RÉSERVE

	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2010	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2011	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2012	Total des trois exercices au 30 juin 2012	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2013	Total réel pour l'exercice se terminant le 30 juin 2014	Prévisions pour l'exercice se terminant le 30 juin 2015	Total des trois exercices au 30 juin 2015
REVENUS								
Cotisations par personne	\$736,064	\$728,414	\$752,027	\$2,216,505	\$748,825	\$738,656	\$740,797	\$2,228,278
Cotisations par personne - syndicalisation externe	\$736,064	\$728,414	\$752,027	\$2,216,505	\$748,825	\$738,656	\$740,797	\$2,228,278
Placements	\$524,949	\$444,505	\$42,312	\$1,011,766	\$396,413	\$1,156,024	\$512,841	\$2,065,278
Total Revenus	\$1,997,077	\$1,901,333	\$1,546,366	\$5,444,776	\$1,894,063	\$2,633,336	\$1,994,435	\$6,521,834
DÉPENSES								
Ristournes du CTC	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$65,177	\$0	\$65,177
Congrès du CTC	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$53,663	\$0	\$53,663
Conférence postale internationale	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Mouvement syndical	\$31,250	\$0	\$10,063	\$41,313	\$30,862	\$0	\$30,000	\$60,862
Mesure des itinéraires (observation) - Winnipeg	\$21,746	\$21,597	\$0	\$43,343	\$0	\$0	\$0	\$0
Salaires perdus	\$352,832	\$0	\$0	\$352,832	\$0	\$0	\$0	\$0
CEN Winnipeg	\$30,000	\$0	\$0	\$30,000	\$0	\$0	\$0	\$0
Conférences prénégociations FFRS	\$0	\$167,519	\$756	\$168,275	\$0	\$0	\$0	\$0
Sauvons Postes Canada	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$359,759	\$0	\$359,759
Révision de la structure	\$96,086	\$0	\$0	\$96,086	\$0	\$0	\$0	\$0
Comité de transition	\$203,578	\$0	\$0	\$203,578	\$0	\$0	\$0	\$0
Organisation - externe	\$1,098,681	\$514,893	\$190,316	\$1,803,890	\$267,410	\$362,136	\$333,689	\$963,235
Organisation - Poste moderne	\$45,000	\$0	\$0	\$45,000	\$0	\$0	\$0	\$0
Total Dépenses	\$1,879,173	\$704,009	\$201,135	\$2,784,317	\$298,272	\$840,735	\$363,689	\$1,502,696
Excédent des revenus sur les dépenses (dépenses sur les revenus)	\$117,904	\$1,197,324	\$1,345,231	\$2,660,459	\$1,595,791	\$1,792,601	\$1,630,746	\$5,019,138

RAPPORT

DU

DIRIGEANT NATIONAL DES GRIEFS

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Confrères et consœurs,

Le mandat qui se termine en a été un des plus difficiles qui ait été donné de voir. Le gouvernement fédéral vise à réduire les droits des travailleurs et travailleuses en s'attaquant principalement aux Syndicats. La lutte contre ce gouvernement ne fait que commencer à moins que les citoyennes et citoyens lui indiquent la porte de sortie à la prochaine élection au printemps ou à l'automne prochain.

Le gouvernement fédéral a été très actif et intrusif pour combattre les syndicats qu'il considère ses obstacles à sa vision de son Canada. Cette vision des « *United Provinces of America (UPA)* » se veut forcément un pays où les syndicats sont affaiblis, les conditions de travail, les avantages sociaux et les coûts de la main-d'œuvre réduits au maximum au détriment de la classe moyenne, qui n'arrête plus de s'appauvrir.

Postes Canada

En regard de l'objectif visant la réduction des droits et avantages des travailleuses et travailleurs de la poste, le gouvernement, suite au départ de Moya Greene, a procédé à la nomination de Deepak Chopra, homme de paille tout indiqué, à la direction de Postes Canada.

« Le gouvernement a nommé Deepak Chopra au poste de président directeur général de la Société canadienne des postes jusqu'en janvier 2016. Le salaire associé à ce poste varie entre 440 900 \$ et 518 600 \$. »

La première action concertée d'importance entre Postes Canada, sous la gouverne de Chopra, et le gouvernement fut l'attaque à l'encontre des conventions collectives. À la suite de son élection majoritaire au mois de mai 2011, le gouvernement a adopté une loi draconienne de retour au travail assortie d'un processus d'arbitrage inéquitable, inadéquat et injuste favorisant exclusivement la Société. Bien sûr, compte tenu d'un tel agenda, aucun de nos vis-à-vis patronaux n'étaient des négociateurs digne de ce nom. Bref! Il n'y a jamais eu de négociations véritables et plus particulièrement après l'élection d'un gouvernement conservateur majoritaire en mai 2011.

Sans le droit de grève, l'équilibre de la négociation n'existe tout simplement pas.

Cette loi répressive fait actuellement l'objet d'un pourvoi devant les tribunaux. Il est permis de croire que la Cour suprême devra se prononcer sur notre contestation.

Puis, le projet en 5 points, approuvé immédiatement par le gouvernement après l'annonce faite par la Société, a été mis sur pied, éliminant la livraison à domicile, réduisant du coup les itinéraires des factrices et des facteurs de l'ordre de 40 % à 50 % là où les BPCOM sont misent en place. Ce projet se greffe au tri séquentiel, ajoutant des effets négatifs sur l'ensemble des groupes et particulièrement sur le nombre de postes abolis dans le groupe 2. Hormis les coupures de postes de travail, la poste moderne a amené son lot de problèmes de santé et de sécurité.

Cour suprême du Canada

À l'époque du *Renvoi relatif à l'Alberta*, le juge en chef Dickson, dans un rapport dissident, n'était pas insensible au profond déséquilibre qui survient à la table de négociation lorsqu'un syndicat se voit retirer le droit de grève sans pouvoir recourir à un **mécanisme véritable** de règlement des différends liés à la négociation collective :

« Manifestement, si le droit de grève devait être refusé et s'il n'était remplacé par aucun moyen efficace et juste de résoudre les conflits de travail, les employés se verraient refuser tout apport susceptible d'assurer des conditions de travail équitables et décentes et le droit des relations de travail s'en trouverait faussé entièrement à l'avantage de l'employeur. C'est pour cette raison que l'interdiction législative de la grève doit s'accompagner d'un mécanisme de règlement des différends par un tiers. Je suis d'accord avec ce que dit l'Alberta International Fire Fighters Association à la page 22 de son mémoire, à savoir : 'Il est également reconnu qu'employeurs et employés doivent être sur un même pied d'égalité en situation de grève ou d'arbitrage obligatoire lorsque le droit de grève est retiré' ».

Le but d'un tel mécanisme est d'assurer que la perte du pouvoir de négociation par suite de l'interdiction législative des grèves est compensée par l'accès à un système qui permet de résoudre équitablement, efficacement et promptement les différends mettant aux prises employés et employeur ». (*Renvoi relatif à l'Alberta*)

Le gouvernement fédéral nous a non seulement retiré le droit de grève, mais il n'a pas prévu non plus un mécanisme donnant accès à un système qui aurait permis de résoudre équitablement et efficacement les différends mettant aux prises le STTP avec la SCP.

Quelles sont les chances que la Cour suprême accueille notre contestation de la Loi C-6?

Avant le jugement de la Cour suprême du 30 janvier 2015 dans le pourvoi « *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* », l'atmosphère était plutôt à la morosité. Depuis ce jugement, tous les espoirs sont permis. La Cour suprême a conclu que le droit de grève était constitutionnel :

« Le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement. »

Aujourd'hui nous sommes optimistes, nous croyons que c'est possible maintenant que le droit de grève est protégé par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

C'est le droit de grève qui garantit l'exercice réel du droit de négocier collectivement!

Liberté d'expression, atteinte à la liberté, profilage et droits syndicaux

Ces dernières années, Postes Canada s'est acharnée à vouloir limiter les droits syndicaux ainsi qu'à limiter la liberté d'expression du Syndicat et de ses membres.

Dépôt d'un grief et d'une demande d'ordonnance de la nature d'une injonction provisoire

À l'aube de l'implantation de la poste moderne, Postes Canada a attaqué avec virulence le droit à la libre expression à la suite de la mise sur pied des Forums régionaux. Un stratagème mis en place par des dirigeants de la Société pour gagner les membres à d'éventuels reculs des bénéfices en rupture avec les positions syndicales. C'était là paver le chemin de la prochaine négociation à la baisse avec le Syndicat par de subtiles mesures d'intimidation auprès de ses membres, allant jusqu'à laisser planer la possibilité d'une disparition **du service postal gouvernemental entraînant ainsi les pertes d'emplois**. (2010)

Ces réunions se tenaient en contravention de la convention collective et du *Code canadien du travail* (CCT). À certains endroits, les dirigeantes et dirigeants ne pouvaient pas avoir accès à ces Forums, ou bien les dirigeantes et dirigeants syndicaux étaient amputés de leurs droits de paroles.

Un arbitre national a accueilli le grief en déclarant que la Société avait enfreint les dispositions de l'article 94 du CCT de même que de très nombreuses dispositions de la convention collective dont, nommément, les clauses 3.01, 3.04 et 5.01 à l'occasion de la tenue de forums régionaux et déclarait non fondées, tant en faits qu'en droit, les sanctions d'exclusion d'accès aux établissements de la Société imposées à des dirigeants plein temps du Syndicat.

Dans le cadre d'une vaste campagne visant à sensibiliser le public sur un projet déjà bien engagé de privatisation du service postal, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes a invité ses membres à porter des macarons, l'un de couleur rouge portant l'inscription « Paix, joie, un service postal public, universel. », l'autre de couleur bleue sur lequel l'on pouvait lire « Votre service postal public livre la marchandise... pour l'instant... ». Il y avait abus de droit de la part de la Société du fait qu'elle se sert de la **menace disciplinaire pour brimer la liberté d'expression** et du fait que différents arbitres ont statué au cours des années que le port de ce genre de macaron ou insigne était légitime et que la Société n'avait aucun droit de l'interdire et encore moins d'imposer des mesures disciplinaires aux employées et employés qui choisissent de s'exprimer ainsi.

Le litige mettait principalement en cause l'interprétation et l'application des clauses 5.01 et 9.103 de la convention collective ainsi que de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

L'arbitre a accueilli le grief et a déclaré que la *Charte canadienne des droits et libertés* **faisait partie de la convention collective** et a ordonné de lever toutes les mesures disciplinaires.

Cote de sécurité

Dépôt d'un grief et d'une demande d'ordonnance de la nature d'une injonction provisoire

Le 7 décembre 2012, Postes Canada fait part au Syndicat de son intention de **soumettre l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la Société**, dès le 29 avril 2013, à un processus d'enquête de sécurité obligatoire qui consiste à mettre sur pied une « **Pratique relative à l'enquête de sécurité sur le personnel** ». L'employeur voulait ainsi soumettre les travailleuses et travailleurs à une vérification du casier judiciaire, à une vérification de crédit et de solvabilité et, dans certains cas, à une vérification des empreintes digitales.

Le refus de coopérer au cours du procédé de vérification ou le non-respect de cette pratique entraînerait des mesures disciplinaires incluant le congédiement. La « Pratique » permettait aussi la mise à jour de la cote de fiabilité tous les 10 ans ou plus souvent, selon les modifications apportées aux tâches, aux ententes contractuelles, aux lois ou aux autres obligationsAu gré du vent.

Le Syndicat a déposé une demande de la nature d'une **injonction** et obtenu d'un arbitre une ordonnance enjoignant Postes Canada de cesser et de ne pas mettre en œuvre sa « Pratique » avant que la question soit tranchée au mérite par un autre arbitre national.

L'arbitre national a bien cerné l'intention de la Société :

« ... Dans le cas sous étude, il s'agit simplement d'une règle d'entreprise qui n'est soutenue par aucune disposition législative, et qui n'est justifiée que par des intérêts commerciaux. »

Il a été ordonné à la Société de cesser d'exiger que les travailleuses et travailleurs autorisent la vérification de leurs antécédents criminels, leur dossier de crédit et autres informations personnelles, et soient tenus de fournir leurs empreintes digitales à la Société ou à ses représentants. Il est aussi ordonné à la Société de cesser d'imposer des mesures de représailles aux travailleuses et travailleurs qui ont refusé d'autoriser la vérification de leurs informations personnelles.

En rétrospective, la Société a tenté de museler le Syndicat et les membres dans le but d'affaiblir celui-ci et de s'ingérer dans la vie privée des travailleuses et travailleurs sous de sombres prétextes de sécurité des employées et employés, et aussi en limitant la liberté d'expression de tous et chacun lorsque vient le temps de défendre nos emplois et le service public à la population

La santé et la sécurité

Sa manière d'agir, plus particulièrement dans le dossier de la transformation postale, démontre à quel point la SCP est beaucoup plus intéressée à la question financière qu'à régler les questions reliées à la santé et à la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Ses agissements et son entêtement à continuellement vouloir refiler la responsabilité des accidents sur le dos de nos membres est un autre exemple de sa courte vision d'un milieu de travail sain et sécuritaire.

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

Modifications majeures au Code canadien du travail

Au cours du dernier mandat, le gouvernement conservateur a déposé en octobre 2013 à la Chambre des communes le projet de **loi C-4** qui modifie considérablement la partie II du CCT.

Les changements apportés au *Code* sont une attaque directe envers les droits des travailleurs et travailleuses en matière de santé et de sécurité. La plus importante modification réside dans la modification de la définition de danger, à l'article 122 (1) du *Code*. La nouvelle définition se lit comme suit : « ... *situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne exposée...* » Cette nouvelle définition affaiblit considérablement les droits des travailleurs et travailleuses lors de situations dangereuses et elle entraînera indubitablement une augmentation des blessures et des accidents. De plus, les articles 128 et 129 concernant le droit de refus sont aussi modifiés.

Poste moderne

Tous les groupes de l'exploitation postale urbaine et les FFRS sont touchés de près ou de loin. Des changements majeurs ont bouleversés le milieu de travail : la mécanisation du tri séquentiel du courrier, l'apparition de nouvelles méthodes de livraison, l'augmentation radicale de la motorisation et de la baisse annoncée des points de livraison à domicile. Le Syndicat a dû, au cours de ce dernier mandat, réagir rapidement et il l'a fait tant sur le front juridique que sur celui de la santé et de la sécurité. La position du Syndicat en matière d'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux équipements mécanisés de tri a toujours été la même depuis le début de la mécanisation : de faire des études ergonomiques sur ces nouveaux équipements ou nouvelles méthodes avant de les introduire dans le milieu de travail. Postes Canada, à son habitude, avec l'introduction du tri séquentiel, a changé considérablement la manière dont le courrier est traité et acheminé sans considération pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses.

Arbitrage de différends pour les questions relatives au groupe 1

À la suite de l'introduction de nouveaux équipements mécanisés dans le milieu de travail et devant l'échec des négociations entre les parties en vertu de l'article 29, le Syndicat et Postes Canada se sont retrouvées en arbitrage de différends.

Cet arbitrage s'est déroulé devant l'arbitre Brian Keller et s'est échelonnée pendant 28 jours d'audiences échelonnés du mois de juin 2010 à décembre 2012. Le Syndicat a soulevé des préoccupations relatives à la santé et à la sécurité et identifiés des effets défavorables sur différents aspects de la transformation postale (concernant le lecteur optique de caractères multi-lignes (LOCM), les chariots CDL, les roulements des tâches, les cantines dans les aires de travail, la réduction des postes de jour, les tableaux d'affichage du Syndicat, les effectifs, les tapis antifatigue et les lecteurs portables). L'arbitre Keller a rendu sa décision le 30 mai 2013.

L'arbitre a ordonné à Postes Canada de faire des études ergonomiques sur le LOCM ainsi qu'au chariot CDL et aux lecteurs portables, en plus d'agir relativement à la mise en place d'un roulement des tâches adéquat au LOCM.

Étude ergonomique indépendante au LOCM

Le Syndicat et Postes Canada se sont entendus pour que la firme d'ergonomes *Human Factors North* (HFN) réalise une étude ergonomique conjointe et indépendante sur le LOCM. Elle s'est déroulée dans 3 endroits au pays : Winnipeg, Montréal (ETC Léo-Blanchette) et Toronto (South Central). Son déroulement s'est fait en plusieurs étapes. Une des premières étapes consistait à rencontrer de manière conjointe, avec la présence des membres des CLMSS des bureaux concernés, les travailleurs et les travailleuses pour leur expliquer le but et le déroulement de l'étude, en plus de leur distribuer un sondage sur différents aspects des questions liées au LOCM. Des rencontres conjointes avec des travailleuses et travailleurs sur chacun des quarts de travail ont eu lieu à la fin du mois de février 2014. Un total de 563 sondages ont été recensés (Winnipeg 61, Montréal 202, Toronto 300). Le taux de réponse pour les sondages pour les trois endroits se situe à 93,1 %. Des observations en milieu de travail ont ensuite été réalisées par les ergonomes en juin 2014. Finalement, à la suite d'une analyse des rapports des accidents de travail reliés au LOCM, des données compilées des 563 sondages, et des observations en milieu de travail, les ergonomes de HFN ont présenté un rapport (ébauche) lors du CNMSS du 3 décembre 2014 avec 26 recommandations priorisées qui touchent tant l'aspect physique de l'équipement que les facteurs psychosociaux, les méthodes et procédures de travail et, entre autres, la disposition et la conception des postes de travail. Au moment d'écrire ces lignes, le Syndicat et l'employeur discutaient, sous l'égide du CNMSS, de la mise en œuvre de ces recommandations.

En ce qui concerne toute la question du roulement des tâches au LOCM, l'arbitre Keller écrit, dans sa décision, que l'employeur doit établir et maintenir un roulement des tâches pour le travail aux LOCM, et qu'il doit chercher à le faire pour les employées et employés qui travaillent aux LOCM, à d'autres machines et dans d'autres sections de travail, et ce, d'une manière semblable à ce qui a été fait dans le cas des trieuses de codes à barres (TCB). Le roulement actuel aux LOCM consiste à alterner entre les postes d'alimentation et de vidage des entasseurs uniquement. Les parties n'ayant pu s'entendre, le Syndicat a demandé en mai 2014 à l'arbitre Keller d'intervenir. Devant le peu de disponibilité de l'arbitre, une date en janvier 2015 fut choisie. Elle fut annulée à la suite de la parution du rapport des ergonomes en décembre 2014, car plusieurs des recommandations étaient reliés au roulement des tâches.

Chariot CDL

Plusieurs problématiques ont été soulevées lors de l'arbitrage par les membres provenant des trois quarts de travail de l'établissement mécanisé de Winnipeg, en regard du chariot CDL. Les parties se sont entendues sur la réalisation d'une étude conjointe sur le CDL. Cette étude s'est déroulée dans 3 endroits au pays : Winnipeg, Edmonton et Ottawa. Le déroulement de cette étude s'est déroulé en deux étapes. Après une analyse des rapports des accidents de travail reliés au chariot CDL, la première étape a consisté à rencontrer les travailleuses et les travailleurs des trois endroits concernés, pour la distribution d'un sondage sur différents aspects des questions liées au CDL. Au total, 952 sondages ont été compilés. Puis ces données ont été compilées et analysées. Des observations conjointes en milieu de travail avec la participation des CLMSS des bureaux concernés ont ensuite été réalisées vers la fin d'octobre et au début de novembre 2013. Un rapport a été présenté lors du CNMSS du 19 mars 2014 avec des recommandations sur les procédures lors de déplacement et de la manipulation du chariot et sur le nombre de chariot emboîtés à déplacer. (Un minimum de 2 et un maximum de 3.)

Lecteurs portables

Des problèmes ont été soulevés lors de l'arbitrage concernant les deux lecteurs portables, soit le TSL de Motorola et le RS 507. Les problèmes étaient leur utilisation, leur entretien et leur manipulation. Les parties se sont entendues sur la réalisation d'une étude conjointe sur les lecteurs (Winnipeg, Ottawa et Montréal). Un rapport a été présenté lors du CNMSS du 19 mars 2014 avec des recommandations sur l'élimination des lecteurs Motorola TSL et leur remplacement par des lecteurs RS 507, beaucoup plus conviviaux, ainsi que sur un examen des meilleures pratiques en matière d'ergonomie.

ErgoMates

En remplacement des tapis antifatigue autour des LOCM l'arbitre propose que les parties se penchent sur la possibilité de fournir des semelles antifatigue aux travailleuses et travailleurs. Le Syndicat et Postes Canada se sont entendus pour réaliser une étude conjointe sur des semelles ErgoMates qui vont à l'extérieur de la chaussure. Un rapport sommaire a été présenté lors du CNMSS du 19 mars 2014 et le Syndicat a recommandé que ces semelles soient disponibles pour les travailleuses et travailleurs qui en font la demande. L'employeur a accepté la recommandation et au moment d'écrire ce rapport, celui-ci travaillait sur sa mise en œuvre.

Arbitrage de différends pour les questions relatives au groupe 2

À la suite de l'introduction de nouvelles méthodes de travail et devant l'échec des négociations entre les parties, le Syndicat et Postes Canada se sont retrouvées en arbitrage de différends tel que défini dans l'article 29 de la convention collective urbaine. C'est l'arbitre Brian Keller qui entendra la cause concernant les questions relatives au groupe 2 sauf pour les questions reliées à la méthode de livraison à liasses multiples. *(L'arbitrage de différends du groupe 2 sera expliqué en profondeur dans le rapport du 4^e vice-président national).*

Étude ergonomique indépendante sur les deux méthodes de travail

En ce qui concerne la méthode de livraison à liasses multiples, le Syndicat a présenté une demande d'ordonnance de la nature d'une injonction auprès de l'arbitre Dulude en 2010. Ce dernier a rejeté la requête, mais non sans renvoyer le mérite du grief à l'arbitre Burkett pour être entendu en priorité. Après plusieurs mois d'audition, l'arbitre a rendu une première décision le 17 octobre 2013 ordonnant à la SCP de cesser d'utiliser la méthode de travail à liasses multiples qui consiste à porter une liasse de courrier sur l'avant-bras, puisque celle-ci représentait une augmentation des risques de chutes et glissades. Finalement l'employeur a mis fin à l'utilisation de cette méthode et les parties en sont venues à un accord sur la réalisation d'une étude ergonomique conjointe et indépendante sur les deux méthodes de travail proposées. Il est à noter que le Syndicat n'a jamais donné son aval aux deux méthodes à l'étude. Le Syndicat a plutôt proposé une méthode de travail à une liasse, c'est-à-dire en laissant les factrices et facteurs insérer le courrier trié de manière séquentielle avec le courrier trié manuellement.

L'étude a été confiée à la firme d'ergonomes Golder Associates (Golder). Elle se déroule aux endroits suivants : Calgary en Alberta, Winnipeg au Manitoba, London et Ottawa en Ontario, et Gatineau et Montréal au Québec. Ces bureaux ont été choisis parce qu'ils représentent tous les différents types de livraison. Les ergonomes se sont rendus au printemps 2015 dans les six endroits concernés pour filmer et photographier des factrices et facteurs qui se seront portés volontaires, et pour étudier et analyser leur mouvements lorsqu'ils effectuent la livraison du courrier selon les deux méthodes de travail proposées. À la suite de ces observations, des recommandations seront formulées et présentées au CNMSS. Le rapport final est attendu pour l'été 2015.

Processus des « employées et employés fréquemment victimes de blessures » (FIE) – Grief N00-07-00020

Postes Canada a mis en application, en avril 2009, son programme pour « les employées et employés fréquemment victimes de blessures ».

Ce programme consiste à culpabiliser les travailleuses et travailleurs victimes de blessures au travail. Ce programme se distingue par ses entrevues, ses plans d'actions participatifs obligatoires et ses observations en milieu de travail et l'émissions de recommandations pour éviter que d'autres accidents surviennent. Deux griefs ont été déposés en 2009, soit le N00-07-00020 (unité urbaine) et le N00-08-R0008 (unité FFRS). L'audition a débutée le 16 septembre 2011 avec une question juridictionnelle.

L'arbitre Burkett a rejeté les prétentions patronales pour ainsi reprendre les auditions le 4 septembre 2013. Dès la première journée, l'arbitre demande aux parties de se rencontrer et de s'entendre. Les parties se réunissent le 9 décembre 2013 pour tenter d'en arriver à une entente pour finalement apprendre que le programme FIE n'existe plus au niveau national, mais a été renvoyé au niveau local. Dès lors, la SCP mentionne que le grief du Syndicat est sans objet puisque le programme n'existe plus au niveau national. Cependant, l'employeur continue toujours d'appliquer son programme et de harceler les membres au niveau local.

Lors de la journée d'audition du 9 janvier 2015, le Syndicat s'est opposé aux arguments de l'employeur et l'arbitre a fait une proposition aux parties : que le Syndicat, dans un premier temps et sans préjudice, laisse tomber son grief national puisque selon lui, le programme n'existe plus, qu'il y ait une consultation formelle entre les parties sur le nouveau programme appliqué au niveau local, et, à la suite de ces consultations, si le Syndicat s'estime lésé, il pourra toujours présenter un nouveau grief national sur le même programme, mais au niveau local. Au moment d'écrire ces lignes, le Syndicat était en désaccord à fermer le grief national, et une demande formelle de consultation était envoyée à la SCP. Cette rencontre doit avoir lieu à la mi-février.

Un dossier à suivre.

Violence en milieu de travail

(En collaboration avec la 1^{re} vice-présidente nationale)

Depuis l'avènement en 2008 de la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST), Postes Canada agit comme si le Syndicat n'existait pas. Alléguant la confidentialité et par suite des décisions unilatérales de l'employeur, le Syndicat dépose, auprès d'Emploi et Développement Social Canada (EDSC), le 8 mars 2012, une plainte à l'encontre de Postes Canada alléguant des violations de la partie II du *Code canadien du travail* et du RCSST.

Plusieurs points sont soulevés par cette plainte, notamment la responsabilité du dossier par les ressources humaines, le manque de participation au processus consultatif et participatif des membres des CLMSS et des RSS, l'absence de participation des membres des **CLMSS** et des **RSS** lors des enquêtes, le manque d'information lors d'incidents qui surviennent en milieu de travail, des décisions unilatérales de Postes Canada sur la nomination de la personne compétente lors d'enquêtes et, finalement, l'absence de formation adéquate aux membres des **CLMSS**, aux **RSS** et aux travailleuses et travailleurs.

Depuis, le dossier a évolué. Postes Canada a fait passer le dossier de la violence au travail du service des ressources humaines à celui de la santé et de la sécurité. Puis, elle a modifié à quelques reprises sa politique en matière de violence au travail, dont la dernière version est datée du 24 octobre 2013. Les **CLMSS** et les **RSS** sont actuellement informés verbalement lors d'incidents et participent aux enquêtes uniquement lorsque le consentement est accordé par chaque travailleuse ou travailleur impliqué dans l'enquête. Postes Canada fait parvenir au Syndicat de façon trimestrielle des statistiques sur les incidents de violence qui sont survenus. Depuis le 11 juillet 2013, Postes Canada informe le Syndicat au niveau national de façon quotidienne des rapports sur des incidents de violence au travail. Toutefois, les changements apportés par l'employeur sont trop peu significatifs. Quant aux autres questions, elles demeurent toujours en litige. (Choix de la personne compétente, l'absence de participation des **CLMSS** et des **RSS** lors d'enquêtes).

La formation dispensée sur la violence au travail est un autre exemple de la conduite cavalière de Postes Canada. Présentée sous une forme d'autoformation en bandes dessinées de style « *Grand Theft Auto* », cette formation serait offerte aux travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine ainsi que celle des membres FFRS, de façon électronique par ordinateur.

Selon les chiffres de Postes Canada, il y a eu, durant l'année 2014, 491 incidents de violence au travail, dont 274 concernaient des membres du STTP. Sur ces 274 incidents, on en recensait 125 en Ontario, 41 au Québec, 26 dans les provinces maritimes, 50 dans la région des Prairies et 32 dans la région du Pacifique. Ces incidents ont impliqués 183 hommes et 108 femmes. Au moment d'écrire ces lignes, plus de trois années après le dépôt de cette plainte, l'agent de DHRCC affecté au dossier n'a toujours pas rendu de décision.

Dans un même ordre d'idée et concernant la formation sur la violence en milieu de travail pour l'unité FFRS, les parties ont signé le 14 mars 2014 un mémoire d'entente qui règle le grief national N00-12-R0003. Ce grief d'interprétation avait été déposé par le Syndicat en mai 2013 au motif que l'employeur avait omis d'indemniser les FFRS lors de la formation obligatoire sur la violence en milieu de travail. Les parties se sont entendues pour une somme forfaitaire de 13,50 \$ (moins les retenues obligatoires) pour suivre l'autoformation, qui devrait prendre environ 60 minutes. L'ensemble des membres FFRS ont terminés la formation à la fin de 2014.

Outil d'évaluation de la sécurité routière (OESR)

(En collaboration avec la 1^{re} vice-présidente nationale)

L'employeur utilise depuis plusieurs années un OESR afin d'évaluer la sécurité de la livraison pour les boîtes à lettres rurales (BLR). Le Syndicat a déposé en 2008 une plainte devant Emploi et Développement social Canada (EDSC) et un grief national.

À propos de la plainte, EDSC a émis deux instructions à la SCP en décembre 2008. La réponse de l'employeur fut d'ajouter à un organigramme un lien avec le CLMSS ou le RSS, cette consultation se résumant à présenter les résultats de l'outil aux membres sans possibilité d'assister sur le terrain à la prise de données ou d'en appeler de la décision. Le Syndicat fit appel de cette décision. L'appel fut rejeté dans un premier temps; le Syndicat en appela de la décision et l'appel fut finalement entendu et accordé. Les parties se sont retrouvées devant l'agent d'appel Richard Lafrance qui, le 8 août 2013, a rendu une importante décision concernant L'OESR. Après plus de cinq années et demie d'attente depuis le dépôt de la plainte initiale, l'agent d'appel Lafrance conclut que Postes Canada a violé le *Code canadien du travail* en omettant de collaborer avec les CLMSS ou les RSS durant les inspections et les enquêtes relatives à l'OESR, et entre autres, en omettant de les informer et de les former quant à l'OESR. En ce qui concerne la transmission des résultats des évaluations au niveau national, l'agent d'appel en vient encore à la conclusion que Postes Canada a violé le *Code* en refusant de les transmettre au CNMSS. Postes Canada refuse de reconnaître cette décision et moins d'un mois après sa parution, le 5 septembre 2013, elle a déposé une requête en révision judiciaire, mais aucune requête en sursis d'application, ce qui fait que la décision de l'agent Lafrance était exécutoire. Le 20 mars 2015, la Cour fédérale a rejeté la requête en révision judiciaire. Le tribunal informe les parties que les motifs du rejet suivront sous peu. Il s'agit d'une belle victoire pour le Syndicat. Si, à la suite de la décision de la Cour fédérale, Postes Canada refuse toujours de se conformer, le Syndicat évaluera ses options juridiques.

Au début 2014, elle met fin, sans en avoir parlé au Syndicat, à son évaluation proactive des BLR. Puis, dans une note destinée à ses superviseurs datée du 14 janvier 2014, et toujours sans informer le Syndicat, elle demande de détruire toute la documentation relative aux enquêtes de l'OESR. Finalement, la note indique de manière unilatérale que le Centre de rendement par secteur (CRS) prendra en charge les enquêtes relatives à l'OESR. Le Syndicat a demandé à plusieurs reprises par écrit que Postes Canada se conforme à la loi.

Outil de préhension pour les FFRS

(En collaboration avec la 1^{re} vice-présidente nationale)

En juin 2011, lors d'une réunion du CNMSS, l'employeur présente au Syndicat une vidéo amateur d'un membre FFRS utilisant une longue perche pour déposer le courrier dans une BLR. C'est par le truchement de cette vidéo que le Syndicat est informé pour la première fois que l'employeur a mandaté une tierce partie pour créer un outil semblable pour d'éventuels essais en milieu de travail. En août et en septembre 2011, Postes Canada présente au Syndicat un prototype de perche avec une pince à son extrémité et un mécanisme de poignée de retenue à l'autre, ainsi qu'un anneau de rétention et un système de contenant à lettres.

Lors de l'implantation de la première génération de l'outil, Postes Canada décide de la mise en œuvre de l'outil avant de réaliser une étude ergonomique contrairement à la position syndicale qui selon lui, doit prendre place et lieu avant l'implantation. L'outil a été déployé au printemps de 2012 avec une formation « brouillon » dispensée par l'employeur.

En 2012, l'employeur présente une deuxième version de cette perche, avec des exemplaires de différentes longueurs ainsi qu'une nouvelle version du contenant à lettres comprenant un accoudoir. Postes Canada informe le Syndicat qu'il fournira aux FFRS, de façon graduelle à compter du mois d'août 2012, cet outil ainsi que tous les accessoires connexes en vue du remplacement définitif des aides ergonomiques.

À la suite de nombreux incidents entourant l'utilisation de l'outil et à de nombreuses journées de négociations en conformité avec les dispositions contractuelles de l'article 35 (Changement technologique), les parties ont signé un protocole d'entente le 5 juin 2013. L'implantation de l'outil de préhension et l'utilisation des véhicules à conduite à droite fournis par la Société sont assujetties au MDE.

Les parties ont convenu, suite aux recommandations de Golder, de modifier les équipements, puis d'en faire une nouvelle évaluation par la firme Golder, dont les ergonomes indépendants ont été choisis conjointement. La firme Golder est la même firme qui travaille présentement sur l'étude ergonomique de la livraison du courrier à liasses multiples. La formation reliée à l'outil est dispensée par des FFRS pairs formateurs, qui sont formés initialement.

Cette formation révisée conjointement comprend un volet sur l'ajustement de l'équipement et des observations sur la route. Des ententes concernant des paiements forfaitaires ont aussi été conclues. Au moment d'écrire ces lignes, les parties travaillent sur une troisième génération de d'outil avec un appui-bras pivotant et une version plus légère du contenant à lettres.

Cette version sera testée et évaluée dans les règles de l'art avant d'être implantée. La formation sera dispensée par les formateurs pairs, qui recevront pour l'occasion, une mise à jour.

Selon les chiffres de l'employeur, en date du 31 décembre 2014, plus de 1 200 FFRS au pays utilisent l'outil de préhension.

Véhicules à conduite à droite (VCD)

(En collaboration avec la 1^{re} vice-présidente nationale)

Lors de la rencontre du CNMSS de juin 2011 où l'employeur présente au Syndicat son outil de préhension, il mentionne aussi vouloir doter les FFRS ayant un nombre significatif de BLR sur leur itinéraires, d'un véhicule à conduite à droite (VCD). L'implantation de ces VCD se ferait de façon parallèle à celle de l'outil de préhension. À l'époque, la SCP parlait d'introduire des VCD qui avaient été utilisés lors du projet pilote en 2010. Par la suite, la Société avise le Syndicat en 2012 qu'elle utilisera des VCD de type Grumman qui seront reconditionnés (moteur, transmission, intérieur) et que le critère de sélection serait pour les itinéraires ayant 330 BLR et plus. À la suite de nombreuses séances de négociations, les parties ont signé un protocole d'entente concernant l'introduction de véhicules à conduite à droite le 5 octobre 2012. Dans ce protocole, il est fait mention de la mise en œuvre de 521 véhicules, de diverses allocations spéciales pour les FFRS ayant déjà achetés un véhicule, ainsi que des allocations pour les FFRS désirant acquérir un VCD personnel, et d'une majoration du salaire horaire pour les FFRS qui auront à utiliser un VCD corporatif.

À la suite de nombreux incidents entourant l'utilisation des VCD Grumman et à de nombreuses journées de négociations en conformité avec les dispositions de l'article 35 (Changements technologiques), les parties ont signé un protocole d'entente le 5 juin 2013. L'implantation de l'outil de préhension et l'utilisation des véhicules à conduite à droite fournis par la Société sont assujetties au MDE. Les parties ont convenu entre autres de rajouter un nombre de 179 véhicules supplémentaires au 521 déjà implantés, d'allocations spéciales pour les FFRS qui décideraient d'adapter ou de modifier leur véhicule en VCD. Le protocole mentionne aussi des ententes sur les réorganisations et sur la spécificité des véhicules.

Faisant suite à des commentaires reçus de la part des membres concernant des problématiques lors de la conduite hivernale, des évaluations mécaniques et ergonomiques du Grumman en relation avec le genre de travail à être effectué ont été réalisées par les parties au printemps 2014. Les modifications apportés au véhicule à la suite de ces évaluations (ajout de poids sur les roues arrières, modifications au système de chauffage et à la formation) ne règlent pas tous les irritants. Le Syndicat poursuit les négociations en vertu de l'article 35 de la convention collective. En décembre 2014, la SCP accepte finalement d'acquérir 50 VCD de type 4X4 pour les itinéraires identifiés comme tel. Et en décembre 2014, les parties signent un protocole d'entente concernant le montant alloué pour l'inspection quotidienne du VCD de la Société. Le montant quotidien alloué représente un montant égal à cinq minutes.

Selon les chiffres de l'employeur, en date du 1^{er} décembre 2014, plus de 779 FFRS au pays utilisent un VCD (596 véhicules de la Société, 177 véhicules personnels et 6 véhicules modifiés).

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

Les représentantes et représentants en matière de santé et de sécurité (**RSS**) s'occupent des questions de santé et de sécurité dans les bureaux où il y a moins de vingt (20) travailleuses et travailleurs. Dans ces bureaux, les membres du STTP peuvent être appelés à travailler soit avec l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC) ou avec des membres de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA).

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

Pour les bureaux où il y a des membres de l'ACMPA, un processus électoral a été discuté et convenu en 2009 entre les organisations. Lors de la tenue du processus électoral en 2010-2011, le STTP a connu son lot de difficultés avec l'ACMPA. À l'époque, le processus électoral s'est éternisé sur une période de près d'un an. En 2013, heureusement, la situation a changé. Les discussions entre les deux organisations syndicales sur le processus électoral se sont déroulées rondement et beaucoup plus rapidement qu'en 2011. Le processus électoral n'a duré en lui-même que quelques semaines.

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

Le STTP a produit un guide qui contient des conseils et des renseignements utiles conçus pour les **RSS** dans leur milieu de travail tout en mettant l'accent sur les dispositions du CCT, sur les questions touchant les membres FFRS et les membres de l'unité urbaine en matière de santé et de sécurité, et sur les moyens de résoudre les problèmes pouvant survenir.

Tous les **RSS** des deux organisations syndicales doivent suivre la même formation. Le guide a été expédié au domicile des **RSS**. Suite aux changements du CCT, le service de l'éducation du Syndicat travaille de concert avec CNMSS sur la mise à jour de la formation.

Mentionnons finalement que le Syndicat se doit d'être plus impliqué dans les bureaux où nos membres travaillent. Pour cette raison, une campagne de recrutement se mettra en branle au courant de l'année 2015 afin de sensibiliser nos consœurs et confrères à s'impliquer et à devenir des **RSS**.

Annexe « DD »

(En collaboration avec la 1^{re} vice-présidente nationale)

Les formations de l'annexe « DD » tant pour les membres siégeant aux comités locaux mixtes de santé et de sécurité (CLMSS) que pour les travailleuses et travailleurs se sont poursuivies depuis le dernier congrès en 2011. Au cours du dernier mandat, nous avons formé en mars 2012 et en septembre 2014 des consœurs et confrères qui sont devenus par la suite des animateurs et animatrices de l'annexe « DD ». Comme lors du dernier mandat, la rétroaction des membres qui ont reçu cette formation selon les questionnaires reçus par le Syndicat est quasi unanime. La SCP a fait part de son intention d'intégrer l'annexe « DD » aux nouveaux travailleurs et travailleuses lors de leur embauche particulièrement pour les membres des groupes 3 et 4 (module 6) et pour le personnel de la vente au détail (module 5). En 2014, plus de 2 000 membres ont suivi la formation de l'annexe « DD ».

Questions relatives aux groupes 3 et 4

Le Comité national mixte de santé et de sécurité discute au sein du CNMSS de questions relatives à la santé et à la sécurité des membres du groupe 3. Le Syndicat participe actuellement à la révision des procédures de sécurité à accès contrôlé utilisé par le service technique. Dans le dossier des uniformes, la Société a informé le Syndicat, lors de la réunion du Comité national mixte de santé et de sécurité de décembre 2012, de son intention de changer le tissu des vêtements fourni aux employés des groupes 3 et 4 qui serait dorénavant en tissu 100% coton. La raison de ce changement était, selon l'employeur, d'améliorer la conformité de l'équipement de protection pour les travailleuses et travailleurs appelés à travailler sur l'équipement électrique. Puis, par la suite, lors de rencontres du Comité national des uniformes, la SCP informa le Syndicat que tous les travailleurs et travailleuses des groupes 3 et 4 devront porter le nouvel uniforme avec les manches longues non retroussées, et ce, dans le but, toujours selon la SCP, de suivre les pratiques exemplaires en matière d'électricité.

Le Syndicat a demandé que les nouveaux uniformes soient portés uniquement lors de travaux liés à l'électricité. Puis, il a demandé de rendre disponibles des chemises à manches courtes, ou à tout le moins, laisser les membres pouvoir redresser leurs manches de chemise. L'employeur s'est opposé vigoureusement à toutes les demandes syndicales et a implanté les nouveaux uniformes en 2013. Le Syndicat a par la suite acheminé les nombreuses plaintes de membres des groupes 3 et 4 provenant de différents endroits au pays au sujet de ces nouveaux uniformes. Encore là, la Société a continué de faire la sourde oreille et a réitéré que les nouveaux uniformes doivent être portés en tout temps. Finalement, en juin 2014, l'employeur a informé le Syndicat que les uniformes tant controversés seront remplacés dans un très proche avenir, car la désignation HRC0 a expiré en janvier 2015. Au moment d'écrire le présent rapport, les discussions à ce sujet n'avaient pas commencé.

Le Syndicat s'assurera, en ce qui concerne les nouveaux uniformes, que l'employeur respecte le programme de mise à l'essai entendu entre les parties, que les nouvelles pièces de vêtement soient testées sur le terrain par les membres des groupe 3 et 4, que ces personnes fournissent des commentaires et de la rétroaction, et que des modifications aux vêtements soient apportées s'il y a lieu, et ce, avant d'en faire l'implantation complète sur le terrain.

Défibrillateurs

Le Syndicat a depuis longtemps milité pour l'introduction de défibrillateurs en milieu de travail. Il y avait déjà 77 appareils en fonction installés au pays dans les grands centres mécanisés. Au mois d'octobre 2014, Postes Canada annonce qu'en plus de ces 77 appareils, elle fera l'acquisition de 85 défibrillateurs de plus pour tous les bureaux contenant plus de 100 travailleuses et travailleurs pour un grand total de 162 au pays.

Le Syndicat a demandé d'en faire l'installation dans tous ses bureaux indépendamment du nombre d'employés.

FFRS et négociations collectives

Depuis que le STTP s'est battu pour la reconnaissance des FFRS à titre de travailleuses et travailleurs syndiqués, ces derniers ont obtenu de nombreux droits et avantages sociaux (hausses salariales, régime de retraite, régime de soins dentaires, congé annuel, droits d'ancienneté, droits relatifs à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, etc.)

Le temps et l'expérience nous ont montré que les FFRS sont des membres actifs qui participent au processus démocratique au sein du STTP.

En 2004, les itinéraires de FFRS comptaient en moyenne 5,28 heures quotidiennes selon le Système de gestion des itinéraires (SGI), et les titulaires d'itinéraire touchaient un salaire annuel moyen de 27 392 \$.

Aujourd'hui, l'itinéraire moyen compte 6,16 heures quotidiennes selon le SGI, et il est assorti d'un salaire annuel de 42 803,63 \$. Il s'agit d'une augmentation du salaire moyen de 44 % et, pour la charge de travail, de 18 % ou 0,88 heure. Les FFRS desservent 4 691 139 points de remise (PDR) et parcourent quelque 447 955 kilomètres chaque jour, ce qui équivaut à plus de dix fois le tour du monde en une journée.

Croissance des PDR et des kilomètres depuis 2004 *

	Itinéraires	Moyenne de KM	PDR
2004	6 289	60	507
2015	7 818	57	600
Différence	1 529	-3	93

Personnel FFRS de relève	Personnel de relève permanent	ERSA
2015	261	1 064

* Remarque : Ces données correspondent aux caractéristiques de l’itinéraire moyen. Il existe une grande variation entre les différents itinéraires, certains étant très petits (aussi peu que deux PDR) et d’autres très grands (jusqu’à 1 995 PDR).

Indemnités variables : Le SGI ne comporte pas de valeurs de temps pour les indemnités variables. Ces articles (ERMP et Médiaposte) sont actuellement payés à la pièce, en fonction des moyennes hebdomadaires et annuellement en ce qui concerne les changements de serrures. Les indemnités variables ont une incidence sur la charge de travail quotidienne et n’ouvrent pas droit à pension. Elles représentent 7 % de la rémunération annuelle des FFRS.

Indemnité de véhicule : Avant 2004, les contrats négociés individuellement comprenaient une rémunération globale. Il n’y avait pas de montant distinct correspondant à une indemnité non imposable pour l’utilisation d’un véhicule. En 2004, l’indemnité pour les dépenses liées à l’utilisation d’un véhicule a été intégrée à la convention collective, ce qui a modifié la relation entre les salaires et l’indemnité de véhicule non imposable de l’Agence du revenu du Canada (ARC). L’indemnité pour l’utilisation d’un véhicule représente 20 % de la rémunération annuelle des FFRS. La convention collective de 2012 des FFRS prévoit que toute modification aux taux des allocations pour frais d’automobile de l’ARC s’applique à l’indemnité de véhicule dans un délai de 60 jours. Pour l’année 2012-2013, l’ARC a modifié ses taux, qui sont passés de 0,53 \$ / km à 0,54 \$ / km pour les 5 000 premiers kilomètres parcourus et de 0,47 \$ / km à 0,48 \$ / km pour tous les kilomètres suivants. Ces changements ont donné lieu à une augmentation annuelle de 2 098 707 \$ versés aux FFRS à titre d’indemnité de véhicule.

Salaire : Le salaire proprement dit correspond à la différence entre la rémunération annuelle et les dépenses d'utilisation d'un véhicule. Les indemnités variables sont retirées du salaire pour déterminer la portion des revenus des FFRS qui ouvre droit à pension. Les salaires représentent 73 % de la rémunération annuelle des FFRS.

Postes vacants

Les régions et les sections locales devront continuer d'assurer un suivi en ce qui concerne le nombre de postes vacants et le temps requis par Postes Canada pour y pourvoir. La solution utilisée par Postes Canada pour pourvoir ces itinéraires est de permettre à des entrepreneurs de terminer le travail.

Lorsque vous demandez la tenue d'une réunion de consultation aux termes de la clause 7.03, faites inscrire à l'ordre du jour la question des postes vacants. Durant la réunion, demandez à la direction locale de vous faire un rapport sur les démarches entreprises pour pourvoir ces postes. Si vous constatez que la direction met trop de temps à pourvoir les postes vacants, demandez-en les raisons et assurez-vous que les procès-verbaux décrits à la clause 7.04 sont conformes aux discussions et aux positions des parties. Advenant des divergences, faites corriger les procès-verbaux.

National	Postes vacants – moins de 8 heures / SGI	Postes vacants – employées et employés de relève permanents	Postes vacants – employées et employés de relève sur appel
Mise à jour			
Janvier 2015	255	82	275
Postes vacants depuis plus de 60 jours	121	21	176

Griefs et arbitrage

Depuis octobre 2008, le Syndicat a déposé 38 griefs nationaux d'interprétation au nom des FFRS.

Consultation nationale

Les réunions tenues dans le cadre des consultations nationales portent sur des dossiers relevant des grands thèmes suivants :

- Unité urbaine
- Unité des FFRS
- Transformation postale
- Transformation postale - Centre de traitement du courrier de la région du Pacifique
- Conversion aux BPCOM

Durant la période d'octobre 2011 à février 2015, il y a eu 113 réunions de consultation nationale, qui ont porté sur plus de 1 000 sujets.

Le plan en cinq points, annoncé en décembre 2013, a permis à Postes Canada d'accélérer, durant le mandat, la réduction de ses coûts de main-d'œuvre. Elle a fermé des bureaux de poste et réduit la taille de certains autres; elle a mis en place un nouveau modèle de livraison (que le Syndicat a surnommé « TP légère »); elle a poursuivi la mise en œuvre de la transformation postale (TP) à Vancouver et centralisé son réseau; elle a eu recours à l'article 53 et n'a pas doté les postes vacants du groupe 2 selon l'article 13 (voir le grief n° N00-12-00014) et elle a accéléré le remplacement du service de livraison à domicile par des boîtes postales communautaires (BPCOM).

Transformation postale (TP)

La construction du nouveau Centre de traitement du courrier de la région du Pacifique (CTCP) à Vancouver est terminée et le centre est maintenant opérationnel. En ce moment, Postes Canada applique le modèle de la TP aux opérations de levée et de livraison du courrier en Colombie-Britannique.

En octobre 2012, Postes Canada a avisé le Syndicat qu'elle mettrait en place une nouvelle version de la TP, appelée « tri séquentiel du courrier dans certains postes de facteurs et factrices » que nous avons surnommée « TP légère ». Ce nouveau modèle de livraison, c'est l'application du tri séquentiel mécanisé du courrier, mais sans les autres aspects de la TP. Dans la plupart des cas, Postes Canada n'augmentent pas le nombre d'itinéraires motorisés, ce qui a pour effet de créer des itinéraires à pied beaucoup plus longs.

Les critères que Postes Canada appliquent pour choisir les postes de facteurs et factrices (PDF) où elle met en œuvre la « TP légère » sont les suivants : la capacité du lecteur optique de caractères multilignes à l'établissement de traitement du courrier local; la distance qui sépare le PDF de l'établissement; la superficie du PDF (permet-elle l'installation de casiers A62?); et le rang du PDF sur le calendrier de réorganisation. Postes Canada refuse de reconnaître la « TP légère » comme un changement technologique relevant de l'article 29. Pour elle, la TP légère fait tout simplement partie de ses opérations quotidiennes. (Voir le grief N00-10-00007.)

Vente au détail

Durant le mandat, Postes Canada a augmenté, et de beaucoup, le nombre de bureaux franchisés. Elle a remis plus de 100 nouveaux avis au Syndicat, ce qui correspond à plus de deux avis par mois. Durant ce temps, elle a fermé autant de bureaux de poste publics que les dispositions de l'annexe « I » le lui permettent. Il ne reste plus que 493 bureaux de postes publics. (Le moratoire prend fin le 31 janvier 2016)

Postes Canada a commencé à réduire la superficie des bureaux de poste publics restants. Durant le mandat, 46 des 74 bureaux de poste ciblés sont passés au modèle « plus petit ». Postes Canada a ralenti ses attaques contre les points de vente au détail quand elle a entrepris d'éliminer le service de livraison à domicile, mais elle continue de réduire les heures d'ouverture des bureaux de poste publics.

Changements technologiques

Le STTP a reçu 38 avis de changements technologiques prévus à l'article 29 de la convention collective de l'unité urbaine. À compter de septembre 2012, Postes Canada a commencé à nous remettre des avis intitulés « Changements à notre réseau », « Modification du réseau » et « Changements apportés au traitement du courrier local ». Ces avis annoncent notamment :

- le déjumelage de boîtes aux lettres publiques recevant du courrier local et du courrier destiné aux autres régions;
- l'envoi du courrier d'origine du vendredi aux établissements de traitement du courrier des grands centres;
- la centralisation du système de vidéocodage (SVC) dans deux grands centres (Toronto et Montréal).

Après la décision de l'arbitre Picher du 9 février 2012, Postes Canada nous a remis 18 autres avis visant les huit régions. Toutefois, Postes Canada refuse de reconnaître ces changements comme des changements technologiques aux termes de l'article 29.

Le grief national N00-10-00007 a été déposé le 26 octobre 2012. Les parties ont terminé de présenter les arguments sur le bien-fondé le 23 janvier 2015. L'arbitre Lauzon devrait rendre sa décision au printemps ou à l'été.

Conversion aux BPCOM

Le 20 octobre 2014, Postes Canada a mis en application la livraison aux BPCOM dans 11 villes. Cette mesure a entraîné la perte de 151 emplois de facteurs et factrices à plein temps et de cinq à temps partiel, ce qui représente environ 47 % des emplois à plein temps et 19 % des emplois à temps partiel des installations postales touchées.

Postes Canada a indiqué que 85 autres municipalités passeraient aux BPCOM en 2015. Dans les avis remis au STTP, Postes Canada prévoit une réduction de 30 % à 35 % des emplois équivalents temps plein. Autrement dit, sur les 2 414 emplois équivalents temps plein dans les 85 endroits, il y aura une diminution allant de 731 à 847 emplois. De plus, nous avons appris dernièrement que Postes Canada avise les travailleurs et travailleuses, au cours des réunions tenues dans les lieux de travail, que les pertes d'emplois seront de 4 % à 6 % plus élevées que prévues. Postes Canada soutient que ces réductions supplémentaires sont dues à la baisse des volumes de courrier des dernières années.

Selon l'information qui nous a été remise, la conversion touchera 851 031 points de remise.

La mise en œuvre débutera en mai 2015 et se poursuivra jusqu'en novembre 2015. Elle touchera des installations qui comptent aussi peu que cinq postes équivalents temps plein de factrices et facteurs et d'autres qui en comptent autant que 88 postes équivalents temps plein.

En octobre 2014, Postes Canada a proposé une norme de mesure d'adaptation pour livrer le courrier une fois par semaine aux clients à mobilité réduite. La norme proposée est de 18,41 secondes (0,31 minute). Le Syndicat n'a pas donné son accord à cette norme intérimaire. Nous poursuivons nos discussions avec Postes Canada.

Article 53

À mesure que Postes Canada continue de décentraliser son réseau, d'éliminer le service de livraison à domicile et de supprimer des emplois, l'employeur au palier local a de plus en plus recours à l'article 53. Il sera extrêmement important d'assurer le suivi des profils de dotation et des mesures d'adaptation prévues à l'article 54. Il sera aussi important de consulter les bureaux régionaux et national sur tous les aspects de la mise en application de l'article 53.

La structure d'une section locale ou d'une installation postale n'est pas la même partout (listes prévues à la clause 6.05) et les effets de l'application de l'article 53, compte tenu de sa complexité, peuvent varier d'une installation postale à une autre. Si l'on veut s'assurer que Postes Canada respecte les dispositions et l'intention de l'article 53, il est important de faire appel aux ressources régionales et nationales autant qu'il le faudra durant cette période.

À ce jour, la région du Centre est celle où l'article 53 a touché le plus grand nombre de membres en une seule fois dans l'histoire récente. Pour commencer, la direction locale a cessé de doter les postes vacants neuf mois avant d'invoquer l'article 53, sans jamais donner de raisons à la section locale pour son inaction à les doter. La section locale a déposé des griefs pour contester la situation. Le bureau national a pour sa part déposé un grief contestant l'application erronée de l'article 53. La question à laquelle l'arbitre devra répondre une fois que les audiences auront eu lieu est la suivante : l'employeur peut-il laisser les postes vacants s'accumuler ou doit-il plutôt les doter ou les supprimer conformément aux dispositions de l'article 13?

FFRS

Durant ce dernier mandat de quatre ans, Postes Canada nous a remis six avis de changements technologiques aux termes de l'article 35 de la convention collective. Tous ces avis ont trait à la mise en place du tri séquentiel du courrier court et long destiné aux itinéraires FFRS. Postes Canada a choisi des installations qui comptent dix FFRS ou moins pour mettre ce changement en place. Elle voudrait bien pouvoir l'appliquer à plus grande échelle, mais elle se trouve limitée par la capacité des lecteurs optiques de caractères multilignes (LOCM) des établissements locaux de traitement du courrier.

Le 15 août 2014, nous avons reçu l'avis officiel nous informant que Postes Canada allait modifier la méthode de travail utilisée pour livrer les colis aux BPCOM dans les grands centres urbains et dans les centres urbains plus petits. Cette mesure vise seulement les colis ne nécessitant pas de signature ou la collecte d'un montant d'argent. Ce changement a augmenté considérablement la charge de travail des FFRS. Après plusieurs réunions, les parties ont réussi à s'entendre sur l'indemnisation devant compenser l'augmentation de la charge de travail. Tant que tous les problèmes liés à la nouvelle méthode de travail n'auront pas été réglés, le Syndicat et Postes Canada continueront de tenir des consultations sur la question.

Initiatives de Postes Canada

Au cours du dernier mandat, Postes Canada a mis en place bon nombre d'initiatives et de projets pilotes, dont les suivants :

- livraison de médicaments d'ordonnance;
- facturation automatisée des retours de colis;
- projet pilote de dépistage de nouveaux clients;
- description des tâches des chefs d'équipe des Services techniques;
- nouvelle image pour les articles de réexpédition en continu;
- lecture optique des articles endommagés;
- mesures d'adaptation pour cinq jours ou moins;
- activation de la fonction GPS du terminal de données portatif à Newmarket (Ontario) et à Brossard (Québec); (Voir le grief : N00-12-00012)
- système d'appel automatisé « Éclipse » pour le groupe 1 et projet pilote du système pour le groupe 2.

Les consultations avec l'employeur permettent au Syndicat d'examiner les initiatives de l'employeur, de cerner les effets défavorables, d'en discuter et de corriger les problèmes. Dans un monde idéal, c'est la définition du processus de consultation que donnent les conventions collectives et la jurisprudence.

Toutefois, dans le contexte d'un gouvernement conservateur majoritaire, qui permet à de nombreux employeurs d'agir en toute impunité parce qu'ils savent qu'ils ont l'appui du gouvernement (p.ex., loi de retour au travail), Postes Canada refuse de nous remettre de l'information ou de conclure des ententes avec le Syndicat. Malgré tout, il importe d'accorder aux consultations tout le sérieux qu'elles méritent, car elles jouent un rôle très important dans la procédure de règlement des griefs et parce qu'elles sont énoncées dans nos conventions collectives à l'aide de dispositions très solides qui appuient le rôle des consultations dans un milieu de travail syndiqué. Je reproduis ici un passage du rapport au congrès de 2011 : « Si on ne donne pas de poids à l'exigence de tenir des consultations, les employeurs pourraient agir en toute impunité, soit en ne respectant pas cette exigence, soit en s'y prêtant uniquement pour la forme. »

Le droit à des consultations « significatives » fait partie de notre convention collective et nous devons l'utiliser à tous les paliers du Syndicat pour défendre nos droits. S'il le faut, nous utiliserons la procédure de règlement des griefs pour obliger l'employeur à consulter de manière « significative », car il importe que nous puissions continuer de représenter nos membres avec tous les outils et tous les recours que nous avons à notre disposition.

Programme d'assurance-invalidité de courte durée

Il y a maintenant près de trois ans et demi que l'arbitre Keller a imposé aux membres FFRS le Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD). Les membres de l'unité urbaine, pour leur part, sont visés par le PAICD depuis deux ans et demi.

En 2014, les membres du STTP ont présenté 11 200 demandes liées au PAICD, et un peu plus de 94 % d'entre elles ont été approuvées dès la première demande. Nous obtenons gain de cause dans un peu moins de la moitié des appels que nous interjetons.

Nous avons tenu de nombreuses réunions avec Postes Canada au sujet du PAICD. Nos premières rencontres ont surtout porté sur la procédure d'appel, la sélection des médecins indépendants, les personnes-ressources au palier régional, etc. Nous avons parfois eu l'impression que Postes Canada nous écoutait, et il est même arrivé qu'elle nous donne raison sur certains points ou définitions, mais plus le temps passe, plus elle se montre intransigente.

Les raisons de ce changement de cap semblent nous avoir été communiquées à la réunion semestrielle de 2014 tenue avec Deepak Chopra et d'autres. Postes Canada a alors indiqué que le PAICD n'était pas à la hauteur de leurs attentes, une manière de dire que les économies espérées n'étaient pas au rendez-vous. Depuis, les décisions sont prises en fonction des économies qu'elles peuvent rapporter.

Nous avons déposé le grief N00-12-00015, qui conteste la décision de Postes Canada de modifier unilatéralement le délai de remise de la déclaration de l'employé et celle du médecin traitant. En dépit de ses propres statistiques indiquant qu'il faut en moyenne compter 14,8 jours pour soumettre la déclaration du médecin traitant, Postes Canada a réduit le délai à sept jours. Elle soutient que si un membre ne soumet pas les formulaires à temps, il n'a pas droit au congé payé. Le grief devrait connaître son issue en juillet 2015.

Bien que les parties se soient entendues sur la définition d'hospitalisation, Postes Canada l'a modifiée une fois de plus. Elle impose sa définition du terme « accident ». Nous l'avons portée en appel en nous appuyant sur des décisions de médecins indépendants indiquant que la définition d'accident de Postes Canada ne correspond pas à une définition médicale. Rien à faire, Postes Canada reste sur sa position. Postes Canada a demandé aux médecins indépendants de soumettre leur décision dans les 45 jours de la réception du dossier médical, peu importe qu'ils aient ou non tous les documents requis. Nous lui avons fait valoir qu'il arrivait parfois que les médecins aient en main des dossiers incomplets ou de l'information erronée, mais Postes Canada ne veut rien entendre. Nous avons déposé les griefs N00-12-00016 et N00-12-R0008, qui portent sur ces trois questions.

Il ne fait aucun doute qu'il faudra négocier des changements au cours de la prochaine ronde de négociations. Nous espérons entre-temps que le gouvernement change et que nous pourrions entreprendre de libres négociations collectives sans ingérence gouvernementale.

Les griefs nationaux

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des griefs nationaux qui ont été traités durant le présent mandat. La procédure de grief et d'arbitrage est un outil précieux qui permet au Syndicat de défendre les membres contre l'intransigeance de la Société, les abus de pouvoir, et de voir au respect de la convention collective et de son interprétation.

La procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage est un service qui bénéficie directement aux membres. Quelques griefs nationaux ont remis et remettront dans la poche des membres environ 85 M\$ de dollars. Les griefs entendus à la procédure d'arbitrage régulière ou formelle permettent aussi de récupérer des sommes importantes à verser aux travailleuses et travailleurs.

Le Syndicat a déposé par voie de griefs ou par requête à la Cour fédérale sept demandes d'injonctions intérimaires, dont deux déposées à la Cour fédérale, afin de contester les nominations de la ministre du Travail de l'époque, Lisa Raitt, en l'occurrence le juge à la retraite Osborne et l'arbitre mercenaire Dufort, membre actif du Parti conservateur. Les cinq autres demandes d'ordonnance intérimaire ont été déposées en vertu des clauses 9.87 et suivantes de la convention collective. Cette mesure exceptionnelle a permis l'arrêt provisoire jusqu'à ce qu'un arbitre rende une décision au mérite ou que les parties conviennent d'une entente pour les dossiers suivants : N00-12-00004-Enquête de sécurité pour l'obtention d'une cote de fiabilité, N00-12-00004- Droit au PAICD lorsqu'un accident de travail est refusé et que la travailleuses ou le travailleurs portent appel de la décision d'une commission des accidents du travail, N00-12-00009-Déplacement des factrices et facteurs vers le bureau de l'ouest de Toronto.

Les requêtes en ordonnance intérimaire visant les dossiers N00-07-00032 – Liasses multiples et N00-12-00014 en rapport avec la fermeture d'une partie de l'établissement de tri du courrier d'Ottawa n'ont pas été accordées, mais, dans les deux cas, les arbitres ont ordonné que les griefs soient entendus en priorité par d'autres arbitres nationaux.

Groupe de l'exploitation postale urbaine

Vous trouverez ci-dessous les griefs nationaux émanant de la convention collective de l'exploitation postale urbaine qui ont eu une incidence durant le mandat de 2011 à 2015. Il s'agit de rapports sommaires sur l'état des griefs nationaux et leur statut.

N00-03-00006

Indemnité de départ – Article 28

Représentant syndical : F. Turner – Arbitre : **K. Burkett** – Protocole d’entente

L’arbitre a statué que l’employeur avait calculé correctement l’indemnité dans le cas des années de service à temps partiel, c.-à-d. en fonction des heures prévues à l’horaire. Cependant, il a tranché en faveur du Syndicat en ce qui concerne le service occasionnel. Il a statué que l’indemnité devait être calculée en fonction des heures travaillées, puisque le personnel occasionnel ne dispose pas d’un horaire fixe. Il a laissé aux parties le soin de déterminer le montant des dommages-intérêts. Les travailleuses et travailleurs occasionnels, temporaires ou sur appel avaient reçu une indemnité correspondant à 22 heures / semaine, ce qui ne représentait pas nécessairement toutes les heures prévues.

Après de longues négociations, y compris un retour devant l’arbitre national, le STTP a accepté la somme de 700 000 \$ en guise de règlement de ce grief. Il ne restait plus qu’à déterminer qui allait distribuer cette somme. L’employeur soutenait catégoriquement que s’il devait verser des sommes aux membres sous-payés, il allait aussi recouvrer les paiements qui avaient été versés en trop aux membres ayant travaillé moins de vingt (20) heures par semaine à titre d’aide occasionnel et qui étaient estimés à 500 000 \$. Le STTP voulait effectuer les paiements pour éviter un tel recouvrement, mais il était préoccupé par les coûts qu’il aurait à assumer. Puis, toujours après de longues négociations, le Syndicat a accepté la somme additionnelle de 50 000 \$ pour compenser ses coûts de main d’œuvre, de préparation et de répartition des paiements. Ce règlement vise quelque 3 000 griefs, qui touchent environ 16 000 membres.

N00-07-00002

Annexe « I » – Sous-traitance du travail lié aux publications et à la Médiaposte

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitre : G. Dulude

Sommaire : En 2007, Postes Canada a avisé le Syndicat de sa décision de sous-traiter le travail lié aux publications et à la Médiaposte au service de « Vangent Canada Limitée ». Ce travail était surtout effectué par des travailleurs et travailleuses nécessitant des mesures d’adaptation. Postes Canada a justifié sa décision en invoquant la nécessité d’un processus davantage automatisé.

Les parties ont présenté leurs arguments dans le cadre de plusieurs journées d’audiences. La période d’attente a été plus longue que la normale, étant donné l’état de santé de l’arbitre.

Décision : Finalement, le 29 décembre 2014, l'arbitre conclut que la finalité du travail autrefois accompli par les travailleuses et travailleurs de la poste et celle du travail accompli par Vangent diffèrent nettement. Ce n'est pas seulement la méthode qui est différente, mais également, et surtout, le produit final qui en ait résulté. Au surplus, la preuve a démontré que les tâches exécutées par les travailleuses et travailleurs avant janvier 2008 ont cessé d'exister. Or, tel que reconnu par le Syndicat, l'annexe « I » n'empêche pas la Société d'abolir des tâches. Celles-ci n'ayant pas été transférées à Vangent et n'étant plus exécutées à l'interne, il y a lieu de conclure qu'aucun travail protégé par l'annexe « I » n'a été confié en sous-traitance – **Grief rejeté.**

N00-07-00030

Article 29 – Changement technologique

Représentant syndical : F. Turner – Arbitre : M. Picher

Décision - Perdu

Nous reproduisons sommairement le raisonnement de l'arbitre Picher pour rejeter le grief et du même coup rejeter 30 années de jurisprudence en relation avec l'article 29 de la convention collective. Depuis cette décision, le Syndicat ne reçoit plus les avis prévus à l'article 29 pour les changements liés à la poste moderne ou à la transformation postale. Le Syndicat a déposé le grief N00-10-00007 pour tenter de rétablir l'interprétation qui a prévalu depuis 1983.

« Qu'en est-il de l'argument du Syndicat selon lequel l'avis remis par la Société au Syndicat, qui doit être fourni au moins 120 jours civils avant l'introduction d'un changement technologique, puisse laisser sans réponse la question de savoir s'il y aura ou non des effets défavorables pour les employés? Selon moi, la réponse à cette question est qu'il appartient d'abord à la Société de décider si tel est le cas. Si elle choisissait effectivement de ne pas fournir d'avis de changement technologique dans un cas où il y aurait par la suite des effets défavorables pour les employés, elle le ferait manifestement à ses risques. Il sera en tout temps loisible au Syndicat de déposer un grief à l'encontre de l'omission d'émettre un avis de changement technologique lorsqu'il est en mesure de démontrer que l'introduction d'un changement technologique particulier sans un avis approprié a entraîné des effets défavorables sur les employés.

Dit autrement, le Syndicat demeure entièrement protégé par les dispositions de l'article 29, qui à mon avis est l'un des articles les plus subtils et qui protège le mieux les employés que l'on peut trouver dans les conventions collectives canadiennes. Toutefois, en fin de compte, je dois convenir avec la Société que les dispositions de l'article 29 ne prévoient pas que les parties s'engagent dans un processus potentiellement lourd comportant des avis et des consultations lorsqu'en fait les changements introduits par la Société n'auront aucune incidence sur les employés représentés par le Syndicat.

À cet égard, je me vois dans l'obligation de souscrire aux conclusions des arbitres Beatty, Kates, Swan et Morin. Pour ce qui est de la substance de la clause 29.01, je me dois de conclure que l'interprétation contraire des arbitres Dulude et Blouin est manifestement erronée. » (Voir le grief N00-10-00007 ci-dessous.)

N00-07-00031

Annexe « I » et « T » – Fermeture du comptoir postal de Youville

Représentant syndical : P. Arbour

Grief retiré de la procédure d'arbitrage le 14 juin 2011.

N00-07-00032

Méthode de travail, liasses multiples

Représentant syndical : P. Arbour – Arbitres : G. Dulude et K. Burkett

Demande **d'injonction rejetée**, Dulude – Audition par priorité –Burkett – 25 jours d'audiences au mérite du grief au minimum

Sommaire : La SCP a imposé une méthode de travail appelé « liasses multiples » sans qu'il y soit fait une évaluation des risques et une étude ergonomique. L'arbitre a décidé que la méthode de travail imposée comportait de plus grands risques d'accidents du travail que la méthode à une liasse. Selon l'arbitre, une méthode de travail ne constitue pas un risque inhérent au travail. Ce volet du grief a nécessité trois décisions arbitrales de l'arbitre avant que l'employeur consente à retirer la méthode de travail à liasses multiples.

Litige : Le grief comporte trois (3) volets. Le premier concerne l'aspect de la santé et de la sécurité lié à la nouvelle méthode de travail communément appelée « liasses multiples », les volets suivant sont liés aux avis et à l'accès à l'information aux termes de l'article 47 de la convention collective, et finalement, l'évaluation des itinéraires.

Compte tenu que le présent grief ne pouvait pas être tranché rapidement en regard des trois volets, le Syndicat a demandé à l'arbitre d'être entendu en priorité sur le premier volet du grief, soit la question de la méthode de travail, étant une question de santé et de sécurité, et de rendre une décision sur cette première question.

Le 17 octobre 2013, l'arbitre fait parvenir aux parties la première d'une série de trois décisions arbitrales qui donnent raison au Syndicat. La méthode de travail est dangereuse, car elle accroît le risque de chutes et de glissades.

Décision : Gagné – Trois décisions arbitrales de Burkett sur le même sujet. Actuellement une étude en cours sur les méthodes de travail de rechange imposées par Postes Canada. (Voir le rapport sur la santé et la sécurité.)

N00-07-00033

Période de validation du permis de conduire

Représentant syndical : F. Turner – Arbitre : K. Swan

Litige : Le 21 avril 2010, l’employeur a émis une politique/directive concernant la période de validation du permis de conduire (PDC) de la Société. La politique/directive de l’employeur a pour effet de modifier la convention collective en son application.

Nous contestons la nouvelle politique de la Société qui empêche les factrices et facteurs titulaires d’un itinéraire à pied à plein temps d’obtenir un permis de conduire de la Société. À notre avis, cette politique nuira aux membres en les empêchant de solliciter des affectations qui exigent la détention de ce permis. Le premier jour d’audience de ce grief a eu lieu le 31 août 2012, où nous avons présenté des témoins qui ont démontré qu’ils ont été privés d’occasions parce qu’ils n’étaient pas titulaires d’un permis de conduire de la SCP. **Nous sommes présentement en attente de la décision.**

N00-07-00034

Article 41.02 Surveillance – Caméra Web

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitre : T. Jolliffe

Trois (3) décisions préliminaires gagnées.

Litige : Postes Canada a entrepris la pose de nombreuses caméras Web dans différentes installations postales. Dans le cadre de consultations avec le Syndicat, l’employeur a déclaré que ces caméras serviraient uniquement à protéger le courrier. À l’audition du grief, le Syndicat a appris que les caméras ne servaient pas uniquement à protéger le courrier, mais qu’elles permettaient aussi de prouver qu’une employée ou un employé avait enfreint une politique ou une pratique de la Société.

Étape suivante : Audition du plaidoyer final le 20 mars.

N00-07-00035

Annexe « P » – Ratio

Représentant syndical : D. Lafleur – Arbitre : M. Picher

Retiré par résolution du CEN avec les griefs : N00-03-00024, N00-07-00009, N00-07-00018, N00-10-00003 et N00-12-00001.

N00-07-00036

Article 47, annexes « V » et « CC » SMIFF

Représentant syndical : N. Presne – Arbitre : C. Lauzon

Postes Canada calcule le temps requis pour se rendre à un itinéraire motorisé ou autre itinéraire de factrice et facteur, pour en revenir, et pour se déplacer à l'intérieur de ces mêmes itinéraires et entre différentes tâches de manière incorrecte et incompatible avec la convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine et les manuels du SMIFF et du SOSTCSP. D'autres dates d'audience seront nécessaires pour terminer le dossier.

N00-07-00037

Conditions de travail – Grève

Représentant syndical : P. Arbour – Arbitre : M. Picher

À compter du 30 mai 2011, la Société a cessé d'appliquer la convention collective, a privé les travailleuses et travailleurs de l'unité de négociation de droits auxquels ils avaient droit, a nié le droit à la représentation syndicale et au grief et a imposé unilatéralement plusieurs conditions de travail moins favorables que celles prévues à la convention collective. En agissant ainsi, la Société a contrevenu à la clause 43.02 et à la plupart des autres articles et clauses de la convention collective. Lié au grief N00-10-00001 (voir ci-dessous).

Moyen préliminaire : Il s'agit d'une demande de la part de la Société de consolider deux griefs, soit le présent grief avec le N00-10-00001. Les griefs en question émanent des événements entourant le changement des conditions de travail imposé par la Société lors de la grève et du lock-out entre les parties en 2011.

Le grief N00-10-00001 allègue que la Société a enfreint les dispositions de la Loi C-6 et de la convention collective. Selon le libellé du grief, la période d'infraction était du 30 mai au 27 juin 2011. D'après Postes Canada, comme les deux griefs viennent de la même cause d'action, basés sur le même ensemble factuel, les intérêts de la justice sont mieux servis s'ils sont réunis pour être entendus par un seul tribunal d'arbitrage. Autrement, dit-il, il y a risque de bifurcation et de décisions contradictoires issues d'un processus qui serait moins efficace.

Le procureur patronal soutient que la compétence de l'arbitre pour ordonner la consolidation des griefs est accordée par les dispositions de l'article 60 (1) (a.4) du *Code canadien du travail*. Or, il plaide que l'arbitre en rubrique est le mieux placé pour ordonner la consolidation en autant que je suis saisi du premier grief déposé, en ordre chronologique.

Conclusion de l'arbitre : (...) *Dans l'ensemble, pour ces motifs je ne crois pas que les facteurs qui favorisent la consolidation des griefs pèsent autant dans la balance que les facteurs qui permettraient au Syndicat d'administrer et d'avancer ses griefs comme bon lui semble, tel que prévu dans la convention collective. Pour ces motifs, la demande de la Société est rejetée.*

N00-10-00001

Clause 43.02 – Durée de la convention collective – Rétroactivité – Loi C-6 – Convention collective rétroactive au 1^{er} février 2011

Représentants syndicaux : P. Arbour, C. Girouard, F. Bénard – Arbitre : A. Bergeron

Sommaire : Contrairement aux dispositions de la convention collective prorogée à compter du 1^{er} février 2011 par l'application de la *Loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux* (C-6), l'employeur refuse de se conformer aux dispositions de la convention collective pour la période du 30 mai 2011 au 27 juin 2011. L'arbitre a donné raison au Syndicat dans la très vaste majorité de ses revendications citées dans son redressement.

Décision arbitrale le 30 octobre 2014 – Gagné – Révision judiciaire – Quantum estimé à environ 40 à 60 M \$.

N00-10-00002

Article 29 – Changements technologiques – Bureau de Vancouver

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : G. Dulude

L'arbitre national n'a pu agir pour des raisons de santé - En attente d'une décision du grief national N00-10-00007 (voir ci-dessous).

N00-10-00003

Annexe « P » - Ratio

Représentant syndical : D. Lafleur – Arbitre : M. Picher

Retiré par résolution du CEN avec les griefs : N00-03-00024, N00-07-00009, N00-07-00018, N00-07-00035 et N00-12-00001.

N00-10-00004

Utilisation du SMIFF pour évaluer les membres du groupe 2 et leur imposer des sanctions disciplinaires

Représentants syndicaux : R. Murray, C. Pleasants – Arbitre : K. Burkett

Le Syndicat conteste la politique ainsi que la pratique de l'employeur consistant à utiliser le Système de mesure des itinéraires de facteurs et factrices (SMIFF) ou d'autres moyens pour évaluer et discipliner les travailleuses et travailleurs. Cette mesure est arbitraire, discriminatoire et contraire aux dispositions de la convention collective.

À ce jour, il y a eu deux journées d'audience et d'autres dates sont à prévoir.

N00-10-00005

Article 54

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitre : K. Swan

Postes Canada impose aux membres nécessitant des mesures d'adaptation des restrictions aux demandes de modification de classe d'emplois ou de bureau de poste. En attente de la décision arbitrale depuis 2012.

N00-10-00006

L'employeur met fin aux protections prévues aux termes des régimes d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs qui sont absents en raison d'une incapacité.

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitre : T. Jolliffe

Discussion sur le quantum – Postes Canada a cessé cette pratique et les parties discutent des indemnités à verser aux membres concernés et au Syndicat.

N00-10-00007

Article 29, Changements technologiques

Représentants syndicaux : C. Girouard, P. Arbour – Arbitre : C. Lauzon

Sommaire : À la suite d'une décision défavorable de l'arbitre M. Picher qui renverse 30 ans de jurisprudence, dans un dossier de changement technologique de Vancouver, Postes Canada ne reconnaît plus l'application de l'article 29 lorsqu'il modifie sa stratégie de traitement de courrier relative au courrier local à ses centres de desserte postale (CDP). Plus précisément, les travaux de tri du courrier local des CDP choisis sont transférés vers des centres plus grands afin de miser sur la capacité opérationnelle actuelle.

Avec ce grief, le Syndicat veut rétablir la jurisprudence basée sur la chose jugée, c'est-à-dire que les décisions relatives au service intermodal et au courrier international sont les décisions qui ont fait précédent. (1983) – Voir le grief N00-07-00030 ci-dessus.

Litige : Litige au regard de la définition de ce que constitue un changement technologique aux termes de la clause 29.01.

Au cours de l'année 2010, l'employeur a annoncé une série de changements visant à modifier son réseau en optimisant l'utilisation de l'équipement mécanisé et de la main-d'œuvre.

L'employeur entend poursuivre les modifications à son réseau et rediriger le courrier local de plusieurs municipalités vers les grands centres mécanisés.

Les changements annoncés par l'employeur comprennent un déplacement du travail effectué dans les sections de vidéocodage (SVC), ainsi que l'abolition des boîtes jumelées dans certaines municipalités. L'abolition des boîtes jumelées a pour effet d'acheminer le courrier local vers les centres mécanisés, créant du même coup un impact négatif sur les membres qui travaillent dans les Centres de desserte postale (CDP). Les modifications au réseau national en 2010 ont fait l'objet d'avis conformément à l'article 29 de la convention collective, et sont, à quelques nuances près, identiques à celles annoncées en automne 2012, à la différence que l'employeur refuse désormais d'émettre les avis idoines à l'article 29 de la convention collective.

La décision du 29 juin 1983 rendue par l'arbitre Guy Dulude dans l'affaire du grief N-1000-GG-12, connue sous l'appellation de l'intermodal, qui établissait entre autres qu'un changement dans les méthodes de travail et d'exploitation des services postaux ne requerrait pas l'introduction de nouveau matériel si le changement avait des effets défavorables sur un ou plusieurs travailleurs ou travailleuses.

La décision fut cassée en révision judiciaire puis rétablie par la Cour d'appel du Québec pour être ensuite suivie par la majorité des arbitres. Le 9 février 2012, l'arbitre M. Picher rend une décision dans laquelle il établit qu'il ne peut y avoir de changement technologique sans l'introduction de nouveau matériel dans le traitement du courrier. Depuis, l'employeur s'appuie sur cette décision et refuse de reconnaître qu'il y a un changement technologique, et refuse d'émettre les avis requis afin de mettre en branle le processus de négociation prévu à la clause 29.05 et suivante et d'accorder les protections aux travailleuses et travailleurs prévues à l'article 29.

À la première audience, le Syndicat dépose en preuve neuf avis reçus pour lesquels l'employeur refuse de reconnaître l'existence d'un changement technologique. Lors de cette audience, l'employeur s'empresse de soulever une objection à l'introduction de cette preuve au motif que cinq des neuf avis sont postérieurs à la date du dépôt du grief.

Le Syndicat s'est dit en désaccord avec la position de l'employeur, puisqu'à notre avis, il s'agit là d'une situation continue. La correspondance de l'employeur le démontre en annonçant des changements qui s'étaleront sur plusieurs années à venir et le Syndicat reçoit encore à ce jour d'autres avis du même type. Bref, le Syndicat a donc modifié le libellé du grief de façon à refléter la situation continue, modification à laquelle l'employeur s'est bien sûr opposé.

Après avoir entendu les arguments respectifs des parties, l'arbitre accorde la modification demandée par le Syndicat par décision le 6 mai 2014.

Dans sa stratégie, le Syndicat avait manifesté son intention de déposer en preuve le rapport « Moisan » en assignant le confrère Parrot. Ce rapport est la pierre angulaire d'une entente entre les parties dans les années 1970 concernant la définition de la clause 29.01. Ce rapport aurait pu établir que la décision de l'arbitre Dulude dans l'affaire du service intermodal reflétait l'intention des parties. Bien sûr, Postes Canada s'est opposée énergiquement en plaidant que la loi interdisait le dépôt de tout rapport issu d'une conciliation. Par décision du 17 septembre 2014, l'arbitre accueille l'objection patronale et déclare que le rapport « Moisan » ne serait pas admis en preuve.

Étape suivante : Les parties ont présenté leurs arguments respectifs devant l'arbitre Claude Lauzon le 23 janvier 2015, et depuis, elles sont en attente de la décision. L'arbitre a signifié aux parties que, compte tenu d'un congé annuel et de sa charge de travail, que sa décision ne sera pas connue avant le printemps ou au début de l'été.

N00-10-00008

Article 33 et 34

Représentant syndical : P. Arbour – Arbitre : PDE avant le renvoi du grief à la procédure d'arbitrage

Au début du mois de novembre 2012, le Syndicat a constaté que la Société n'avait toujours pas accordé un crédit sous forme de points à chaque employée et employé admissible au mois d'octobre de l'année 2012 afin que ceux-ci obtiennent des pièces d'uniforme et des vêtements de protection conformément aux tableaux reproduits à l'article 34 de la convention collective. PDE avant de renvoyer le grief à la procédure d'arbitrage.

N00-10-00009

Clause 20.11 - Congé de maladie non payé

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : M. Picher

L'employeur refuse d'accorder un congé de maladie non payé aux travailleuses et travailleurs qui sont incapables de retourner au travail à l'épuisement de leurs congés de maladie. La Société harcèle et intimide plutôt ces travailleuses et travailleurs en les menaçant de renvoi pour incapacité si elles ou ils refusent de prendre une retraite pour invalidité. La Société contrevient aux dispositions de la convention collective et notamment, mais sans s'y limiter, à la clause 20.11.

N00-10-00010

Transformation postale, Article 29

Représentant syndical : F. Turner – Arbitre : A. Bergeron

Afin de protéger nos membres dans l'hypothèse où il serait décidé que les méthodes de travail modifiées envisagées par la Société ne font pas partie du programme de la transformation postale, le Syndicat soumet un grief alternatif selon lequel ces nouvelles méthodes de travail résultent d'un changement technologique et que l'article 29 de la convention collective doit s'appliquer.

Les arbitres Burkett et Keller étant déjà saisis d'un grief et d'un différend concernant le programme de la transformation postale, le Syndicat leur soumettra en temps opportun tout problème résultant des méthodes de travail modifiées que la Société se propose de mettre en place, et notamment les effets défavorables.

N00-12-00001

Annexe « P » - Ratio

Représentant syndical : D. Lafleur – Arbitre : M. Picher

Retiré par résolution du CEN avec les griefs : N00-03-00024, N00-07-00009, N00-07-00018
N00-07-00035 et N00-10-00003.

N00-12-00002

Voir le grief N00-12-00004 ci-dessous

Représentants syndicaux : P. Arbour, C. Girouard

L'employeur allègue qu'une travailleuse ou un travailleur doit avoir terminé toutes les étapes de la demande d'indemnisation auprès d'une commission des accidents du travail avant d'avoir droit au PAICD. Selon l'employeur, une travailleuse ou un travailleur peut présenter une demande aux termes du PAICD si sa demande a été rejetée par une commission des accidents du travail au motif que sa blessure n'est pas liée au travail. De plus, advenant qu'une travailleuse ou un travailleur en appelle de la décision de la commission des accidents du travail, l'employeur prétend que celle-ci ou celui-ci n'a pas droit au PAICD pendant la période d'attente

N00-12-00003

Pratique en matière d'enquête de sécurité sur le personnel

Représentants syndicaux : P. Arbour, C. Girouard, R. Eckert –

Arbitres : A. Bergeron, K. Swan, C. Lauzon

Injonction accordée - Récusation - Gagnée au mérite

Sommaire : Le droit à la liberté, qui inclut le droit à la vie privée, constitue un droit fondamental protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés* tout autant que par le droit commun et la convention collective. L'entrée en vigueur de la politique de la Société entraînera la violation de ces droits - Le 7 décembre 2012, Postes Canada a fait part au Syndicat de son intention de soumettre l'ensemble des travailleuses et travailleurs à un processus d'enquête de sécurité obligatoire qui consiste à mettre sur pied une « Pratique relative à l'enquête de sécurité sur le personnel ». L'employeur voulait ainsi soumettre les employées et employés à une vérification du casier judiciaire, et dans certains cas, à une vérification des empreintes digitales et d'une vérification de crédit et de solvabilité.

Le refus de coopérer au cours du procédé de vérification ou le non-respect de cette pratique entraînait des mesures disciplinaires incluant le congédiement.

Bergeron récusation – Swan Injonction accordée – Lauzon au mérite – Gagné

Litige : La technologie de Postes Canada observe jour et nuit tous vos faits et gestes incluant lorsque vous êtes dans les salles de repos pour certaines installations postales (Webcam). Mais là ne s'arrête pas la soif de tout savoir : l'employeur veut aussi des renseignements sur les membres et leur famille à l'extérieur de leur lieu de travail. La Société veut aussi savoir si les membres sont endettés, et pour ce faire, veut connaître leur situation financière.

Le 26 avril 2013, l'arbitre K. Swan émet une ordonnance provisoire enjoignant à l'employeur de cesser toute démarche afin de mettre en place le programme « pratique d'enquête de sécurité ». Selon la procédure prévue à clause (9.96), l'arbitre Swan a déféré le grief pour être entendu au mérite à l'arbitre national Bergeron qui, à la suite de certains commentaires, a dû se récuser et être remplacé par l'arbitre Lauzon.

Consultations : À la suite d'une recommandation de l'arbitre Swan, les parties se sont réunies pour explorer la possibilité d'en arriver à un terrain d'entente. Le Syndicat a fait parvenir à l'employeur une proposition de règlement, mais l'employeur n'a jamais répondu à cette proposition et a poursuivi les procédures devant M^e Lauzon au mérite en s'acharnant sur le principe du « tout ou rien ».

Décision : L'arbitre a bien cerné l'intention de la Société. En considérant la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, et en s'appuyant sur la décision formelle de l'arbitre Bird, datée du 3 mai 1988, il conclut en ces termes :
« ... Dans le cas sous étude, il s'agit simplement d'une règle d'entreprise qui n'est soutenue par aucune disposition législative, et qui n'est justifiée que par des intérêts commerciaux.

... le droit à la protection de la vie privée, y compris le droit d'un employé de refuser à un employeur de prendre ses empreintes digitales, est fondamental dans toute société libre, et ne devrait pas être transgressé par un employeur en l'absence d'une disposition législative ou contractuelle claire et non équivoque, ou si l'on peut manifestement tirer une telle conclusion de la convention collective. Or, aucune de ces conditions n'est réunie ici. »

Arbitre Bird, 3 mai 1988 (730-85-00037)

Il est donc ordonné à la Société de cesser d'exiger que les travailleuses et travailleurs autorisent la vérification de leurs antécédents criminels, de leur dossier de crédit et d'autres informations personnelles, et soient tenus de fournir leurs empreintes digitales à la Société ou à ses représentants.

Il est aussi ordonné à la Société de cesser d'imposer des mesures de représailles aux travailleuses et travailleurs qui ont refusé d'autoriser la vérification de leurs informations personnelles.

Le grief N00-12-R0002 a été déposé également pour protéger les membres de l'unité des FFRS. Le Syndicat n'a pas eu besoin de déposer une telle requête auprès du CCRI puisque l'employeur a convenu de suspendre l'application de la nouvelle pratique jusqu'à ce que soit rendue une décision finale sur la mise en place du programme « Enquête et Sécurité ».

N00-12-00004

Article 20

Représentants syndicaux : P. Arbour, C. Girouard – Arbitre : T. Jolliffe

Demande d'injonction - Protocole d'entente

Sommaire : Aux termes de l'article 24 de la convention collective, la Société doit verser soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire régulier à une travailleuse ou un travailleur qui est dans l'impossibilité de travailler ou ne peut se présenter au travail en raison d'un accident devant faire l'objet d'une décision par une commission des accidents du travail.

Lorsqu'une commission des accidents du travail refuse la réclamation et que la travailleuse ou le travailleur porte cette décision en révision ou en appel devant une commission des accidents du travail conformément à la loi, la Société refuse de lui verser soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire régulier tant que la décision initiale n'a pas été renversée.

De plus, la Société lui refuse le droit au Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) prévu à l'article 20 de la convention collective, à moins qu'elle ou il renonce à son droit de révision ou d'appel susmentionné. Dans les cas où la travailleuse ou le travailleur n'a pas encore porté la décision en révision ou en appel devant une commission des accidents du travail, la Société l'informe que l'exercice de son droit d'appel aura pour conséquence qu'elle ou il perdra le droit à toute indemnité puisque la travailleuse ou le travailleur sera alors considéré comme ayant reconnu, du fait de sa réclamation à la commission des accidents du travail, que son absence ne pouvait être couverte par le PAICD vu qu'elle ou il prétend qu'il s'agit d'un accident lié au travail.

Sans une telle intervention illégale, quel que soit le sort ultimement réservé à la réclamation devant la commission des accidents du travail quant au lien avec le travail, la Société devra éventuellement verser à la travailleuse ou au travailleur soit les prestations de soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire régulier aux termes de l'article 24 de la convention collective ou la même somme aux termes de l'article 20 de la convention collective.

Cette pression avait pour impact direct que des travailleuses ou travailleurs renonçaient au recours qu'elles ou ils auraient autrement exercé devant une commission des accidents du travail afin d'au moins bénéficier du Programme d'assurance-invalidité de courte durée pour s'assurer une source de rémunération dont elles ou ils ne peuvent se passer, même pendant le temps que durerait le traitement de leur réclamation par une commission des accidents du travail.

En exerçant ces pressions, la Société visait donc à inciter le travailleur ou la travailleuse de s'abstenir de bénéficier du régime d'indemnisation pour accidents du travail, lequel s'avère plus avantageux pour elle ou lui à bien d'autres égards que la simple rémunération, notamment en ce qui concerne le processus de réadaptation, le versement d'indemnités pour dommages corporels et l'indemnisation en cas de rechute, récidive ou aggravation.

N00-12-00005

Changement au Manuel du SMIFF – Annexe « CC »

Représentant syndical : N. Presne – Arbitre : M. Picher

Postes Canada a enfreint la convention collective en apportant des changements au manuel du Système de mesure des itinéraires de facteur et factrice (SMIFF) qui ont des conséquences sur la charge de travail des employées et employés. La SCP a mis en œuvre ces changements sans avoir conclu d'entente avec le Syndicat ni obtenu la décision d'un arbitre. De plus, les changements apportés au manuel du SMIFF ont été mis en œuvre avant la fin de la tenue des consultations nationales à ce sujet. Le Syndicat cherche à faire invalider la version illégale du manuel du SMIFF tant que les parties n'auront pas conclu d'entente sur les changements ayant des répercussions sur la charge de travail des factrices et facteurs ou tant que le litige n'aura pas été tranché par un arbitre. (Voir le rapport du 4^e vice-président national.)

N00-12-00006

Annexe « P » - Comptabilisation des congés au terme du PAICD

Représentant syndical : N. Presne – Arbitre : A. Bergeron

Protocole d'entente

N00-12-00007

Cotisations au régime de retraite, 50 %

Représentants syndicaux : C. Kennedy, F. Turner – Arbitre : K. Burkett

Le ou vers le 29 mai 2013, la Société a informé les travailleuses et travailleurs bénéficiant du régime de retraite qu'à compter du 1^{er} juillet 2013, leur taux de cotisation salariale passera de 0,7 % de la rémunération à 8 % de leur rémunération. De plus, la Société a informé les travailleuses et travailleurs qu'une ou plusieurs augmentations du taux de cotisation seront imposées d'ici 2014 jusqu'à ce que leur cotisation atteigne 50 % des contributions régulières, soit environ 9 % de leur rémunération. La Société impose cette hausse unilatéralement, sans avoir obtenu le consentement du STTP

Cette augmentation du taux de cotisation salariale des travailleuses et travailleurs constitue une modification illégale des conditions de travail protégées par la convention collective. Le Syndicat a déposé ce grief afin de protéger les droits des travailleuses et travailleurs ainsi que ceux du Syndicat.

Il est préférable de traiter ce dossier à la prochaine ronde de négociation qui commence dans quelques mois.

Un grief identique a été déposé pour le groupe des FFRS.

N00-12-00008

Annexe « I » – Sous-Traitance – Fort McMurray

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitre : K. Swan

Sommaire : Le 22 mai 2013, Postes Canada informe le Syndicat de son intention de confier en sous-traitance la livraison de colis aux deux bureaux de poste de Fort McMurray (Alberta). En 2012, une réorganisation des itinéraires a pris place dans deux postes de factrices et facteurs (PDF) à Fort McMurray. La mesure du volume de courrier s’est déroulée en mars 2012 (cc : 2007). Il s’agissait de deux installations comportant des courriers motorisés. La réorganisation des itinéraires a été mise en œuvre le 20 août 2012 (convention collective de 2007) avec comme résultat la perte de neuf itinéraires pour les deux installations.

Le 22 mai 2013 (convention collective de 2012), la Société informe le Syndicat de sa décision de sous-traiter la livraison des colis aux deux installations ayant fait l’objet d’une réorganisation en 2012. Les formulaires 075 de décembre 2010 et de décembre 2011 indiquent dans la deuxième colonne, par l’ajout de la lettre « X », qu’il s’agit effectivement de courriers motorisés (CM). Or, en décembre 2012 les formulaires 075 n’indiquent plus qu’il s’agit de CM à la suite de la réorganisation du printemps 2012 dont la mise en œuvre a pris place le 20 août 2012. En fait, l’employeur a plutôt mis en place lors de cette réorganisation des factrices et facteurs motorisés (FFM) plutôt que les CM.

Mise à part des informations sur les formulaires 075, l’arbitre est d’avis que la Société n’a aucune obligation d’informer autrement le Syndicat qu’elle a l’intention de changer ou a changé les fonctions de la classe d’emplois des POF 1 (facteurs et factrices). Or, cela n’a pas été contesté par le STTP au moment de la réorganisation en 2012, soit plusieurs mois avant l’annonce de la sous-traitance. L’arbitre décide que la conclusion d’une nouvelle convention collective, le 21 décembre 2012, entraîne une mise à jour des garanties de l’annexe « I ».

Le travail qui est protégé contre la sous-traitance est celui qui, le 21 décembre 2012 et après, est « normalement, régulièrement et véritablement accompli » par les CM. En somme, le Syndicat ne peut pas réclamer la protection contre la sous-traitance si les factrices et facteurs des deux installations ne faisaient pas le travail le 21 décembre 2012 (ou après). Comme nous l'avons vu ci-dessus, le Syndicat n'a pas contesté le changement effectué en mars et en août 2012. Ce n'est que le 23 mai 2013 (convention collective de 2012) que le Syndicat est informé de l'intention de la Société de donner le travail accompli à des sous-traitants.

Puisque, pour les deux installations de Fort McMurray, les factrices et facteurs n'exerçaient plus la fonction de CM le 21 décembre 2012 et après, l'annexe « I » de la convention 2012 ne pouvait pas protéger des fonctions qui n'existaient plus. L'arbitre énonce clairement dans sa décision qu'il aurait fait droit au grief si la conversion de CM à FFM avait été faite après le 21 décembre 2012, car alors la Société aurait fait indirectement ce qu'elle ne peut pas faire directement. La Société s'est engagée jusqu'en 2016 à ne pas sous-traiter le travail des CM même dans l'hypothèse où on les remplacerait par des FFM – **Décision perdue.**

N00-12-00009

Articles 9.87 et 29 - Fermeture de bureau à Toronto

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitres : T. Jolliffe, K. Burkett

Injonction accordée - Protocole d'entente

L'arbitre Jolliffe a accordé une injonction provisoire qui empêche Postes Canada de fusionner les établissements postaux de Toronto et de Scarborough tant que l'arbitre Burkett n'aura pas rendu une décision sur le bien-fondé du grief national d'interprétation déposé par le STTP sur la question.

Postes Canada a remis au STTP un avis indiquant qu'elle allait fusionner les établissements postaux de Toronto et de Scarborough pour qu'elle puisse déplacer les travailleuses et travailleurs excédentaires de Scarborough aux postes vacants de Toronto. La fusion de ces deux établissements aurait été un enfer pour les travailleuses et travailleurs tenus de traverser la région du Grand Toronto pour se rendre au bureau et en revenir; chaque trajet pouvant prendre jusqu'à 90 minutes.

Le Syndicat a déposé un grief indiquant que la fusion des deux établissements postaux était contraire au protocole d'entente conclu entre les parties sur les répercussions de la transformation postale à Scarborough. L'employeur a retiré l'avis aux termes de la clause 6.05 de la convention collective et abandonne son projet de fusionnement des établissements postaux de Toronto et de Scarborough.

N00-12-00010

Crédit complémentaire pour congé d'accident du travail

Représentant syndical : C. Girouard – Arbitre : C. Lauzon

Sommaire : Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur qui bénéficie d'un congé payé pour accident du travail dispose de crédits complémentaires tels que définis à la clause 20.08 de la convention collective, la Société utilise les crédits complémentaires pour combler l'écart entre 75 % du salaire régulier et la somme qui constitue le minimum qu'elle doit verser en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et de la législation provinciale applicable.

Protocole d'entente : La Société n'utilisera plus les crédits complémentaires pour combler l'écart entre 75 % du salaire régulier et la somme qui constitue le minimum qu'elle doit verser en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et de la législation provinciale applicable.

N00-12-00011

Éclipse - Article 44, clauses 44.05 et 44.07, articles 17 et 39

Représentant syndical : P. Arbour – Arbitre : M. Picher

L'employeur introduit un système automatisé d'appel nommé « Éclipse » afin de régir les offres d'affectation et d'attribution du travail des travailleuses et travailleurs temporaires de l'unité de négociation. En introduisant cette technologie, l'employeur contrevient à la lettre et à l'esprit des dispositions de l'article 44 et à l'application de la convention collective. L'employeur ajoute et contrevient à la convention collective en créant des listes d'appel par quart de travail et par fin de semaine.

De plus, l'employeur ne donne pas suffisamment de temps de rétroaction aux travailleuses et travailleurs temporaires pour communiquer leur décision lors des offres de travail.

N00-12-00012

PDT CN 50 - GPS Surveillance

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : A. Bergeron

L'employeur informe le Syndicat qu'à compter du 12 mai 2014 les factrices et facteurs seront tenus de porter le terminal de donnée portatif (TDP) CN50 qui leur est attribué, et de le garder avec eux durant leur journée de travail. À compter de la même date, l'employeur mettra en marche la fonctionnalité du système de localisation (GPS) dans le modèle des TDP CN50. La Société estime qu'elle doit surveiller et évaluer individuellement les factrices et facteurs en raison du mauvais rendement concernant la livraison à temps des envois sans adresse. La Société compte aussi utiliser ces données pour imposer des mesures disciplinaires.

L'employeur a l'intention d'exiger de toutes les factrices et facteurs de l'unité de négociation de porter avec eux le TDP tel que décrit ci-dessus.

Les premières dates ont été annulées la veille de l'audience en raison de l'état de santé du procureur syndical. Une conférence téléphonique a eu lieu par la suite entre les procureurs et l'arbitre afin de convenir d'autres dates.

N00-12-00013

Changements illégaux au SMIFF

Représentant syndical : N. Presne – Arbitre : K. Swan

La Société canadienne des postes (SCP) a enfreint la convention collective en procédant à des changements illégaux au manuel du Système de mesure des itinéraires de facteur et factrice (SMIFF). Les agissements de l'employeur ont des conséquences directes et négatives sur la charge de travail des factrices et facteurs. La SCP a mis en œuvre ces changements sans avoir conclu d'entente avec le Syndicat ni obtenu la décision d'un arbitre. La Société agit de mauvaise foi et de façons illégales en procédant unilatéralement à des modifications du manuel et contrairement aux dispositions contractuelles. (Voir le rapport du 4^e vice-président national.)

N00-12-00014

Article 53

Représentants syndicaux : C. Girouard, R. Eckert – Arbitres : K. Burkett, C. Lauzon

Injonction - Mérite – Injonction rejetée – Audition par priorité

Sommaire : Le ou vers le 21 août 2014, l'employeur a amorcé le processus prévu à l'article 53 de la convention collective en relation avec la fermeture d'une partie de l'établissement de tri du courrier d'Ottawa (ETCO). Aux termes des avis émis, les travailleuses et travailleurs doivent décider de la manière dont ils exerceront leurs droits avant le 31 août 2014.

Litige : Le 13 mai 2014, l'employeur informe le Syndicat qu'à compter du 25 août 2014, tout le courrier des boîtes aux lettres publiques (BLP) et de la vente au détail, la poste-lettres des grands expéditeurs de courrier (GEC) et la Médiaposte de l'établissement de traitement du courrier d'Ottawa (ETCO) et de ses environs seraient envoyés à l'établissement de traitement du courrier Léo-Blanchette (ETCLB) à Montréal pour y être traités. Dans cette même communication, l'employeur annonce aussi que, si nécessaire, il aurait recours aux dispositions de l'article 53 de la convention collective.

L'employeur informe le Syndicat de l'abolition de 88 postes et affectations et conséquemment déclare 88 travailleuses et travailleurs excédentaires. Le ou vers le 15 août, l'employeur a révisé à la baisse le nombre de postes et de travailleuses et travailleurs déclarés excédentaires, qui s'établit finalement à 58 postes, affectations et travailleuses et travailleurs. La Société a également affiché une liste de 34 postes vacants qu'elle entendait pourvoir. La majorité, soit 32 des 34 postes, sont des itinéraires vacants de factrices et facteurs, qui auraient dû être pourvus aux termes de l'article 13 préalablement à l'application des dispositions contractuelles de l'article 53.

Dans un premier temps, il est important de rappeler que l'avis émis le 13 mai 2014 par la SCP fait partie d'une série d'avis similaires que le Syndicat considère comme étant un changement technologique au sens de l'article 29. (*Voir le grief N00-10-00007*).

Également, deux des initiatives annoncées par la SCP dans son plan en cinq (5) points auront une incidence directe et importante sur la vie des membres et sur leur quotidien. La première constitue l'intention de la SCP de rationaliser son réseau de traitement du courrier afin de maximiser l'utilisation des équipements mécanisés acquis en vue de l'implantation de la poste moderne. La deuxième initiative est l'élimination de la livraison du courrier à domicile et la conversion massive aux BPCOM à l'échelle du pays. Ces deux initiatives créeront inévitablement des situations des travailleuses et travailleurs excédentaires. Dans les avis envoyés au Syndicat, la SCP annonce son intention d'utiliser l'attrition pour résoudre en totalité ou en partie la situation des travailleuses et travailleurs excédentaires, et c'est pourquoi nous constatons que, dans biens des endroits au pays, l'employeur refuse de pourvoir les postes devenus vacants et refuse également d'afficher mensuellement les affectations vacantes en violation de l'article 13.

Le Syndicat a déposé un grief, accompagné d'une demande d'injonction. Les parties se sont présentées devant un arbitre de la liste nationale le 8 septembre 2014. L'arbitre n'accorde pas l'ordonnance intérimaire visée par le Syndicat. Cependant, l'arbitre a jugé à propos d'ordonner que le grief soit entendu en priorité, et c'est l'arbitre Claude Lauzon qui a été désigné pour instruire le grief au mérite.

À ce jour, deux journées d'audience ont eu lieu, soit les 5 et 6 novembre 2014, à Ottawa.

Prochaine étape : Deux autres journées d'audience sont prévues pour les 21 et 22 mai 2015. D'autres audiences seront nécessaires pour terminer ce dossier.

N00-12-00015

PAICD Article 20 Délai

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitre : T. Jolliffe

Malgré l'absence de délais pour être admissible au Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) prévu à l'article 20 de la convention collective de l'unité urbaine, l'employeur impose unilatéralement, aux travailleuses et travailleurs qui soumettent une demande de prestations au PAICD, un délai déraisonnable pour soumettre leur déclaration et celle du médecin traitant afin d'être admissibles au programme, malgré le fait que les travailleuses et travailleurs sont incapables de travailler à cause d'une maladie ou à la suite d'un accident non lié au travail ou si elles ou ils sont hospitalisés. Les travailleuses et travailleurs qui ne peuvent se conformer au délai en question se voient refuser le droit d'être admissibles au PAICD avec solde, malgré le fait qu'elles ou ils se sont conformés aux dispositions de l'article 20 de la convention collective, et doivent rembourser à la Société les prestations déjà reçues.

Prochaines dates d'audience : 11 et 12 juin 2015, 14 et 15 juillet 2015.

CPC-10-00002

Grief patronal - Arrêt de travail illégal Winnipeg – Exploitation urbaine

Représentant syndical : R. Murray – Arbitre : K. Burkett

Décision perdue – Syndicat condamné à verser 65 000,00 \$ en dommages.

CPC-13-00001

Grief patronal - Arrêt de travail illégal, Fort McMurray

Représentant syndical : C. Kennedy – Arbitre : K. Burkett

Dossier en discussion en relation aux dommages à verser à la Société.

La première date a été annulée et les parties n'ont toujours pas fixé de nouvelle date.

Groupe des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS)

N00-06-R0002

Article 35 - Plafond financier – Formation FFRS

Représentantes et représentants syndicaux : D. Tanguay, G. Bossenberry, S. Champoux –

Arbitre : **P. Chapman**

Sommaire : L'employeur impute au plafond financier des frais qui ne sont ni envisagés par la convention collective ni acceptés par le Syndicat.

Protocole d'entente : Un certain nombre de griefs nationaux ont été réglés conformément au protocole d'entente sur le fonds de réconciliation :

- **N00-06-R0002** – *Sommes imputées à tort au plafond financier*
- N00-06-R0006 – Somme imputée à tort au plafond relativement au régime de retraite
- N00-08-R0010 – Établissement d'itinéraires comportant plus de 40 heures de travail par semaine
- N00-08-R0018 – Imputation au plafond financier de certains montants liés au travail du Comité de transition
- N00-08-R0020 – Imputation au plafond financier de coûts de formation liés à la poste moderne
- N00-11-R0001 – Renseignements non communiqués au Comité de transition (2012)

N00-06-R0006

Article 35 – **Plafond financier** – Établissement erroné des montants imputés au plafond financier - Régime de retraite - Arbitre : **S. Stewart**

Les coûts différentiels de l'évaluation actuarielle de 2004 au 19 août 2010, contestés par le Syndicat par le grief N00-06-R0006, étaient les suivants :

- **11 millions \$ pour 2004;**
- **1,6 million \$ pour 2005;**
- **3 millions \$ pour 2006;**
- **1 million \$ pour 2007;**
- **(2,61) millions \$ pour 2008;**
- **(1,64) million \$ pour 2009.**

Protocole d'entente : Un certain nombre de griefs nationaux ont été réglés conformément au protocole d'entente sur le fonds de réconciliation :

- N00-06-R0002 – Sommes imputées à tort au **plafond financier**
- **N00-06-R0006** – Somme imputée à tort au plafond relativement au régime de retraite
- N00-08-R0010 – Établissement d'itinéraires comportant plus de 40 heures de travail par semaine
- N00-08-R0018 – Imputation au **plafond financier** de certains montants liés au travail du Comité de transition
- N00-08-R0020 – Imputation au plafond financier de coûts de formation liés à la poste moderne
- N00-11-R0001 – Renseignements non communiqués au Comité de transition (2012)

N00-08-R0001

Articles 3 et 5 – **Liberté d'expression** – Macarons

Représentant syndical : P. Arbour – Arbitre : **P. Chapman**

Sommaire : Le Syndicat conteste la politique de l'employeur d'interdire aux travailleuses et travailleurs de porter pendant les heures de travail un macaron ou un autre insigne visant à promouvoir le maintien du caractère public du service postal au Canada. Le STTP conteste également la politique de la Société d'imposer des mesures disciplinaires aux travailleuses et travailleurs qui refusent d'obéir à la directive ou à l'ordre d'enlever un tel macaron ou insigne – **Grief toujours actif**. Cependant, à la suite de l'injonction et de la **décision arbitrale** (10 février 2012) dans l'affaire identique soulevée par le grief N00-07-00016 de l'unité urbaine, l'employeur n'a pas poursuivi sa politique à l'égard des membres FFRS.

N00-08-R0002

Article 34 – Dépense des membres du Comité de transition - **Plafond financier**

Représentante syndicale : C. Kennedy – Arbitre : **S. Stewart**

Sommaire : L'employeur refuse de rembourser au Syndicat toutes les dépenses liées au travail et aux activités des membres syndicaux du Comité de transition conformément à l'article 34.

Décision gagnée - Révision judiciaire : Retirée par la SCP suite au **Protocole d'entente** :

Modalité de remboursement des griefs N00-08-R0002 et N00-08-R0015 – 15 mars 2011.

N00-08-R0005

Article 24 et 34 – Formation v. **plafond financier (VCD)**

Représentants syndicaux : F. Turner, R. Murray – Arbitre : **S. Stewart**

Sommaire : L'employeur contrevient aux dispositions de la convention collective lorsque celui-ci soutient que l'allocation pour le projet pilote sur les véhicules à conduite à droite (VCD) et tous les frais de formation connexes seront imputés au plafond financier.

Entente : Le protocole d'entente sur les véhicules à conduite à droite, qui figure comme annexe dans la nouvelle convention collective, a donné lieu au règlement des griefs N00-08-R0005 et N00-08-R0021, déposés au sujet de questions connexes. Le règlement s'est fait conformément au processus prévu à l'article 37 sur les changements technologiques se trouvant dans la convention collective de 2011 – Protocole d'entente sur les modalités de remboursement – **5 octobre 2012**

N00-08-R0007

Clause 24.03 – Indemnité de chaussures

Représente et représentant syndical : L. Jarret, C. Girouard – Arbitre : P. Chapman

Sommaire : L'employeur informe le Syndicat, au mois de mars 2009, de son intention de modifier la convention collective et la pratique actuelle au regard de l'indemnité de chaussures à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'unité rurale prévue à la clause 24.03 de la convention collective. L'employeur a décidé de ne plus remettre l'indemnité de chaussure aux travailleuses et travailleurs qui sont inactifs durant une année.

Une décision a été rendue au début de 2012. L'arbitre a conclu que la Société était tenue de verser l'indemnité aux FFRS qui sont des employés de Postes Canada, y compris aux membres qui sont absents pour une période prolongée.

Décision gagnée – 24 janvier 2013

N00-08-R0008

Article 24 – Processus relatif aux « employées et employés fréquemment victimes de blessures »

Représentant syndical : S. Champoux – Arbitre : P. Chapman

En attente d'une décision arbitrale dans l'affaire du grief national **N00-07-00020** – Processus identique aux membres urbains.

N00-08-R0010

Clause 11.04 – Itinéraire de plus de 40 heures

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : P. Chapman

Protocole d’entente : Un certain nombre de griefs nationaux ont été réglés conformément au protocole d’entente sur le fonds de réconciliation :

- N00-06-R0002 – Sommes imputées à tort au plafond financier
- N00-06-R0006 – Somme imputée à tort au plafond relativement au régime de retraite
- **N00-08- R0010** – Établissement d’itinéraires comportant plus de 40 heures de travail par semaine,
- N00-08-R0018 – Imputation au plafond financier de certains montants liés au travail du Comité de transition
- N00-08-R0020 – Imputation au plafond financier de coûts de formation liés à la poste moderne
- N00-11-R0001 – Renseignements non communiqués au Comité de transition (2012)

N00-08-R0012

Articles 11 et 13 et Annexe « A » – Trajet de plus de 0,5 km des itinéraires réguliers

Représentant syndical : D. Lafleur – Arbitre : J.-G. Ménard

La Société exige des FFRS, dans le cas de certains clients, qu’ils livrent des envois à remettre en main propre (ERMP) au-delà de la limite habituelle d’un demi-kilomètre de la ligne de route et ne verse que le taux d’un dollar applicable à un ERMP et le kilométrage additionnel au taux de 44 cents le kilomètre selon l’annexe « A » de la convention collective. Dès la première journée d’arbitrage, l’employeur a soulevé un moyen préliminaire alléguant que le grief était tardif et, subsidiairement, qu’un estoppel était opposable au Syndicat. Quant à la livraison au-delà du 0,5 km, la preuve de la Société a révélé qu’au moins à partir de 2004, elle avait informé le Syndicat de l’existence d’un produit appelé « *Delivery to door - All modes* » qui était en fait la nouvelle appellation d’un produit ou d’ententes avec les clients qui existaient fort probablement avant 2004. La preuve révélait aussi que les FFRS ont été payés à 0,44 \$ par kilomètre additionnel et que l’article a été considéré comme ERMP payé à une dollar pendant toute cette période.

Le moyen d’*estoppel* (*Renonciation*) aurait sûrement été retenu puisque le Syndicat a clairement été avisé de l’existence de la pratique, au moins en 2004, et trois réouvertures de la convention collective ont été négociées depuis, sans que soit dénoncée cette pratique, au moyen d’un grief ou autrement.

Bref, le grief a été retiré de la procédure d’arbitrage.

N00-08-R0015

Article 34 – Comité de transition – Allocations d’hébergement et de repas

Représentante syndicale : L. Jarret – Arbitre : **P. Chapman**

Sommaire : Le STTP conteste la décision de l’employeur annoncée par lettre en date du 13 août 2010 de cesser de rembourser aux membres syndicaux du Comité de transition les frais d’hébergement à Ottawa, de même que l’allocation pour les repas.

Protocole d’entente par suite de la décision arbitrale du grief N00-08-R0002 modalité de remboursement – 15 mars 2011.

N00-08-R0016

Articles 11 et 34 – L’employeur refuse de fournir les informations nécessaires au travail du Comité de transition

Représentant syndical : R. Murray – Arbitre : **S. Stewart**

L’employeur a arrêté de fournir au Syndicat les informations nécessaires et utiles aux membres du Syndicat siégeant au sein du Comité de transition (CT). Ces informations sont essentielles au travail du CT pour l’identification et la représentation des travailleuses et travailleurs détenteurs d’itinéraires et/ou de relève.

Décision arbitrale accueillie

N00-08-R0017

Clause 32.01

Représentant syndical : Carl Girouard – Arbitre : **J.-G. Ménard**

Véhicules FFRS 80 pi et 100 pi cube – Décision préliminaire, Gagné - Protocole d’entente

Sommaire : Le 14 avril 2010, l’employeur informe le Syndicat de son intention de changer les exigences relatives aux types de véhicules à utiliser sur les itinéraires de factrices et facteurs ruraux et suburbains à compter du 17 mai 2010. Malgré des consultations syndicales-patronales, l’employeur maintient ses nouvelles exigences à l’égard des FFRS. Les exigences de la Société sont contraires aux principes de la convention collective, notamment la clause 32.01 de la convention collective.

Protocole d'entente : Protocole qui regroupe plusieurs questions et négocié aux termes des dispositions de l'article 35 (anciennement l'article 37) sur les changements technologiques.

Modification de l'OPF (Deuxième génération), élaboration du matériel de formation, processus du choix des pairs formateurs, processus de formation des pairs formateurs, modalités salariales des pairs formateurs, politique de déplacement. VCD et l'allocation spéciale, disposition de paiement de l'allocation, valeur intérimaire aux fins de livraison aux BLR par OPF et par VCD, réorganisation d'un itinéraire dans un délai de douze (12) mois où la Société a désigné un itinéraire comme étant un itinéraire VCD. Les titulaires d'itinéraires qui ont acheté ou loué un véhicule reçoivent un paiement unique de 1 200,00 \$ à titre de paiement forfaitaire, en plus de l'allocation spéciale prévue au paragraphe 5 de l'annexe « A » de la convention collective. Le protocole comporte également une garantie de consultations significatives au palier national advenant que l'employeur décide de modifier les types de véhicules requis.

N00-08-R0018

Article 35 – **Plafond financier** – Réajustement depuis 2004, 6 M \$

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : J.-G. Ménard

Sommaire : L'employeur contrevient aux dispositions de l'article 35 et autres de la convention collective lorsqu'il informe le Syndicat de son intention de récupérer une somme de 6 millions \$ du plafond financier. L'employeur allègue que des transactions faites par le Comité de transition à la suite de la réorganisation des itinéraires et de la redistribution juste et équitable de la rémunération n'avaient pas été prises en compte dans l'établissement des coûts à imputer au plafond financier depuis l'année 2004.

Protocole d'entente : Un certain nombre de griefs nationaux ont été réglés conformément au protocole d'entente sur le fonds de réconciliation :

- N00-06-R0002 – Sommes imputées à tort au plafond financier
- N00-06-R0006 – Somme imputée à tort au plafond relativement au régime de retraite
- N00-08- R0010 – Établissement d'itinéraires comportant plus de 40 heures de travail par semaine
- **N00-08-R0018** – Imputation au plafond financier de certains montants liés au travail du Comité de transition
- N00-08-R0020 – Imputation au plafond financier de coûts de formation liés à la poste moderne
- N00-11-R0001 – Renseignements non communiqués au Comité de transition (2012)

N00-08-R0019

Articles 11, 33, 35 et annexe « A »

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : **S. Stewart**

Sommaire : Lors de la vérification des données rattachées à un ou des itinéraires, la SCP fait défaut de prendre et de mettre en œuvre les mesures appropriées et efficaces afin d’assurer que les travailleuses et travailleurs reçoivent la bonne rémunération annuelle qui correspond à leur itinéraire.

Il y a eu une audience dans ce dossier le 3 juillet 2014. Le confrère Donald Lafleur a témoigné en expliquant la teneur du protocole du 5 octobre 2012 réglant l’ensemble des questions liées au plafond financier des FFRS. L’arbitre national a rendu une décision indiquant que le présent grief était réglé par le protocole en question.

N00-08-R0020

Article 35 – **Plafond financier** – Coût de la formation de la poste moderne pris à même le plafond financier

Représentant syndical : D. Lafleur – Arbitre : **P. Chapman**

Le Syndicat a appris que la Société contrevient aux dispositions de la convention collective en imputant au plafond financier des frais qui ne sont ni envisagés par la convention collective ni acceptés par le Syndicat.

Protocole d’entente : Un certain nombre de griefs nationaux ont été réglés conformément au protocole d’entente sur le fonds de réconciliation (et non conformément à la nouvelle convention collective, en dépit des affirmations de l'employeur) :

- N00-06-R0002 – Sommes imputées à tort au plafond financier
- N00-06-R0006 – Somme imputée à tort au plafond relativement au régime de retraite
- N00-08- R0010 – Établissement d’itinéraires comportant plus de 40 heures de travail par semaine
- N00-08-R0018 – Imputation au plafond financier de certains montants liés au travail du Comité de transition
- **N00-08-R0020** – Imputation au plafond financier de coûts de formation liés à la poste moderne
- N00-11-R0001 – Renseignements non communiqués au Comité de transition (2012)

N00-08-R0021

Article 37 – Introduction VCD aux itinéraires FFRS

Représentant syndical : P. Arbour – Arbitre : **S. Stewart**

L'employeur informe le Syndicat de son intention d'introduire unilatéralement des véhicules à conduite à droite (VCD) sur les itinéraires des FFRS et que les coûts de cette initiative seront imputés au plafond financier.

Postes Canada a pris cette décision sans avoir préalablement pris en considération l'application des dispositions sur les changements technologiques, ni les conséquences sur la rémunération des FFRS, ni les changements aux méthodes de travail. En octobre 2012, les parties ont entrepris des négociations selon les modalités de l'article 37 traitant des changements technologiques qui ont mené à la résolution des deux griefs nationaux énumérés ci-dessous.

Protocole d'entente : Le protocole d'entente sur les véhicules à conduite à droite, qui figure comme annexe dans la nouvelle convention collective, a donné lieu au règlement des griefs **N00-08-R0005** et **N00-08-R0021**, déposés au sujet de questions connexes. Le règlement s'est fait conformément au processus prévu à l'article 37 sur les changements technologiques.

N00-11-R0001

Articles 11, 12, 13, 34 et autres

Représentant syndical : R. Murray – Arbitre : **P. Chapman**

Lorsqu'un itinéraire est modifié dans les situations visées aux articles 11, 12, 13, 34 et autres de la convention collective, l'employeur, contrairement aux dispositions contractuelles, néglige de fournir au Comité de transition toutes les informations pertinentes. L'employeur contrevient aux dispositions contractuelles imposées par l'arbitre de différends B. Keller.

Réglé – Protocole d'entente : Un certain nombre de griefs nationaux ont été réglés conformément au protocole d'entente sur le fonds de réconciliation :

- N00-06-R0002 – Sommes imputées à tort au plafond financier
- N00-06-R0006 – Somme imputée à tort au plafond relativement au régime de retraite
- N00-08-R0010 – Établissement d'itinéraires comportant plus de 40 heures de travail par semaine
- N00-08-R0018 – Imputation au plafond financier de certains montants liés au travail du Comité de transition
- N00-08-R0020 – Imputation au plafond financier de coûts de formation liés à la poste moderne
- **N00-11-R0001** – Renseignements non communiqués au Comité de transition (2012)

N00-11-R0002

Articles 11, 12, 13, 34 et autres

Représentant syndical : F. Turner – Arbitre : **S. Stewart**

Lorsqu'un itinéraire est modifié aux termes des articles 11, 12, 13, 34 et autres de la convention collective, l'employeur applique unilatéralement les valeurs énoncées à l'Annexe « A » pour ajuster la rémunération annuelle selon qu'il s'agit de réorganisation, de création, de regroupement ou d'ajustement d'itinéraires et, par le fait même, contourne le mandat du Comité de transition, modifie la pratique entre les parties et enfreint la convention collective – **Grief lié au dossier N00-11- R0003**

Grief réglé à la signature de la convention collective 2012 – Incluant le grief N00-11-R0003

N00-11-R0003

Articles 11, 12, 13, 34 et autres

Représentant syndical : F. Turner – Arbitre : **P. Chapman**

Lorsque la Société modifie un itinéraire ou en crée un nouveau, aux termes des articles 11, 12, 13 et 34 et des autres dispositions de la convention collective, l'employeur applique unilatéralement les valeurs de l'annexe « A » pour établir le montant annuel des dépenses d'utilisation d'un véhicule. Il en résulte une rémunération annuelle erronée. De plus, en contournant le mandat du Comité de transition, l'employeur modifie la pratique des parties et contrevient aux dispositions de l'article 33.

Grief réglé à la signature de la convention collective 2012 – Incluant le grief N00-11-R0002

N00-11-R0005

Article 12 - Dotation des itinéraires et postes de relève permanents vacants

Représentant syndical : C. Girouard – Arbitre : **P. Chapman**

Sommaire : L'employeur néglige de mettre en œuvre les dispositions de l'article 12 contenues dans la décision de l'arbitre Keller du 26 octobre 2011 dans le cadre de l'arbitrage de différends concernant l'application des nouvelles dispositions de la convention collective – **Protocole d'entente**

Protocole d'entente : La position du Syndicat est que le nouveau processus de dotation à la nouvelle convention collective aurait dû être mis en œuvre le 23 janvier 2012. La Société a mis en œuvre un « processus de dotation temporaire » en ce qui concerne les itinéraires vacants, le 5 mars 2012. Ce processus de dotation temporaire permettait à un ERSA d'être affecté à un poste vacant avant le recours au recrutement à l'externe à l'intérieur du rayon de 75 km (à partir de 50 km) de son lieu de travail actuel. Les changements requis au système, comme la capacité d'afficher un itinéraire vacant particulier plutôt que l'installation postale, ont été mis en œuvre par la SCP le 30 avril 2012. Tout concours qui avait commencé avant la mise en œuvre du processus de dotation temporaire le 5 mars 2012 ou le nouveau processus de dotation mis en œuvre le 30 avril 2012 ont été menés à terme en fonction des règles de dotation prévues à la convention collective modifiée le 8 octobre 2008. Aucune travailleuse et aucun travailleur n'a subi de préjudice en raison de la mise en œuvre du processus de dotation temporaire le 5 mars 2012 ou du nouveau processus de dotation mis en œuvre le 30 avril 2012. Le protocole d'entente règle le grief national et 12 griefs individuels.

N00-11-R0006

Article 22 – Régime d'assurance-médicaments contrôlé

Représentante syndicale : **C. Kennedy** – Arbitre : S. Stewart

Sommaire : L'employeur néglige de rembourser le coût des médicaments admissibles achetés depuis le 1^{er} décembre 2011 aux travailleuses et travailleurs qui adhèrent au Régime d'assurance-médicaments contrôlé depuis le 1^{er} février 2012.

Protocole d'entente (2012 07 13) : Les parties ont convenu que les travailleuses et travailleurs admissibles qui ont présenté des demandes dans le cadre du Régime d'assurance-médicaments contrôlé (régime d'assurance-médicaments) entre le 31 janvier 2012 et le 1^{er} avril 2012 ont eu l'option de recevoir des prestations du régime d'assurance-médicaments, rétroactivement au 1^{er} décembre 2011. Si une travailleuse ou un travailleur a choisi la couverture rétroactive, elle ou il sera responsable du paiement des primes mensuelles applicables à compter du 1^{er} décembre 2011. Les coûts de l'employeur liés à la couverture rétroactive pour décembre 2011 ont été imputés au plafond financier, ces fonds provenant du fonds de réconciliation établi à la suite de la décision de l'arbitre Keller.

N00-11-R0007

Article 19 – Journées de congé pour raisons personnelles

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : **P. Chapman**

Sommaire : L'employeur a négligé d'accorder sept (7) journées de congé pour raisons personnelles payées par année civile à tous les travailleuses et travailleurs embauchés à compter du 1^{er} janvier 2012 – **Réglé par le renouvellement de la convention collective -**

L'analyse des derniers éléments de la décision de l'arbitre Keller a permis le règlement du grief N00-11-R0007. Celui-ci portait sur la version finale des dispositions de la convention collective de 2011 visant le congé pour comparution, le congé pour raisons personnelles, le fonds de garde d'enfants et la distance maximale permise (75 kilomètres) pour postuler un itinéraire vacant. Ce règlement est survenu durant la même période, mais il faisait partie de la ronde de négociations de 2011.

N00-11-R0008

Article 8 – Refus de reconnaître l'ancienneté des travailleuses et travailleurs sur appel (ERSA)

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : **S. Stewart**

Décision perdue –Révision judiciaire - En attente du jugement de la Cour supérieure de l'Ontario

Sommaire : Le Syndicat conteste l'interprétation faite par Postes Canada à l'endroit de l'article 8 de la convention collective.

L'employeur refuse de reconnaître l'ancienneté à partir de la dernière date d'entrée dans l'unité de négociation lorsqu'une travailleuse ou un travailleur de relève sur appel obtient un itinéraire vacant conformément aux dispositions de l'article 12.

Ce dossier concerne l'application de l'article 8 et l'interprétation des dispositions de la convention collective pour déterminer le moment de l'embauche au sein de l'unité de négociation des ERSA lorsqu'ils deviennent des employées et employés permanents.

Lorsque des employées et employés de relève sur appel sont intégrés à l'unité de négociation, ils n'accumulent pas d'ancienneté aux termes de l'annexe « E » de la convention collective.

Lorsqu'ils obtiennent un poste de FFRS ou un poste d'employée ou employé de relève permanent, à partir de quel moment considère-t-on qu'ils ont commencé à accumuler de l'ancienneté?

Le Syndicat soutient que l'ancienneté commence à s'accumuler à partir de la date d'embauche à titre d'employée ou employé membre de l'unité de négociation. Au début de 2014, l'arbitre Stewart a donné raison au Syndicat quant à son interprétation de la convention collective, mais elle a néanmoins conclu que les dispositions de la convention collective, dans son ensemble, ne permettaient pas l'accumulation de l'ancienneté.

En désaccord avec les conclusions de l'arbitre, le Syndicat a déposé une demande de révision judiciaire, qui a été entendue par la Cour supérieure de l'Ontario le 27 janvier 2015. Le tribunal a rejeté la requête du Syndicat. Cependant, un juge a exprimé sa dissidence. Nous examinons la possibilité d'en appeler du jugement.

N00-11-R0009

Annexe « G » - Semaine normale excédant 40 heures

Représentant syndical : D. Lafleur – Arbitre : **P. Chapman**

Protocole d'entente - 2012 10 09

Le Syndicat conteste la violation, par l'employeur, de l'annexe « G » et de toutes dispositions pertinentes de la convention collective. L'employeur a négligé de déterminer les itinéraires dont la semaine normale de travail excède quarante (40) heures par semaine, sur une période de quatre (4) semaines, ou de revoir ces itinéraires en vue de les ramener à une semaine normale de travail de quarante (40) heures en moyenne, sur une période de quatre (4) semaines.

Le protocole d'entente signé le 31 août 2012 reconnaît l'obligation prévue à l'annexe « G » de la convention collective de 2011 de régler la question de l'examen des itinéraires avant le 31 décembre 2011.

La Société confirme qu'aucun service d'assistant n'a été utilisé aux termes de la clause 13.03 (Mesures intérimaires) de la convention collective des FFRS. De plus, toute demande présentée aux termes de la clause 13.02 (Ajustement de la journée et de la semaine normale de travail) et l'utilisation des services d'assistant aux termes de la clause 13.03 dépassent la portée de ce qu'exige la Société aux termes de l'annexe « G ».

N00-12-R0001

Clause 14.02 – Rémunération

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : **S. Stewart**

Décision préliminaire - Gagnée

Lorsque la Société a recours à une remplaçante ou à un remplaçant pour suppléer à l'absence de factrices ou facteurs ruraux ou suburbains (FFRS), elle leur paie l'équivalent du taux quotidien qui serait dû en application de l'annexe « A » de la convention collective, malgré le fait que la travailleuse ou le travailleur remplacé bénéficie d'un « montant salarial maximal » conformément à l'alinéa 33.01 b) de la convention collective. Or, la clause 14.02 de la convention collective prévoit que la Société est tenue de verser à la remplaçante ou au remplaçant le taux quotidien dû à l'employée ou à l'employé remplacé.

Le 2 décembre 2014, l'arbitre Stewart a statué que l'employeur était tenu de verser aux entrepreneurs le montant correspondant aux dispositions de la clause 14.01. Toutefois, l'arbitre a aussi indiqué qu'aucune indemnité ne serait versée aux entrepreneurs, car ceux-ci ne sont pas représentés par le STTP.

N00-12-R0002

Pratique en matière d'enquête de sécurité sur le personnel

Représentante et représentants syndicaux : P. Arbour, C. Girouard, R. Eckert

Arbitre : J. Bloch

Le droit à la liberté, qui inclut le droit à la vie privée, constitue un droit fondamental protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés* tout autant que par le droit commun et la convention collective. L'entrée en vigueur de la politique de la Société entraînera la violation de ces droits. – Le 7 décembre 2012, Postes Canada nous a fait part de son intention de soumettre l'ensemble des travailleuses et travailleurs à un processus d'enquête de sécurité obligatoire qui consiste à mettre sur pied une « Pratique relative à l'enquête de sécurité sur le personnel ». L'employeur voulait ainsi soumettre les travailleuses et travailleurs à une vérification du casier judiciaire, et dans certains cas, à une vérification des empreintes digitales et d'une vérification de crédit et de solvabilité

Le refus de coopérer au cours du procédé de vérification ou le non-respect de cette pratique entraînerait des mesures disciplinaires incluant le congédiement. Bergeron récusation – Swan Injonction accordée – Lauzon au mérite – Gagné (2014 11 19) - Voir le grief N00-12-00003.

N00-12-R0003

Article 24 – Violence en milieu de travail – Formation à la maison sans rémunération

Représentante et représentant syndical : C. Pleasants, G. Bossenberry – Arbitre : **S. Brault**

Protocole d'entente : La Société avise le Syndicat qu'elle compte offrir une formation sur la violence en milieu de travail et que les FFRS devront suivre la formation à la maison sans être rémunérés.

La nouvelle convention collective des FFRS comporte un modèle de rémunération qui vise à rendre compte des paiements versés pour le travail qui est effectué. En 2013, Postes Canada a indiqué que les FFRS devaient suivre une formation en dehors de leurs heures de travail et qu'ils ne seraient pas rémunérés pour le temps qu'ils y consacraient. Par conséquent, le Syndicat a déposé un grief, et celui-ci a donné lieu à la signature d'un protocole d'entente qui reconnaît que les FFRS doivent être rémunérés lorsque des tâches s'ajoutent à leur charge de travail ou lorsqu'ils sont tenus de suivre une formation.

N00-12-R0004

Cotisation au régime de retraite – 50 % - Augmentation de la cotisation salariale

Représentante et représentant syndical : F. Turner, C. Kennedy – Arbitre : **S. Stewart**

Le ou vers le 29 mai 2013, la Société a informé les travailleuses et les travailleurs bénéficiant du régime de retraite qu'à compter du 1^{er} juillet 2013, leur taux de cotisation salariale passera de 0,7 % de la rémunération à 8 % de leur rémunération. De plus, la Société a informé les travailleuses et travailleurs qu'une ou plusieurs augmentations du taux de cotisation seront imposées d'ici 2014 jusqu'à ce que leur cotisation atteigne 50 % des contributions régulières, soit environ 9 % de leur rémunération. La Société impose cette hausse sans avoir obtenu le consentement du STTP. Cette augmentation du taux de cotisation salariale des travailleuses et travailleurs constitue une modification illégale des conditions de travail protégées par la convention collective.

Le Syndicat a déposé ce grief afin de protéger les droits des travailleuses et travailleurs ainsi que ceux du Syndicat.

Il est préférable de traiter ce dossier à la prochaine ronde de négociation, qui commence dans quelques mois.

Un grief identique a été déposé pour le groupe de l'exploitation postale urbaine (N00-12-00007).

N00-12-R0005

Clause 13.03 – Réorganisation des itinéraires

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : **J. Bloch**

Lors de la réorganisation d'itinéraires, la Société exige de certains FFRS qu'ils effectuent, en dehors des cas d'exception prévus à la clause 13.03 de la convention collective, le tri pour un ou plusieurs points de remise auxquels ils n'effectuent pas la livraison; la Société modifie ainsi les tâches des FFRS. Trois journées d'audiences au moment d'écrire le présent rapport.

N00-12-R0006

Annexe « A » - Commerces intérieurs

Représentant syndical : C. Pleasants – Arbitre : **S. Brault**

Protocole d’entente : L’employeur modifie ou a l’intention de modifier les critères de détermination des « commerces intérieurs » (Business Direct) ainsi que les valeurs pécuniaires ou autres prévues à la composante des activités de l’annexe « A » de la convention collective. Ce faisant, la Société attribue une valeur non conforme à la composante des activités à certains types de livraison aux « commerces intérieurs ».

Vers la fin de 2013, la Société a mis en œuvre une valeur aux termes de l’annexe « A » qui réduit de manière unilatérale la rémunération versée aux FFRS pour les livraisons directes aux entreprises. Cette valeur était censée être payée à titre de nouvelle valeur de « porte-à-porte », ce qui aurait entraîné une réduction du paiement de la valeur de livraison. En décembre 2014, durant une audience d’arbitrage, la Société s’est rendue compte qu’un ajustement apporté de manière unilatérale à une valeur de l’annexe « A » n’aidait pas sa cause. Elle a donc convenu de conclure un protocole d’entente qui prévoit le versement d’une indemnité aux FFRS touchés par le changement et le retour à la pratique antérieure à compter du 1^{er} janvier 2015. Ce dossier a été fermé durant les négociations.

N00-12-R0007

Article 17 – PAICD – Délai

Représentante et représentant syndical : C. Kennedy, C. Girouard – Arbitre : **S. Stewart**

Sommaire : L’employeur impose unilatéralement aux travailleuses e travailleurs qui soumettent une demande de prestations au Programme d’assurance-invalidité de courte durée (PAICD), un délai déraisonnable et arbitraire afin d’être admissibles au programme, malgré le fait que les travailleuses e travailleurs sont incapables de travailler à cause d’une maladie ou à la suite d’un accident non lié au travail ou si elles ou ils sont hospitalisés. Les travailleuses e travailleurs qui ne peuvent se conformer au délai en question se voient refuser le droit d’être admissibles au PAICD et doivent rembourser à la Société les prestations déjà reçues. L’employeur contrevient ainsi aux dispositions de la convention collective. – En attente du grief urbain sur le même sujet – N00-12-00015.

Rapport statistique de règlement des griefs – unités urbaine et des FFRS

Les statistiques concernant le « rapport de règlement de griefs » jettent un regard sur le travail effectué par le Syndicat à compter du moment où le grief est renvoyé à la procédure d'arbitrage. L'efficacité et le succès reposent sur un vaste réseau de représentantes et représentants syndicaux qui s'affairent jour après jour à protéger et à défendre les droits de nos consœurs et confrères, peu importe où ils se trouvent au pays.

Le grief, bouclier au cœur de la défense des membres, est un outil indispensable pour parer à l'abus de l'employeur tant à l'application et à l'interprétation des conventions collectives qu'à la protection de la liberté d'expression et du droit à la vie privée. Non seulement nous faisons des gains pour nos membres mais aussi pour le mouvement syndical lorsque, par exemple, le Syndicat réussit à empêcher Postes Canada d'exiger des travailleuses et travailleurs une cote de sécurité et la prise des empreintes digitales ainsi que la vérification de la cote de solvabilité de tous et chacun, ou de faire reconnaître la *Charte canadienne des droits et libertés* comme faisant partie de la convention collective.

En quelques mots, voici les étapes du grief :

D'abord, la déléguée ou le délégué syndical en milieu de travail enquête, rencontre les membres et prépare un rapport d'enquête de grief, accumule des éléments de preuve, puis passe le relais à la section locale qui, à son tour, prépare et présente le grief à l'employeur et l'auditionne.

Le bureau régional se penche sur le grief et décide si celui-ci doit faire l'objet d'une recommandation de renvoi à la procédure d'arbitrage ou non. Finalement, le bureau national se penche sur la recommandation de renvoi à la procédure d'arbitrage et décide s'il y a matière à grief, si les éléments de preuve nécessaires au soutien du grief sont présents au dossier.

Les griefs qui sont renvoyés à la procédure d'arbitrage font par la suite l'objet d'audiences d'arbitrage, d'ententes préalables à l'audience, de mise en suspens ou font carrément l'objet d'un retrait de la procédure de griefs.

Lors des audiences d'arbitrage, le Syndicat est représenté par des consœurs et confrères des bureaux régionaux, des sections locales ou par des plaideuses et plaideurs syndicaux ainsi que par des conseillers juridiques.

Ainsi, des centaines de représentantes et représentants syndicaux s'activent quotidiennement à la représentation des membres et du Syndicat.

Congédiements et renvois

Exploitation urbaine

Le rapport lié aux congédiements tient compte des conventions collectives de 1995, 2000, 2003, 2007, 2010 et 2012 pour la période allant jusqu'au 13 février 2015.

Pour cette période, il y a eu 4 789 congédiements. Le Syndicat a fermé 4 207 griefs (88 %) soit par décision arbitrale ou règlement, soit parce qu'ils ont été retirés de la procédure de règlement des griefs. Il demeure 582 griefs de congédiement actifs, soit 12 %. Les conventions collectives 2010 et 2012 comptent 316 dossiers actifs. Il est aussi important de mentionner que la majorité des bureaux régionaux ont fait un travail administratif très important et ont acheminé l'information pertinente au bureau national concernant les congédiements actifs des conventions collectives 1995, 2000 et 2003, ce qui a permis d'en réduire le nombre substantiellement. Il ne reste que 90 griefs de congédiement actifs pour ces trois conventions collectives, ce qui représente 4 % de l'ensemble des griefs de congédiement renvoyés à l'arbitrage par le STTP.

Factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS)

Le rapport relatif aux congédiements tient compte des conventions collectives de 2003, 2006, 2008, 2011 et 2012 pour la période allant jusqu'au 13 février 2015.

Pour cette période, il y a eu 255 congédiements. Le Syndicat a fermé 219 griefs (86 %) soit par décision arbitrale ou règlement, soit parce qu'ils ont été retirés de la procédure de règlement des griefs. Il demeure 36 griefs de congédiement actifs, soit 14 %. Les conventions collectives 2011 et 2012 comptent 18 dossiers actifs. Les dossiers de congédiement émanant de la convention collective 2003 ont tous été fermés, soit par décision arbitrale, ou règlement, soit parce qu'ils ont été retirés de la procédure de règlement des griefs. Pour les conventions collectives 2006 et 2008, il ne reste que 18 dossiers actifs. Nous comprenons que la plupart, si ce n'est l'ensemble de ces dossiers, ne sont pas réellement actifs, mais le travail administratif lié à la gestion du système devra être fait afin que le Syndicat soit en mesure d'avoir un portrait exact de la situation.

Nombre de congédiements – Unités de négociation combinées

Le nombre total de congédiements consolidé pour les deux unités de négociation est de 5 044, dont 4 426, soit 88 % (87,74 %), ont été fermés par le Syndicat soit par décision arbitrale ou règlement, soit parce qu'ils ont été retirés de la procédure de règlement des griefs. Il demeure 618 griefs de congédiement actifs, soit 12 % (12,25 %) comparativement à août 2012, où il restait 15 % des dossiers de congédiement actifs pour les unités urbaine et FFRS.

Rapport de règlement de griefs

Le « rapport de règlement de griefs » vise les conventions collectives urbaines 2003, 2007, 2010 et 2012 pour la période allant jusqu'au 13 février 2015. Les conventions collectives 2003, 2006, 2008, 2011 et 2012 de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) font aussi l'objet du rapport jusqu'au 13 février 2015.

Pour la période couverte par le « rapport de règlement de griefs » pour les deux unités de négociation, le Syndicat a renvoyé à la procédure d'arbitrage 177 579 griefs, dont 74 % (131 931) des dossiers ont été fermés soit par décision arbitrale ou règlement, soit parce qu'ils ont été retirés de la procédure de règlement des griefs, ce qui constitue une amélioration de 6 % comparativement au mois d'avril-mai 2014. Il demeure 45 648 griefs actifs, soit 26 % du nombre total des griefs renvoyés à l'arbitrage. Il s'agit d'une diminution de 6 % comparativement au mois d'avril-mai 2014. Cependant, du nombre total de griefs actifs, 10 870 sont en suspens, soit parce qu'ils sont en attente d'une décision arbitrale, soit parce qu'il n'y a pas de perte pécuniaire, soit parce qu'ils soulèvent des questions théoriques. C'est 24 % du total des dossiers actifs. Si nous faisons abstraction des griefs en suspens, il demeure 34 778 dossiers (griefs) actifs pour les unités FFRS et urbaine dans la procédure d'arbitrage, ce qui représente 18 482 dossiers (griefs) de moins qu'au mois d'avril-mai 2014.

Il faudra regarder de plus près les griefs en suspens, car il y a sûrement un grand nombre de ces griefs qui pourraient être fermés, soit par l'effet des clauses 9.82 et/ou 9.106 de la convention collective urbaine et par les clauses 9.19 et/ou 9.28 de la convention collective FFRS.

Du total, des 131 931 griefs fermés, 19 895 griefs ont été retirés de la procédure d'arbitrage, soit 15 %, 106 646 ont fait l'objet d'un règlement, soit 81 %, et 5 620 griefs ont été fermés par décision arbitrale, soit 4 %. Trois griefs ont été compilés comme étant « Autre fermé » et les pourcentages ont été arrondis.

Exploitation postale urbaine

Le « rapport de règlement de griefs » couvre les conventions collectives urbaines 2003, 2007, 2010 et 2012 pour la période allant jusqu'au 13 février 2015.

Pour la période couverte par le « rapport de règlement de griefs » pour l'unité de négociation urbaine, le Syndicat a renvoyé à la procédure d'arbitrage 169 071 griefs, dont 75 % (126 089) des dossiers ont été fermés, soit par décision arbitrale ou règlement, soit parce qu'ils ont été retirés de la procédure de griefs.

Il demeure 42 982 griefs actifs, soit 25 %. Cependant, du nombre total de griefs actifs, 10 494 sont en suspens, soit parce qu'ils sont en attente d'une décision arbitrale, soit parce qu'il n'y a pas de perte pécuniaire, soit parce qu'ils soulèvent des questions théoriques. C'est 24 % du total des dossiers actifs. Si nous faisons abstraction des griefs en suspens, il demeure 32 488 dossiers (griefs) actifs dans la procédure d'arbitrage.

Du total des 126 089 griefs fermés, 18 534 griefs ont été retirés de la procédure d'arbitrage, soit 15 %, 102 780 ont fait l'objet d'un règlement, soit 82 %, et 4 952 griefs ont été fermés par décision arbitrale, soit 4 %. Il est à noter que le pourcentage de chacune de ces catégories n'a presque pas changé depuis quelques années.

Factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS)

Les conventions collectives 2003, 2006, 2008, 2011 et 2012 de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) font aussi l'objet du rapport jusqu'au 13 février 2015. Ainsi, pour la période couverte par le « rapport de règlement de griefs », le Syndicat a renvoyé à la procédure d'arbitrage 8 508 griefs dont 69 % (5 842) des dossiers ont été fermés, soit par décision arbitrale ou règlement, soit parce qu'ils ont été retirés de la procédure de griefs.

Il demeure 2 666 griefs actifs, soit 31 %. Cependant, du nombre total de griefs actifs, 376 sont en suspens, soit parce qu'ils sont en attente d'une décision arbitrale, soit parce qu'il n'y a pas de perte pécuniaire, soit parce qu'ils soulèvent des questions théoriques. C'est 14 % du total des dossiers actifs. Si nous faisons abstraction des griefs en suspens, il demeure 2 290 dossiers (griefs) actifs dans la procédure d'arbitrage.

Du total des 5 842 griefs fermés, 1 541 griefs ont été retirés de la procédure d'arbitrage, soit 26 %, 3 866 griefs ont fait l'objet d'un règlement, soit 66 %, et 435 griefs ont été fermés par décision arbitrale, soit 7 %.

Sommaire des coûts des griefs entendus à la procédure d'arbitrage

L'analyse ci-dessous, intitulée « Sommaire des coûts liés à l'arbitrage », est établie pour la période du 1^{er} juillet 2011 au 17 février 2015. Cette période est séparée sur quatre tableaux intitulés « Tableau récapitulatif – frais d'arbitrage » que vous trouverez en annexe. Les trois premières parties constituent une année financière complète du 1^{er} juillet au 30 juin, et la quatrième constitue une période de 6 mois et demi allant du 1^{er} juillet 2014 au 17 février 2015.

Pour l'année 2014-2015, compte tenu du fait que nous avons déjà six mois et demi de données à analyser, nous avons tout simplement extrapolé les données en utilisant une règle de trois afin de déterminer ce que seraient les coûts sur une période de 12 mois si la tendance se maintient.

Sur ces tableaux, les deux premières colonnes reflètent les honoraires et les frais des arbitres des conventions collectives urbaines, FFRS et privées. La troisième est celle des frais associés aux avocats, aux plaideuses et plaideurs ainsi qu'aux témoins experts. Finalement, la quatrième colonne est la consolidation des coûts totaux légaux de l'arbitrage.

Sur le tableau pour l'année financière 2013-2014, deux colonnes ont été ajoutées. Une des colonnes reflète le total des frais des arbitres incluant les frais d'annulation, et l'autre colonne établit le différentiel en pourcentage du total des coûts entre l'année 2010-2011 et l'année 2013-2014.

Pour la première année du mandat, le total des coûts liés à la procédure d'arbitrage s'élève à 3 378 300,44 \$, soit pour l'exercice 2011-2012, ce qui constitue 439 017,02 \$ de moins que l'année financière 2010-2011 et une réduction de 12 % des frais d'arbitrage.

Pour la seconde année financière du mandat, soit 2012-2013, le total des coûts liés à la procédure d'arbitrage s'élève à 2 933 184,99 \$. Ce montant représente 445 115,45 \$ de moins que l'année précédente et équivaut à une diminution de 13 % des frais d'arbitrage.

La troisième année du mandat, 2013 -2014, a vu une légère augmentation des coûts liés à la procédure d'arbitrage. Le total des coûts pour cette année est de 3 006 010,18 \$. Ce qui représente 72 825,19 \$ de plus que l'année 2012-2013 et représente une augmentation de 2 % des coûts liés à la procédure d'arbitrage. Cependant, il est important de mentionner que certaines irrégularités ont été découvertes lors de la rédaction du présent rapport. À titre d'exemple, la catégorie « divers » liée à l'arbitrage pour l'année 2013-2014 comprend des frais pour les condos appartenant au STTP, les salaires et dépenses des membres du groupe de travail de l'annexe « AA », des billets d'autobus d'OC Transpo et des frais d'hébergement pour un avocat chargé du lobby auprès de certains ministres pour un montant total de 149 682,16 \$. La très grande majorité de ces frais n'auraient jamais dû être imputés au budget lié à l'arbitrage. Nous reviendrons plus tard sur les irrégularités constatées dans le budget de l'arbitrage.

Pour l'année financière 2014-2015, si la tendance se maintient, nous anticipons un coût total de 2 045 359,61 \$, soit une baisse de 960 650,57 \$, ce qui constituerait une diminution de près de 32 % des frais d'arbitrage par rapport à l'année 2013-2014.

Les deux colonnes relatives aux honoraires et aux frais des arbitres doivent être fusionnées pour obtenir le coût réel des arbitres de griefs. Une fois fusionnées, le coût total des arbitres pour l'année financière 2013-2014 totalise 1 769 476,41 \$, ce qui constitue 145 984,10 \$ de plus que l'année précédente et une hausse de 9 % pour le coût total des arbitres. Ces coûts pour l'année 2013-2014 représentent 59 % des coûts totaux de la procédure d'arbitrage comparativement à 55 % en 2012-2013. Lors du congrès de 2011, le coût des arbitres constituaient 41 % des frais d'arbitrage contre 59 % pour les frais juridiques, contrairement à aujourd'hui.

Les frais juridiques de recours aux avocats, aux plaideuses et plaideurs et aux témoins experts, toujours pour l'année 2013-2014, s'établissent à 1 236 533,77 \$, soit 41 % du coût global de la procédure d'arbitrage. Nous remarquons que pour l'année 2013-2014, les coûts des arbitres ont augmenté de 4 %, et les frais juridiques ont diminué de 4 %. Nous pouvons en conclure que le Syndicat continue son effort afin de minimiser le recours aux avocats.

Approximativement, le coût de revient par membre, reposant sur 48 000 membres, est d'environ 62,62 \$ pour l'année financière 2013-2014. Ce montant représente une hausse de 2 % par rapport à l'année 2012-2013. Cependant, pour l'année 2014-2015, si la tendance se maintient, le coût de revient par membre serait de 42,61 \$, soit une diminution de 32 % par rapport à l'année 2013-2014.

Tel qu'il est mentionné plus haut, un certain nombre d'anomalies ont été découvertes lors de la rédaction du présent rapport. La section des griefs, soit au niveau régional ou national, s'occupe de l'administration et est responsable des coûts liés à la procédure d'arbitrage dans le cadre de l'article 9 des conventions collectives urbaines et FFRS. Il est important de comprendre qu'un certain nombre d'arbitrages ou de procédures judiciaires ne sont pas du tout en lien avec l'article 9. C'est le cas par exemple de l'arbitrage pour la convention collective des FFRS devant l'arbitre Keller. Il s'agit d'un arbitrage de différends en substitution au droit de grève dans le cadre de la réouverture de la convention collective. Un autre exemple, toujours avec l'arbitre Keller, est l'arbitrage de différends sous l'égide de l'article 29 de la convention collective urbaine qui concerne l'implantation de la poste moderne où l'arbitre peut modifier la convention collective. À titre illustratif, un total de 46 047,21 \$ ont été imputés au compte « 110 » pour l'arbitrage entre août 2011 et juin 2012 plutôt qu'au dossier de la poste moderne.

Des anomalies ont également été décelées en ce qui concerne les autorisations pour recourir aux services d'une ou d'un avocat émises par le bureau national. Par exemple, une autorisation pour un avis juridique concernant le fond de pension a coûté au Syndicat plus de 83 000 \$. Il est clair que le mandat reçu par l'avocat en question dépassait largement le cadre de l'avis juridique, mais en était plutôt un de représentation. Certes, ces frais engagés pour la défense des membres de l'unité de négociation étaient justifiés, mais la mauvaise désignation des dépenses pourrait porter à une analyse biaisée.

Un autre exemple concerne les autorisations émises par le bureau national NAT-08-010 et NAT-08-042 en lien avec le grief N00-06-R0002. Un montant total de 749 219,09 \$ a été facturé au Syndicat par l'avocat chargé du dossier, et ce, seulement pour l'année 2010-2011. Le grief N00-06-R0002 conteste le fait que l'employeur voulait imputer au plafond financier de la convention collective des FFRS le coût de la formation sur la santé et la sécurité donnée aux travailleuses et travailleurs. Bien que ces deux autorisations aient été émises en fonction du grief national N00-06-R0002, une multitude d'autres litiges ont été réglés de façon concomitante comme par exemple le grief contestant le fait que l'employeur réorganisait des itinéraires dont la semaine de travail comportait plus de 40 heures par semaine, l'employeur qui refusait de fournir certaines informations au Comité de transition ainsi que divers montants que l'employeur voulait imputer au plafond financier des FFRS comme la formation sur la poste moderne et la formation sur la conduite des véhicules à conduite à droite, des coûts reliés au régime de retraite et le réajustement au plafond financier depuis 2004. Bien que sept (7) griefs nationaux* aient été traités dans le cadre de ce règlement, le total des frais juridiques payés par le Syndicat pour ces deux autorisations est de 1 584 171,92 \$ échelonné sur cinq ans, soit du 18 mars 2008 à janvier 2013. Encore une fois, il ne s'agit pas de dire que les montants reliés à ces autorisations ne sont pas justifiés, mais rappelons-nous qu'un certain nombre de ces règlements ont été conclus dans le cadre de la négociation et qu'il s'agit là d'une situation bien particulière qui ne risque pas de se reproduire.

(*) N00-06-R0002, N00-06-R0006, N00-08-R0005, N00-08-R0010, N00-08-R0018, N00-08-R0020 et N00-11-R0001.

Notons toutefois que les griefs liés au plafond financier tels qu'ils sont énumérés ci-dessus, ont permis de retourner 24 M \$ aux membres de l'unité des FFRS.

La section des griefs a récemment annoncé, avec l'approbation du Conseil exécutif national, qu'elle comptait modifier la procédure d'autorisation du recours aux services d'une avocate ou d'un avocat en approuvant un montant maximal pour chacune des autorisations afin de mieux contrôler les coûts s'y rattachant. Bien entendu, si le montant autorisé s'avère insuffisant, il pourra être revu à la hausse moyennant les justifications qui s'imposent. De plus, cette nouvelle procédure ne permettra plus l'utilisation d'un même numéro d'autorisation pour différents dossiers.

Afin de faire une analyse sensée des coûts reliés à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, il est essentiel de comprendre ce que représentent ces coûts et les différentes façons de les analyser.

Depuis plusieurs années, le bureau national prépare des statistiques en vue du congrès national du STTP, des réunions du CEN/CER et des réunions des présidentes et présidents régionales et nationales. La section des griefs utilise à cette fin un rapport intitulé « Tableau récapitulatif-frais d'arbitrage » qui provient du système Oracle, qui est l'outil administratif de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Ce rapport est à l'origine des tableaux que vous retrouverez à l'annexe « C » du présent rapport.

Ce rapport fait état des frais liés aux arbitres dans les deux premières colonnes et des frais juridiques tels les honoraires d'avocats dans la troisième colonne. En étudiant le rapport produit par les syndicats, nous constatons que leur analyse des frais d'arbitrage comprend d'autres frais qui ne sont pas analysés dans le rapport de la section des griefs.

Le rapport des syndicats fait état de frais liés aux témoins qui sont sous le code « 7200 ». Il peut s'agir de témoins pour des griefs locaux qui sont entendus selon la procédure d'arbitrage régulière, ou formelle ou formelle nationale. Sous ce même « code », il peut aussi s'agir de frais de témoins pour les dossiers de la CALP, CCRI, CSST et CCDP, des témoins pour des griefs formels au niveau régional tels les congédiements, ou des témoins qui sont sollicités dans le cadre d'un arbitrage formel national. Nous constatons que la pratique n'est pas uniforme en ce sens que ces frais se retrouvent également, dans certains cas, sur les factures des avocats au dossier qui s'occupent d'acquitter les honoraires d'un témoin expert par exemple. Nous devons être conscients du fait qu'il est très difficile de contrôler ces coûts, car généralement, c'est la preuve au dossier qui détermine le nombre de témoins requis dans un dossier donné.

Le rapport des syndicats fait également état des frais liés au réseau de plaideuses et plaideurs du STTP. Il s'agit là d'une mesure prise par le Syndicat pour réduire les frais liés à l'arbitrage. Il est très difficile d'évaluer la valeur réelle de cette initiative en relation avec les frais juridiques des avocats puisque, dans la majorité des cas, les plaideuses et plaideurs sont utilisés dans la procédure régulière d'arbitrage.

Donc afin de nous permettre de continuer l'analyse de la même façon qu'en cours de mandat, les statistiques issues de la section des griefs ne tiennent compte que des frais des arbitres et des frais juridiques ou d'avocats.

Lors du dernier congrès tenu en 2011, nous avons inclus dans notre rapport le « Tableau récapitulatif des frais d'arbitrage » pour l'année financière de 2011, qui est essentiellement le même que ceux illustrés dans le présent rapport.

Une année financière s'établit du 1^{er} juillet au 30 juin.

À l'annexe « C », nous avons reproduit le tableau de l'année financière de 2011 avec celui de l'année financière de 2014, soit, dans les deux cas, une année financière entière. Le tableau de l'annexe « D » est le récapitulatif des frais d'arbitrage pour l'année financière 2014. Ce tableau contient trois (3) colonnes additionnelles soit : Total des frais des arbitres incluant les frais d'annulation, une autre colonne qui consolide les frais des arbitres et les frais juridiques et une troisième qui établit le différentiel en pourcentage avec l'année financière 2011.

Un peu moins de trois ans et demi (3,5) d'intervalle séparent les deux tableaux.

Si on compare les deux tableaux, on réalise que la situation en 2014 s'est améliorée principalement dans les coûts que nous pouvons influencer, soit les frais juridiques.

À ce chapitre, nous constatons que le coût des arbitres (incluant les frais d'annulation) constitue, pour l'année financière de 2014, 59 % des frais d'arbitrage, alors qu'en 2011, les mêmes frais s'établissaient plutôt à 41 % des frais d'arbitrage. Quant aux frais juridiques, ils étaient de 59 % pour l'année financière de 2011, comparativement à 41 % pour l'année financière 2014.

Les frais des arbitres incluant les frais d'annulation pour le niveau national ont diminué de l'ordre de 25 % en comparaison avec le coût établi en 2011. Quant aux frais juridiques au niveau national pour l'année financière 2014, ils ont été **réduits** de 61 %, toujours en comparaison avec l'année financière de 2011.

Il y a eu réduction de 44 % des frais juridiques, excluant les arbitres, au niveau national et au niveau régional pour l'année financière de 2014 par rapport à l'année financière de 2011. En contrepartie, les frais totaux des arbitres ont augmenté de 12 % au niveau national et au niveau régional en 2014 par rapport à l'année financière de 2011.

Rapport des syndicats : 3^e et 4^e vérifications

Lors de la 3^e vérification des syndicats en relation avec les frais d'arbitrage, les syndicats ont recommandé que le Syndicat forme des plaideurs et plaideuses et les affecte à des arbitrages, conformément à l'alinéa 10.08 i) des statuts nationaux.

En partie, la réponse du Conseil exécutif national au comité des syndicats fut la suivante :

« Le Conseil exécutif national craint que les dépenses qui donnent lieu au total auquel est parvenu le Conseil national des syndicats aient été mal classées. Un examen est en cours pour vérifier l'exactitude des chiffres. »

À la 4^e vérification des syndics, la situation soulevée par le Conseil exécutif national à la 3^e vérification n'avait pas été corrigée. D'ailleurs, les anomalies ou inexactitudes des chiffres sont expliquées plus haut dans le présent rapport.

Transmission des dossiers de grief

Dans un autre ordre d'idée, nous désirons vous informer que nous sommes à mettre en place, avec le bureau régional de Montréal, la transmission électronique des griefs à être renvoyés à la procédure d'arbitrage vers le bureau national. Une façon aussi de réduire les coûts indirectement. Si l'expérience est concluante, elle pourrait s'étendre à tous les bureaux régionaux. Pour le moment, nous n'avons pas eu assez d'interaction pour nous prononcer plus à fond.

Avant de terminer, je voudrais prendre l'occasion pour remercier les permanentes et permanents syndicaux de la section du grief et de l'arbitrage ainsi que de la section des effectifs pour leur engagement et leur détermination à lutter pour la défense des membres et pour le travail abattu durant ce mandat excessivement difficile sous le règne d'un gouvernement de la réforme. Il n'y a jamais rien de facile, mais il y a des années où c'est plus difficile que d'autres!

La lutte continue!

Philippe Arbour
Dirigeant national des griefs

ANNEXES :

- « A » : Tableaux – statistiques – congédiements actifs et fermés
- « B » : Tableaux – statistiques – résolutions de griefs
- « C » : Tableaux – statistiques – récapitulatifs des frais d'arbitrage (2011 à 2014)
- « D » : Tableau – statistiques – récapitulatifs des frais d'arbitrage (comparatif 2011 et 2014)

ANNEXE « A »

Tableaux – statistiques

Congédiements actifs et fermés

Opérations urbaines - Congédiements actifs & fermés 1995-2000-2003-2007-2010-2012

	1995		2000		2003		2007		2010		2012	
	Actif	Fermé	Actif	Fermé	Actif	Fermé	Actif	Fermé	Actif	Fermé	Actif	Fermé
Atlantique	0	47	1	26	0	82	5	118	7	29	15	12
Québec	0	39	0	31	0	72	3	63	4	41	6	21
Montréal métropolitain	0	78	0	79	0	130	2	172	5	104	28	49
Centre	0	66	0	57	1	81	25	99	22	28	19	12
Ontario	6	124	8	99	3	129	39	230	9	64	53	89
Toronto métropolitain	0	303	0	109	1	107	25	243	20	53	42	32
Prairies	12	113	13	88	16	63	19	144	16	48	23	15
Pacifique	9	126	6	119	14	111	58	171	12	58	35	33
TOTAUX	27	896	28	608	35	775	176	1240	95	425	221	263

Grand Total	4789
Actif	582
Fermé	4207

FFRS - Congédiements actifs & fermés 2003-2006-2008-2011-2012

	2003		2006		2008		2011		2012	
	Actif	Fermé	Actif	Fermé	Actif	Fermé	Actif	Fermé	Actif	Fermé
Atlantique	0	4	0	7	0	9	0	1	2	7
Québec	0	13	0	8	0	6	0	4	0	3
Montréal métropolitain	0	1	0	3	0	3	0	3	1	2
Centre	0	6	0	8	5	9	0	1	0	0
Ontario	0	10	0	14	8	17	1	1	9	9
Toronto métropolitain	0	0	0	7	0	16	0	0	0	3
Prairies	0	6	0	3	1	7	0	3	2	3
Pacifique	0	4	2	5	2	5	1	2	2	6
TOTAUX	0	44	2	55	16	72	2	15	16	33

Grand Total	255
Actif	36
Fermé	219

ANNEXE « B »

Tableaux – statistiques

Résolutions de griefs

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2012 Convention collective : STTP
Date du rapport: 13/02/2015 Année de la convention collective : 2003

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Article 9.82	0	265	900	1	222	1087	7	69	123	2674
Autre en suspens	0	1	5	0	0	7	1	0	6	20
Total en suspens	0	266	905	1	222	1094	9	69	129	2695
Pourcentage de griefs en suspens	0%	5%	17%	0%	6%	12%	0%	1%	3%	6%
Autre actif	2	11	56	23	5	160	157	412	42	868
Total de griefs actifs	2	277	961	24	227	1254	166	481	171	3563
Pourcentage de griefs actifs	9%	5%	19%	0%	6%	13%	3%	8%	4%	8%

Décision	14	86	182	152	175	172	85	221	230	1317
Retiré	3	565	1606	1375	358	1095	775	8	614	6399
Réglé	3	4588	2438	3452	3010	6824	4022	4962	2950	32249
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	20	5239	4226	4979	3543	8091	4882	5191	3794	39965
Pourcentage de griefs fermés	91%	95%	81%	100%	94%	87%	97%	92%	96%	92%

Total pour rapport	22	5516	5187	5003	3770	9345	5048	5672	3965	43528
--------------------	----	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi :01-01-1990 - 13-02-2015Convention collective :STTP

Date du rapport:13/02/2015Année de la convention collective :2007

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	4	0	0	0	0	6	0	0	10
Article 9.82	0	183	440	15	32	637	3	59	224	1593
Autre en suspens	0	33	13	7	0	23	112	0	12	200
Total en suspens	0	220	453	22	32	660	121	59	236	1803
Pourcentage de griefs en suspens	0%	3%	6%	0%	1%	4%	1%	1%	3%	2%
Autre actif	16	829	238	133	133	2387	1817	4266	297	10116
Total de griefs actifs	16	1049	691	155	165	3047	1938	4325	533	11919
Pourcentage de griefs actifs	43%	15%	10%	2%	3%	18%	18%	37%	6%	16%

Décision	10	293	181	623	245	410	170	276	370	2578
Retiré	7	353	2052	1760	878	1521	1639	68	807	9085
Réglé	4	5166	4228	6179	4176	12064	6954	7095	6864	52730
Autre fermé	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Total de griefs fermés	21	5812	6464	8562	5299	13995	8763	7439	8041	64396
Pourcentage de griefs fermés	57%	85%	90%	98%	97%	82%	82%	63%	94%	84%

Total pour rapport	37	6861	7155	8717	5464	17042	10701	11764	8574	76315
--------------------	----	------	------	------	------	-------	-------	-------	------	-------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015 Convention collective : STTP
Date du rapport: 13/02/2015 Année de la convention collective : 2010

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	0	7	0	2	2	8	21	1	41
Article 9.82	0	242	723	128	201	941	192	183	315	2925
Autre en suspens	0	9	3	3	1	3	3	0	9	31
Total en suspens	0	251	733	131	204	946	203	204	325	2997
Pourcentage de griefs en suspens	0%	11%	31%	3%	13%	16%	6%	6%	10%	12%
Autre actif	7	749	137	362	117	1840	1422	1808	385	6827
Total de griefs actifs	7	1000	870	493	321	2786	1625	2012	710	9824
Pourcentage de griefs actifs	78%	44%	36%	13%	20%	47%	50%	61%	22%	38%

Décision	1	177	37	78	77	302	19	41	92	824
Retiré	1	24	454	605	221	295	165	1	159	1925
Réglé	0	1094	1029	2763	986	2554	1461	1219	2274	13380
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	2	1295	1520	3446	1284	3151	1645	1261	2525	16129
Pourcentage de griefs fermés	22%	56%	64%	87%	80%	53%	50%	39%	78%	62%

Total pour rapport	9	2295	2390	3939	1605	5937	3270	3273	3235	25953
--------------------	---	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015 Convention collective : STTP
Date du rapport: 13/02/2015 Année de la convention collective : 2012

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	129	387	640	173	574	355	198	218	2674
Article 9.82 / Article 9.82	0	5	60	0	24	197	0	3	7	296
Autre en suspens	0	1	1	5	20	1	0	0	1	29
Total en suspens	0	135	448	645	217	772	355	201	226	2999
Pourcentage de griefs en suspens	0%	7%	22%	25%	16%	12%	10%	6%	10%	13%
Autre actif	9	1485	1027	1211	525	4461	2112	2626	1221	14677
Total de griefs actifs	9	1620	1475	1856	742	5233	2467	2827	1447	17676
Pourcentage de griefs actifs	64%	84%	73%	71%	54%	83%	68%	89%	64%	76%

Décision	2	38	23	5	14	61	13	8	69	233
Retiré	1	5	226	177	94	148	223	1	70	945
Réglé	2	261	285	579	525	835	915	340	679	4421
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	5	304	534	761	633	1044	1151	349	818	5599
Pourcentage de griefs fermés	36%	16%	27%	29%	46%	17%	32%	11%	36%	24%

Total pour rapport	14	1924	2009	2617	1375	6277	3618	3176	2265	23275
--------------------	----	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015 Convention collective : FFRS
Date du rapport: 13/02/2015 Année de la convention collective : 2003

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Article 9.82	0	0	6	0	7	1	0	0	1	15
Autre en suspens	0	2	12	0	0	0	0	0	0	14
Total en suspens	0	2	18	0	7	1	0	0	1	29
Pourcentage de griefs en suspens	0%	2%	2%	0%	4%	0%	0%	0%	1%	2%
Autre actif	0	0	90	5	5	32	0	65	9	206
Total de griefs actifs	0	2	108	5	12	33	0	65	10	235
Pourcentage de griefs actifs	0%	2%	15%	11%	6%	16%	0%	18%	5%	13%

Décision	5	1	57	0	19	2	0	37	23	144
Retiré	3	19	140	25	59	25	25	1	77	374
Réglé	4	76	424	15	105	152	9	254	74	1113
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	12	96	621	40	183	179	34	292	174	1631
Pourcentage de griefs fermés	100%	98%	85%	89%	94%	84%	100%	82%	95%	87%

Total pour rapport	12	98	729	45	195	212	34	357	184	1866
--------------------	----	----	-----	----	-----	-----	----	-----	-----	------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

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

Date du rapport:13/02/2015

Convention collective :FFRS

Année de la convention collective :2006

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Article 9.82	0	0	22	0	0	2	0	0	0	24
Autre en suspens	0	3	17	0	0	0	0	0	0	20
Total en suspens	0	3	40	0	0	2	0	0	0	45
Pourcentage de griefs en suspens	0%	4%	12%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	3%
Autre actif	2	1	13	1	4	66	8	113	3	211
Total de griefs actifs	2	4	53	1	4	68	8	113	3	256
Pourcentage de griefs actifs	40%	5%	16%	2%	2%	23%	3%	44%	2%	16%

Décision	2	7	8	8	38	6	3	16	8	96
Retiré	0	5	100	15	24	32	191	1	58	426
Réglé	1	63	179	20	124	191	39	126	113	856
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	3	75	287	43	186	229	233	143	179	1378
Pourcentage de griefs fermés	60%	95%	84%	98%	98%	77%	97%	56%	98%	84%

Total pour rapport	5	79	340	44	190	297	241	256	182	1634
--------------------	---	----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015 Convention collective : FFRS
Date du rapport: 13/02/2015 Année de la convention collective : 2008

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Article 9.82	1	0	36	8	0	12	3	4	8	72
Autre en suspens	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
Total en suspens	1	2	38	8	0	12	3	4	8	76
Pourcentage de griefs en suspens	5%	1%	9%	15%	0%	3%	1%	1%	3%	3%
Autre actif	3	76	20	1	34	156	46	263	7	606
Total de griefs actifs	4	78	58	9	34	168	49	267	15	682
Pourcentage de griefs actifs	19%	29%	14%	16%	14%	38%	11%	50%	5%	25%

Décision	7	15	57	4	42	10	4	16	6	161
Retiré	3	17	135	14	45	32	224	1	60	531
Réglé	7	160	166	28	127	236	163	254	209	1350
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	17	192	358	46	214	278	391	271	275	2042
Pourcentage de griefs fermés	81%	71%	86%	84%	86%	62%	89%	50%	95%	75%

Total pour rapport	21	270	416	55	248	446	440	538	290	2724
--------------------	----	-----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	------

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

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

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	0	1	0	3	0	0	3	0	7
Article 9.82	0	1	37	0	8	16	0	0	8	70
Autre en suspens	0	5	0	0	0	1	0	0	0	6
Total en suspens	0	6	38	0	11	17	0	3	8	83
Pourcentage de griefs en suspens	0%	6%	24%	0%	15%	8%	0%	2%	11%	10%
Autre actif	1	40	24	2	13	119	12	104	12	327
Total de griefs actifs	1	46	62	2	24	136	12	107	20	410
Pourcentage de griefs actifs	11%	43%	39%	8%	32%	62%	19%	81%	26%	48%

Décision	1	5	0	4	2	0	5	0	5	22
Retiré	2	4	51	6	22	10	23	1	18	137
Réglé	5	51	44	14	26	75	22	24	33	294
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	8	60	95	24	50	85	50	25	56	453
Pourcentage de griefs fermés	89%	57%	61%	92%	68%	38%	81%	19%	74%	52%

Total pour rapport	9	106	157	26	74	221	62	132	76	863
--------------------	---	-----	-----	----	----	-----	----	-----	----	-----

RAPPORT DE RÈGLEMENT DE GRIEFS / STATUT DES GRIEFS

Date du renvoi : 01-01-1990 - 13-02-2015 Convention collective : FFRS
Date du rapport: 13/02/2015 Année de la convention collective : 2012

STATUT	NAT	ATL	QUÉ	MTL	CEN	ONT	TOR	PRA	PAC	TOTAL
Article 9.106	0	12	27	3	9	32	4	12	14	113
Article 9.82	0	2	8	2	3	1	0	0	8	24
Autre en suspens	0	4	1	1	0	0	0	0	0	6
Total en suspens	0	18	36	6	12	33	4	12	22	143
Pourcentage de griefs en suspens	0%	10%	20%	14%	12%	8%	5%	4%	14%	10%
Autre actif	4	125	60	10	66	297	67	218	93	940
Total de griefs actifs	4	143	96	16	78	330	71	230	115	1083
Pourcentage de griefs actifs	57%	79%	52%	38%	76%	82%	92%	84%	75%	76%

Décision	1	4	0	6	1	0	0	0	0	12
Retiré	0	0	41	9	4	12	1	0	6	73
Réglé	2	33	46	11	20	60	5	43	33	253
Autre fermé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de griefs fermés	3	37	87	26	25	72	6	43	39	338
Pourcentage de griefs fermés	43%	21%	48%	62%	24%	18%	8%	16%	25%	24%

Total pour rapport	7	180	183	42	103	402	77	273	154	1421
--------------------	---	-----	-----	----	-----	-----	----	-----	-----	------

ANNEXE « C »

Tableaux – statistiques

Récapitulatifs des frais d'arbitrage (2011 à 2014)

TABLEAU RÉCAPITULATIF – FRAIS D'ARBITRAGE / SUMMARY OF ARBITRATION COSTS								
01/07/2010 - 30/06/2011								
Région / Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Fees 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation Fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	C.L.P. / W.C.B. 5315	C.C.R.I. / C.I.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$220,281.07	\$16,581.23	\$1,260,313.72	\$1,497,176.02	\$0.00	\$332,699.45	\$332,699.45	\$1,829,875.47
Atlantique / Atlantic	\$100,848.92	\$23,978.23	\$71,226.15	\$196,053.30	\$0.00	\$2,674.18	\$2,674.18	\$198,727.48
Québec	\$44,553.23	\$26,008.88	\$114,726.14	\$185,288.25	\$21,749.05	\$0.00	\$21,749.05	\$207,037.30
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$104,959.51	\$40,593.28	\$87,934.12	\$233,486.91	\$17,049.20	\$190,526.84	\$207,576.04	\$441,062.95
Central / Centre	\$78,264.73	\$12,245.00	\$17,470.28	\$107,980.01	\$21,165.73	\$0.00	\$21,165.73	\$129,145.74
Ontario	\$130,421.95	\$64,398.29	\$151,276.97	\$346,097.21	\$9,225.62	\$0.00	\$9,225.62	\$355,322.83
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$122,029.42	\$44,904.78	\$277,413.91	\$444,348.11	\$9,859.99	\$21,581.25	\$31,441.24	\$475,789.35
Prairies / Prairie	\$280,542.31	\$45,956.70	\$0.00	\$326,499.01	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$326,499.01
Pacifique / Pacific	\$212,794.45	\$57,134.82	\$210,459.37	\$480,388.64	\$118,702.62	\$1,265.61	\$119,968.23	\$600,356.87
TOTAL	\$1,294,695.59	\$331,801.21	\$2,190,820.66	\$3,817,317.46	\$197,752.21	\$548,747.33	\$746,499.54	\$4,563,817.00

TABLEAU RÉCAPITULATIF – FRAIS D'ARBITRAGE / SUMMARY OF ARBITRATION COSTS								
01/07/2011 - 30/06/2012								
Région / Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Fees 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation Fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	C.L.P. / W.C.B. 5315	C.C.R.I. / C.I.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$133,670.37	\$12,676.01	\$656,599.37	\$802,945.75	\$0.00	\$358,807.49	\$358,807.49	\$1,161,753.24
Atlantique / Atlantic	\$183,047.75	\$15,020.60	\$128,320.21	\$326,388.56	\$0.00	\$313.09	\$313.09	\$326,701.65
Québec	\$96,280.99	\$41,198.14	\$110,155.29	\$247,634.42	\$35,319.89	\$0.00	\$35,319.89	\$282,954.31
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$54,086.61	\$50,336.59	\$54,045.32	\$158,468.52	\$44,314.88	\$195,716.01	\$240,030.89	\$398,499.41
Central / Centre	\$53,790.79	\$25,740.69	\$33,857.97	\$113,389.45	\$55,381.56	\$31,172.75	\$86,554.31	\$199,943.76
Ontario	\$225,374.50	\$78,649.93	\$268,283.07	\$572,307.50	\$18,840.99	\$0.00	\$18,840.99	\$591,148.49
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$145,049.15	\$43,754.50	\$294,006.58	\$482,810.23	\$965.60	\$12,133.84	\$13,099.44	\$495,909.67
Prairies / Prairie	\$276,775.98	\$31,650.37	\$0.00	\$308,426.35	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$308,426.35
Pacifique / Pacific	\$129,090.23	\$55,541.33	\$181,298.10	\$365,929.66	\$99,123.82	\$43,891.27	\$143,015.09	\$508,944.75
TOTAL	\$1,297,166.37	\$354,568.16	\$1,726,565.91	\$3,378,300.44	\$253,946.74	\$642,034.45	\$895,981.19	\$4,274,281.63

TABLEAU RÉCAPITULATIF – FRAIS D'ARBITRAGE / SUMMARY OF ARBITRATION COSTS								
01/07/2012 - 30/06/2013								
Région / Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Fees 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation Fees 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	C.L.P. / W.C.B. 5315	C.C.R.I. / C.I.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$127,218.43	\$11,116.51	\$469,092.49	\$607,427.43	\$0.00	\$245,829.81	\$245,829.81	\$853,257.24
Atlantique / Atlantic	\$224,236.15	\$17,647.00	\$3,539.15	\$245,422.30	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$245,422.30
Québec	\$57,368.48	\$47,011.06	\$84,050.75	\$188,430.29	\$14,724.92	\$32,422.54	\$47,147.46	\$235,577.75
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$43,352.60	\$59,112.01	\$127,749.53	\$230,214.14	\$68,355.08	\$978.45	\$69,333.53	\$299,547.67
Central / Centre	\$77,453.29	\$20,768.90	\$37,811.80	\$136,033.99	\$33,514.89	\$137,376.99	\$170,891.88	\$306,925.87
Ontario	\$208,248.33	\$73,080.80	\$275,693.42	\$557,022.55	\$10,750.21	\$0.00	\$10,750.21	\$567,772.76
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$117,414.83	\$43,302.01	\$273,571.45	\$434,288.29	\$5,051.60	\$26,420.51	\$31,472.11	\$465,760.40
Prairies / Prairie	\$238,698.98	\$64,624.83	\$0.00	\$303,323.81	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$303,323.81
Pacifique / Pacific	\$117,496.06	\$75,342.04	\$38,184.09	\$231,022.19	\$85,613.45	\$12,724.15	\$98,337.60	\$329,359.79
TOTAL	\$1,211,487.15	\$412,005.16	\$1,309,692.68	\$2,933,184.99	\$218,010.15	\$455,752.45	\$673,762.60	\$3,606,947.59

TABLEAU RÉCAPITULATIF – FRAIS D'ARBITRAGE / SUMMARY OF ARBITRATION COSTS								
01/07/2013 - 30/06/2014								
Région / Region	Frais d'arbitrage / Arbitrator Fees	Frais d'annulation / Cancellation Fees	Frais juridiques / Legal Fees	TOTAL	C.L.P. / W.C.B.	C.C.R.I. / C.I.R.B.	TOTAL	GRAND TOTAL
	4400-110	4401-110	5300-110		5315	5305		
National	\$134,715.16	\$28,700.03	\$508,184.88	\$671,600.07	\$0.00	\$46,172.88	\$46,172.88	\$717,772.95
Atlantique / Atlantic	\$236,392.80	\$21,829.84	\$330.63	\$258,553.27	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$258,553.27
Québec	\$56,649.47	\$49,150.44	\$84,776.44	\$190,576.35	\$9,530.12	\$40,510.93	\$50,041.05	\$240,617.40
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$117,401.46	\$60,223.79	\$90,916.37	\$268,541.62	\$55,353.54	\$6,490.51	\$61,844.05	\$330,385.67
Central / Centre	\$46,921.97	\$36,098.24	\$65,458.31	\$148,478.52	\$24,279.07	\$0.00	\$24,279.07	\$172,757.59
Ontario	\$238,050.88	\$66,195.29	\$254,211.91	\$558,458.08	\$10,485.45	\$0.00	\$10,485.45	\$568,943.53
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$93,745.61	\$45,526.11	\$226,566.28	\$365,838.00	\$1,925.70	\$7,816.27	\$9,741.97	\$375,579.97
Prairies / Prairie	\$265,098.10	\$59,402.06	\$0.00	\$324,500.16	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$324,500.16
Pacifique / Pacific	\$127,266.44	\$86,108.72	\$6,088.95	\$219,464.11	\$75,943.29	\$1,300.24	\$77,243.53	\$296,707.64
TOTAL	\$1,316,241.89	\$453,234.52	\$1,236,533.77	\$3,006,010.18	\$177,517.17	\$102,290.83	\$279,808.00	\$3,285,818.18

TABLEAU RÉCAPITULATIF – FRAIS D'ARBITRAGE / SUMMARY OF ARBITRATION COSTS								
01/07/2014 - 17/02/2015								
Région / Region	Frais d'arbitrage / 4400-110	Frais d'annulation / 4401-110	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL	C.L.P. / W.C.B. 5315	C.C.R.I. / C.I.R.B. 5305	TOTAL	GRAND TOTAL
National	\$91,024.66	\$7,926.02	\$180,437.10	\$279,387.78	\$0.00	\$6,283.94	\$6,283.94	\$285,671.72
Atlantique / Atlantic	\$124,343.16	\$12,592.07	\$0.00	\$136,935.23	\$0.00	\$9,919.38	\$9,919.38	\$146,854.61
Québec	\$17,713.84	\$19,683.71	\$22,185.65	\$59,583.20	\$10,045.73	\$1,809.42	\$11,855.15	\$71,438.35
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$26,087.24	\$32,415.49	\$33,569.12	\$92,071.85	\$9,451.16	\$0.00	\$9,451.16	\$101,523.01
Central / Centre	\$19,999.68	\$12,278.71	\$22,594.30	\$54,872.69	\$30,831.38	\$0.00	\$30,831.38	\$85,704.07
Ontario	\$119,617.12	\$48,866.85	\$108,713.02	\$277,196.99	\$635.14	\$0.00	\$635.14	\$277,832.13
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$74,692.65	\$15,332.57	\$91,378.18	\$181,403.40	\$6,536.02	\$0.00	\$6,536.02	\$187,939.42
Prairies / Prairie	\$57,929.65	\$33,928.94	\$0.00	\$91,858.59	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$91,858.59
Pacifique / Pacific	\$70,393.98	\$32,532.04	\$2,114.01	\$105,040.03	\$55,525.93	\$0.00	\$55,525.93	\$160,565.96
TOTAL	\$601,801.98	\$215,556.40	\$460,991.38	\$1,278,349.76	\$113,025.36	\$18,012.74	\$131,038.10	\$1,409,387.86

ANNEXE « D »

Tableau – statistiques

Récapitulatifs des frais d'arbitrage (comparatifs 2011 à 2014)

TABLEAU RÉCAPITULATIF – FRAIS D'ARBITRAGE / SUMMARY OF ARBITRATION COSTS										
01/07/2013 - 30/06/2014										
Région / Region	Frais d'arbitre / Arbitrator Fees 4400-110	Frais d'annulation / Cancellation Fees 4401-110	TOTAL - Frais d'arbitre et annulation / Arbitrator Fees and Cancellation	Frais juridiques / Legal Fees 5300-110	TOTAL - Frais d'arbitre et juridique	Différentiel de 2011 / 2011 differential	C.L.P. / W.C.B. 5315	C.C.R.I. / C.I.R.B. 5305	TOTAL - C.L.P. et C.C.R.I. / W.C.B. and C.I.R.B.	GRAND TOTAL
National	\$134,715.16	\$28,700.03	\$163,415.19	\$508,184.88	\$671,600.07	- 56% ↓	\$0.00	\$46,172.88	\$46,172.88	\$717,772.95
Atlantique / Atlantic	\$236,392.80	\$21,829.84	\$258,222.64	\$330.63	\$258,553.27	+ 35% ↑	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$258,553.27
Québec	\$56,649.47	\$49,150.44	\$105,799.91	\$84,776.44	\$190,576.35	+ 2.7% ↑	\$9,530.12	\$40,510.93	\$50,041.05	\$240,617.40
Montréal métropolitain / Metro-Montréal	\$117,401.46	\$60,223.79	\$177,625.25	\$90,916.37	\$268,541.62	+ 17% ↑	\$55,353.54	\$6,490.51	\$61,844.05	\$330,385.67
Central / Centre	\$46,921.97	\$36,098.24	\$83,020.21	\$65,458.31	\$148,478.52	+ 38% ↑	\$24,279.07	\$0.00	\$24,279.07	\$172,757.59
Ontario	\$238,050.88	\$66,195.29	\$304,246.17	\$254,211.91	\$558,458.08	+ 64% ↑	\$10,485.45	\$0.00	\$10,485.45	\$568,943.53
Toronto métropolitain / Metro-Toronto	\$93,745.61	\$45,526.11	\$139,271.72	\$226,566.28	\$365,838.00	- 20% ↓	\$1,925.70	\$7,816.27	\$9,741.97	\$375,579.97
Prairies / Prairie	\$265,098.10	\$59,402.06	\$324,500.16	\$0.00	\$324,500.16	- 1% ↓	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$324,500.16
Pacifique / Pacific	\$127,266.44	\$86,108.72	\$213,375.16	\$6,088.95	\$219,464.11	-50.5% ↓	\$75,943.29	\$1,300.24	\$77,243.53	\$296,707.64
TOTAL	\$1,316,241.89	\$453,234.52	\$1,769,476.41	\$1,236,533.77	\$3,006,010.18	- 20.5% ↓	\$177,517.17	\$102,290.83	\$279,808.00	\$3,285,818.18

LE RAPPORT

DE LA

2^E VICE-PRÉSIDENTE NATIONALE

N'ÉTAIT PAS DISPONIBLE

AU MOMENT D'ALLER SOUS PRESSE.

RAPPORT

DU

3^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Voici mon rapport pour le mandat 2011-2015 du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. J'y aborde les dossiers qui relèvent des responsabilités du 3^e vice-président national, et des responsabilités qui m'ont été confiées par le Comité exécutif national et le Conseil exécutif national. Mon rapport traite aussi des autres dossiers auxquels j'ai travaillé.

Ce dernier mandat a été difficile. Il s'est déroulé dans le contexte d'un secteur postal mondial en pleine évolution et des changements de grande envergure apportés aux opérations de Postes Canada. Partout dans le monde, le secteur public subit les attaques constantes des grandes entreprises, et les salaires, avantages sociaux et conditions des travailleuses et travailleurs sont pris à partie. Les demandes patronales présentées dans le cadre de la dernière ronde de négociation sont directement liées à ces attaques. Nous nous trouvons au cœur d'un processus de nivellement par le bas qui n'épargne personne, sauf les quelques privilégiés au sommet de la pyramide corporative qui continuent de s'emparer d'une part de plus en plus importante de la richesse, aux dépens du reste de la société.

Mon rapport porte principalement sur des questions touchant Postes Canada, ce qui va de soi compte tenu de la composition de nos membres. Toutefois, une attention accrue doit être accordée aux membres des unités de négociation du secteur privé. À mesure que le STTP prendra de l'expansion, il faut s'attendre à une augmentation du nombre de membres provenant de secteurs non traditionnels. Des membres que le STTP devra desservir et représenter. Des membres qui feront valoir leur point de vue. Il importe que le STTP intègre ses nouveaux membres à la vie syndicale et communautaire.

Dans les décisions que nous prendrons sur le fonctionnement du syndicat, les politiques qui nous guideront vers l'avenir et la mobilisation des membres sur laquelle repose notre force, il sera important de ne pas oublier que les membres des unités du secteur privé et les membres FFRS sont cruciaux à notre travail et à notre succès.

Enfin, comme vous le savez peut-être, j'ai dû surmonter de graves problèmes de santé au cours du dernier mandat. Je tiens à remercier tous ceux et celles qui m'ont fait parvenir des messages de soutien, par la poste ou autrement, durant cette période difficile. Je remercie aussi les personnes qui ont assumé certaines de mes responsabilités durant mon absence. Mes fournisseurs de soins de santé ont approuvé mon retour au travail après une série d'interventions remarquables qui sont parvenues à remettre ce travailleur des postes sur pied. Notre système de santé public mérite notre reconnaissance et notre appui, aujourd'hui et à l'avenir. Un grand merci à l'hôpital de Hull, à l'Institut de cardiologie d'Ottawa et à l'Hôpital Royal Victoria de Montréal.

Syndicalisation externe

Le Syndicat établit ses priorités en matière de syndicalisation en s'appuyant sur les résolutions, les documents de travail ou les politiques adoptés par les déléguées et délégués au congrès national et par le Conseil exécutif national. Au cours des derniers mandats, les priorités en matière de syndicalisation ont visé les secteurs du transport et des communications, et plus particulièrement les travailleuses et travailleurs du secteur des postes et des services logistiques, ainsi que les entreprises ou les activités directement liées à Postes Canada. Il s'agit notamment des entreprises qui font partie du Groupe d'entreprises de Postes Canada et des « entrepreneurs » qui effectuent du travail aux termes d'un contrat avec Postes Canada. Dans bien des cas, il s'agit d'une entreprise distincte que Postes Canada a mise sur pied ou dont elle a fait l'acquisition. Dans sa quête incessante de profits aux dépens des travailleuses et travailleurs, Postes Canada conclue ensuite des ententes avec ces tierces parties de manière à s'assurer une main-d'œuvre bon marché.

Le paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes* s'est avéré un important obstacle à nos tentatives de syndiquer les travailleuses et travailleurs dans le secteur postal. En 2012, le Conseil exécutif national a autorisé le dépôt d'une contestation judiciaire fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés* alléguant que le paragraphe 13(5) de la *Loi* contrevient au paragraphe 2 d) de la *Charte*. Des décisions récentes de la Cour suprême du Canada sur le droit de se syndiquer et de négocier ses conditions de travail (GRC) et contre la limitation du droit de grève (fédération du travail de la Saskatchewan) nous donnent espoir que le paragraphe 13(5) cessera bientôt de faire obstacle à la négociation collective.

Nous avons également ciblé d'autres entreprises semblables à celles que nous avons syndiquées dans le passé, comme Dynamex Courier. Nous examinons aussi la possibilité de syndiquer des travailleuses et travailleurs d'entrepôt et le personnel de fournisseurs de services logistiques. Nous avons d'ailleurs commandé la tenue d'une étude sur ce secteur d'activité. De plus, le STTP a pris part à un regroupement informel d'une vingtaine de syndicats (groupe intersyndical sur la syndicalisation) qui tente de coordonner une démarche de syndicalisation de nouveaux lieux de travail qui soit davantage ciblée et axée sur la recherche. Je crois que le STTP doit participer à cette initiative intersyndicale. Le prochain Conseil exécutif national devra déterminer le degré de participation du Syndicat à cette initiative et les ressources qu'il entend y consacrer.

De l'information détaillée sur les différentes campagnes est présentée dans un rapport distinct sur la syndicalisation externe. Je tiens toutefois à souligner dans le présent rapport que le STTP doit continuer de syndiquer un nombre accru de travailleuses et travailleurs, et ce, pour plusieurs raisons.

Lorsque nous parvenons à syndiquer un nouveau groupe de travailleuses et travailleurs, non seulement nous améliorons leurs conditions de travail, mais nous nous trouvons aussi à protéger l'ensemble des travailleuses et travailleurs syndiqués contre les attaques des employeurs et des gouvernements qui cherchent à leur retirer les gains durement obtenus au fil des ans.

Les lieux de travail syndiqués servent aussi de fondement à la mobilisation communautaire autour de questions locales ou de questions ayant trait à l'environnement, aux Premières Nations, aux étudiantes et étudiants, aux personnes âgées, aux anciens combattants, à la paix et aux régimes de retraite.

Les lieux de travail syndiqués sont une force politique dont nous avons désespérément besoin durant les périodes d'oppression législative et réglementaire.

La syndicalisation de nouvelles travailleuses et travailleurs et leur intégration au sein du Syndicat n'est pas un investissement financier à court terme. Il s'agit d'un investissement organisationnel à long terme qui permettra aux dirigeantes et dirigeants à venir de représenter les travailleuses et travailleurs de manière positive.

Syndiquer des travailleurs et travailleuses n'est pas chose facile. Les employeurs créent un climat de peur, font peser la menace de pertes d'emplois et intimident les travailleuses et travailleurs pour les convaincre de ne prendre aucun risque et de se contenter du statu quo. Les lois du travail ne sont habituellement pas favorables aux campagnes de syndicalisation. Celles-ci peuvent donner lieu à des batailles juridiques longues et coûteuses. Et lorsqu'une campagne de syndicalisation est enfin couronnée de succès, la négociation d'une première convention collective peut s'avérer encore plus difficile dans le cas de certains employeurs. Vient ensuite le défi de faire en sorte que ces nouveaux travailleurs et travailleuses se sentent les bienvenus au sein du STTP et qu'ils restent avec le STTP.

Coûts juridiques

Encore une fois, le débat sur le recours aux avocats dans différents dossiers semble refaire surface. Dans le cas des campagnes de syndicalisation externe, il peut y avoir des situations où le recours à un conseiller juridique est nécessaire, que ce soit un avocat embauché à l'interne ou un avocat de l'extérieur. Dans un cas comme dans l'autre, nous devons établir une stratégie pour atteindre nos objectifs, concentrer notre attention sur les progrès réalisés, ou sur l'absence de progrès, et mener des évaluations régulières pour déterminer si nous devons poursuivre notre stratégie initiale, et si oui, de quelle manière. Il s'agit d'une tâche difficile, mais nécessaire.

Je crois que nous avons apporté des ajustements à nos efforts de syndicalisation qui ne nécessitent aucune modification à nos statuts nationaux. Nous devons continuer d'adapter notre syndicat de manière à ce que la syndicalisation de nouveaux groupes de travailleuses et travailleurs et la négociation de nouvelles conventions collectives puissent être acceptées comme faisant partie de la vie syndicale au même titre que les griefs et l'arbitrage, l'éducation et la représentation.

Bien que notre travail de syndicalisation fasse l'objet d'un rapport distinct, je tiens à souligner brièvement quelques campagnes.

En 2005, nous avons lancé une campagne dans le but de syndiquer les travailleuses et travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire pour assurer le traitement des colis internationaux d'arrivée à Postes Canada. En 2014, malgré les nombreux changements de noms de leur employeur (Mail Management Services, Postes Canada, Adecco, SQR), les membres ont ratifié leur première convention collective. La majorité d'entre eux ont ainsi bénéficié d'une hausse de salaire de 20 % sur une période de 16 mois, en plus des autres avantages sociaux qui ont été négociés. Il s'agit de la toute première convention collective au Canada et au Québec visant exclusivement des travailleuses et travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire. Félicitations aux permanentes et permanents syndicaux nationaux et aux membres de l'unité de négociation pour le travail qu'ils ont accompli au sein du comité de négociation.

Une autre campagne digne de mention est celle visant l'entreprise Dynamex Courier en Colombie-Britannique, qui a été achetée par Total Delivery Systems (TDS). En raison de certificats d'accréditation contradictoires, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a ordonné la tenue d'un vote auprès de l'ensemble des messagères et messagers, syndiqués et non-syndiqués, des entreprises Dynamex et TDS. Le vote visait à déterminer quel syndicat, le STTP ou Unifor, représenterait chacune des unités de négociation. À l'issue du vote, le STTP a été accrédité pour représenter les travailleuses et travailleurs de la région intérieure de la Colombie-Britannique et ceux de la région de l'île de Vancouver, obtenant dans chaque cas environ 70 % des voix exprimées. Cette victoire aurait été impossible sans le travail incroyable des membres de Dynamex et des dirigeants et permanentes et permanents syndicaux régionaux du Pacifique.

Enfin, je tiens à souligner le travail accompli par les personnes au palier régional qui négocient les conventions collectives des différentes unités de négociation et qui veillent à leur application. Il s'agit d'un aspect important de la vie syndicale qui n'est pas reconnue à sa juste valeur.

La campagne « Sauvons Postes Canada »

Au cours du dernier mandat, Postes Canada et le gouvernement conservateur ont lancé une attaque la sans pareil contre le service postal public. Le plan en cinq points, annoncé le 11 décembre 2013, réalise le rêve de ceux qui sont déterminés à écraser les services publics au nom de la philosophie du libre marché. Le plan de Postes Canada prévoit :

- Une réduction du nombre d'emplois au moyen de l'élimination de la livraison à domicile.
- De fortes hausses de tarifs postaux imposées à la population.
- Un recours accru à la sous-traitance.
- Des réductions d'emplois au moyen de la technologie.
- Des attaques contre la rémunération, les avantages sociaux et le régime de retraite des travailleurs et travailleuses.

Bénéficiant de l'appui inconditionnel du gouvernement de Stephen Harper, la direction de Postes Canada a foncé droit devant en sabrant à l'aveuglette dans le service postal public.

Au moment où le plan a été annoncé, le Syndicat avait déjà une campagne en place qui visait les objectifs suivants :

- Veiller à la tenue d'un examen du *Protocole du service postal canadien*;
- Appuyer la campagne du mouvement syndical en faveur du maintien de la formule Rand;
- Prêter main forte à la campagne pour l'expansion des services;
- Faire du service postal un enjeu des prochaines élections fédérales.

Le Syndicat avait embauché quatre coordonnatrices et coordonnateurs pour veiller à la mise en œuvre de ces objectifs. L'annonce du 11 décembre 2013 nous a obligés à revoir entièrement la campagne, ce qui a donné lieu à l'embauche de deux autres personnes à qui le STTP a confié la coordination de la campagne à l'échelle nationale. Leur mandat :

- Stopper la mise en œuvre du plan en cinq points de Postes Canada;
- Obtenir l'appui de nos alliés communautaires et des sections locales;
- Aider les sections locales à organiser des réunions avec les députées et députés fédéraux et les élus municipaux;
- Faire du service postal un enjeu des prochaines élections fédérales;
- Gagner des appuis en faveur des solutions de rechange aux compressions, par exemple la prestation de services bancaires postaux;
- Appuyer la campagne du mouvement syndical visant à mettre fin aux attaques du gouvernement contre les droits des travailleuses et travailleurs;
- Travailler en collaboration avec les membres du service des communications et de la recherche du STTP.

De plus, de nombreux dirigeants, dirigeantes, permanentes et permanents syndicaux au palier national et dans les bureaux régionaux ont joué un rôle actif dans le cadre de la campagne et y ont contribué en diffusant de l'information, en mobilisant la collectivité, en exerçant des pressions sur les gouvernements aux paliers municipal et fédéral et en établissant des contacts un à un avec la population.

Mais la contribution la plus importante à la campagne a peut-être été celle des militantes et militants locaux qui s'y sont joints avec enthousiasme et détermination. Certaines des meilleures idées et des meilleurs messages ont été proposés par des membres qui, dans le cadre de leur travail, ont tous les jours des contacts directs avec la population ou qui sont conscients de l'importance de leur travail, lequel consiste à assurer, quotidiennement, l'acheminement du courrier à l'intérieur du réseau postal.

La campagne

La campagne a évolué avec le temps, en fonction des événements et selon la réaction que nous avons obtenue de différentes sources. Le service de la recherche et des communications a constamment fourni des recommandations aux dirigeantes et dirigeants et au Conseil exécutif national. Comme il se doit, les coordonnatrices et coordonnateurs de la campagne, les sections locales et d'autres n'ont jamais hésité à faire part de leurs suggestions.

Le Syndicat a produit des dizaines de milliers de feuillets, de cartes postales destinées aux députées et députés fédéraux, de macarons, d'autocollants, de casquettes de baseball, de tuques et de tee-shirts. Les coordonnatrices et coordonnateurs nationaux ont été occupés à veiller à ce que les sections locales reçoivent le matériel de la campagne. Conjointement avec les coordonnatrices et coordonnateurs régionaux, ils ont fourni de l'aide aux sections locales et documenté les activités locales. Chaque semaine, nous avons publié des bulletins numérotés sur le travail des sections locales. Celles-ci ont organisé un grand nombre d'activités, mais nous ne pouvions malheureusement pas toutes les inclure dans nos mises à jour hebdomadaires sur la campagne.

Nous avons produit un certain nombre de documents pour contrer la propagande de Postes Canada et du gouvernement conservateur. Nous avons diffusé de l'information exposant les mensonges de l'étude du Conference Board du Canada sur l'avenir de Postes Canada. Nous avons révélé la vérité sur les statistiques et l'histoire des boîtes postales communautaires (BPCOM). Nous avons dénoncé l'appui du gouvernement conservateur en faveur de l'élimination du service de livraison à domicile. Et nous avons exposé les conséquences des BPCOM sur les personnes âgées, les personnes à mobilité réduite et les quartiers en général. Nous avons fait parvenir cette information à toutes les sections locales, au mouvement syndical et à des groupes communautaires.

Malheureusement, les médias n'ont pas accordé autant d'importance à notre position qu'à celle du gouvernement. Nous avons lancé une campagne publicitaire de grande envergure comprenant des panneaux publicitaires, des annonces dans les transports en commun, dans la presse écrite, à la radio et sous forme d'envois sans adresse. De nombreuses sections locales ont tenu des tables d'information au sujet de la campagne « Sauvons Postes Canada » dans le cadre d'activités communautaires ou dans des centres commerciaux et ont ainsi recueilli des milliers de signatures pour des pétitions qui ont été régulièrement présentées à la Chambre des communes.

Nous avons relevé le niveau de la discussion sur l'importance de la livraison à domicile et sur les services postaux en général. Nous avons proposé des options de rechange au moyen d'une étude sur les services bancaires postaux et d'une conférence internationale sur le même sujet. Notre position a été renforcée par les bribes non-censurées d'une étude secrète sur la prestation de services bancaires postaux commandée par la direction de Postes Canada et obtenue par le journal en ligne *Blacklock's Reporter* grâce à une demande d'accès à l'information.

En octobre 2014, malgré le travail extraordinaire que nous avons accompli, malgré l'appui de la population et malgré les preuves probantes en notre faveur, Postes Canada s'est pliée aux ordres du gouvernement conservateur et a mis en œuvre la première série de conversions aux BPCOM.

Il est alors devenu évident que le véritable objectif à atteindre était un changement de gouvernement. Nous étions parvenus à faire du service postal public un enjeu politique, et la position des députées et députés de l'opposition était claire. Jamais auparavant ils n'avaient reçu ou entendu autant de plaintes sur une seule question. Quelques députés conservateurs ont même grommelé, en privé, qu'ils n'appuyaient pas les réductions de services postaux.

Au début de 2015, nous avons commencé à réorienter la campagne pour que le mécontentement à l'égard des compressions devienne un enjeu électoral et pour faire part de ce mécontentement aux municipalités qui sont en mesure de retarder ou d'empêcher la mise en œuvre des BPCOM.

Le palier national et les sections locales du STTP ont conclu des ententes visant la mise en place de coordonnatrices et coordonnateurs locaux pour aider les sections locales à mener la campagne malgré leur charge de travail élevée.

En collaboration avec des groupes communautaires alliés, et en prenant appui sur des expériences qui ont porté fruit, nous avons élaboré des directives et des messages types pour les activités de porte-à-porte dans les collectivités.

Nous avons déterminé les circonscriptions où nous avons des chances de défaire la députée ou le député conservateur.

En collaboration avec des conseillers municipaux appuyant notre démarche, nous avons travaillé à l'établissement des coûts liés aux nouvelles BPCOM qui sont assumés par les municipalités.

Nous avons prévu la tenue d'assemblées virtuelles avec les membres des comités exécutifs locaux et les membres en général.

Nous avons participé aux conférences organisées par le Congrès du travail du Canada partout au Canada en préparation pour les prochaines élections fédérale.

Nous avons prévu la tenue d'une journée d'action politique en avril pour mettre l'accent sur les prochaines élections fédérales.

Au moment de rédiger le présent rapport, les élections n'ont pas encore été déclenchées. Si les élections ont lieu en octobre, nous aurons alors le temps de poursuivre notre campagne visant à déloger les conservateurs du pouvoir. Nous aurons le temps de travailler avec nos alliés dans le but de préserver nos services publics. Nous aurons le temps de restaurer les services postaux et de participer au processus visant à offrir de nouveaux services novateurs à la population et aux petites entreprises. Nos efforts seront couronnés de succès.

Coalitions et mouvement syndical

Le STTP travaille depuis longtemps avec des groupes luttant pour la justice sociale et avec des organisations syndicales, et il peut en être fier. Cette solidarité comporte bien des avantages. Elle est pour nous une source d'inspiration. Elle permet d'amplifier notre voix et nos actions. Elle nous rappelle que nous ne sommes pas seuls. Et elle nous aide à lutter pour un monde meilleur.

Des membres du STTP siègent au comité exécutif de nombreux conseils et fédérations du travail. Nous continuons de faire valoir avec force la solidarité, le respect et la justice, et ce, à l'échelle locale, nationale et internationale. De nombreux membres du STTP accomplissent un travail important et inestimable au sein du mouvement syndical.

Nous avons travaillé à la mise en œuvre d'un meilleur réseau de communication entre le STTP et les militantes et militants syndicaux. Nous avons fourni des résolutions aux sections locales pour qu'elles les soumettent au congrès de leur fédération du travail et aux réunions de leur conseil du travail. Nous devons continuer d'améliorer la coordination de notre travail à cet égard.

En compagnie d'autres membres du STTP, j'ai eu le privilège de pouvoir assister au congrès d'un certain nombre de fédérations du travail. Le STTP a aussi soumis de nombreuses résolutions à l'assemblée générale du Congrès du travail du Canada (CTC) en 2014 et nos déléguées et délégués ont activement participé aux débats les entourant. Nous avons aussi participé à la campagne visant un changement à la direction du CTC. Nos efforts ont porté fruit avec l'élection du confrère Donald Lafleur au poste de vice-président du CTC. Félicitations confrère!

Nous pouvons exprimer notre solidarité de bien des manières, y compris en participant directement à des activités, à des organisations et à des coalitions, en mobilisant les membres et en fournissant une aide financière.

Le gouvernement conservateur a poursuivi ses attaques contre les services publics, les travailleuses et travailleurs et les institutions qui, au fil des ans, ont bien servi la population. Ce n'est qu'au moyen d'une planification et d'actions collectives que nous parviendrons à remplacer le gouvernement en place.

Au cours du mandat, le palier national du Syndicat a versé des dons de soutien à divers organismes, dont les suivants :

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

Le STTP a également soutenu bien d'autres organismes et campagnes, car il sait qu'ils ont parfois besoin d'un soutien financier pour mener à bien notre lutte commune.

Nous avons aussi soutenu, entre autres, les organismes suivants :

- Oxfam
- Alliance canadienne féministe pour l'action internationale (AFIA)
- Collectif Échec à La Guerre
- Alliance canadienne pour la paix
- ACORN
- Conseil des Canadiens
- Conseil national des relations Canada-arabes
- Syndicat national des cultivateurs
- Association des femmes autochtones du Canada
- Coalition des syndicalistes noirs (CBTU)
- Projet d'une pièce de théâtre intitulée « The Postman » (le facteur) en hommage à Albert Jackson
- Horizons of Friendship

Le STTP doit continuer de donner un sens concret au slogan syndical « causer du tort à l'un, c'est causer du tort à tous ».

Perspective

Conformément au paragraphe 11.11 des statuts nationaux, le 3^e vice-président national est responsable de la publication et de la distribution de *Perspective*, le journal national du STTP. Bien entendu, de nombreux membres du personnel et d'autres représentantes et représentants élus contribuent à la production de cette publication.

Au cours du dernier mandat, nous avons produit dix numéros de *Perspective*. Ce nombre comprend les tabloïds sur les revendications formulées aux fins des négociations et sur les votes de ratification. Les statuts nationaux indiquent que le journal doit être publié six fois par année, cadence qui n'a pas été maintenue depuis au moins 20 ans. Cette cible remonte à une époque où nous n'avions pas accès aux communications en ligne ni à la diffusion électronique de l'information. Le délai de production d'un numéro ordinaire du journal, depuis le tout début de sa préparation jusqu'à sa livraison au domicile des membres, est présentement de trois mois.

Le prochain Conseil exécutif national devra évaluer les coûts de production et de distribution de *Perspective* en tenant compte des exigences des statuts nationaux, des ressources financières et des effectifs nécessaires pour la réalisation d'une telle publication. À mon avis, en réévaluant la production et la distribution du journal, nous pourrions satisfaire aux exigences des statuts nationaux tout en réalisant des économies. Il en coûte présentement environ 50 000 \$ pour expédier chaque numéro du journal au domicile de tous les membres.

Les membres « Rand »

Le 3^e vice-président national est chargé de veiller à ce que les membres aient signé une carte d'adhésion au Syndicat. Les membres du Conseil national des syndicats fournissent des rapports sur les membres en règle, les membres et les membres visés par la formule Rand. Ces derniers sont en grande majorité des travailleuses et travailleurs qui n'ont jamais signé de carte de demande d'adhésion syndicale, mais ils comprennent aussi les membres expulsés du Syndicat en application de l'article 8 des statuts nationaux. Selon le rapport du Conseil national des syndicats, en date du 30 juin 2014, le nombre de membres visés par la formule Rand se chiffrait à un peu plus de 5 000 travailleuses et travailleurs, ce qui correspond à environ 9,7 % des membres.

Durant le prochain mandat, nous devons poursuivre les efforts pour réduire le nombre de membres visés par la formule Rand. La plupart de nos conventions collectives stipulent que l'adhésion syndicale est obligatoire et certaines de nos sections locales ont appliqué les dispositions de la convention collective à cette fin. Toute personne qui commence à travailler dans une unité de négociation du STTP doit d'abord présenter une preuve d'adhésion syndicale. Si toutes les sections locales appliquaient cette règle, le nombre de membres visés par la formule Rand serait beaucoup moins élevé et les sections locales auraient droit d'envoyer un nombre accru de déléguées et délégués à certaines activités syndicales.

Négociations

Selon les statuts nationaux, l'organisation des campagnes de soutien aux négociations relève du 3^e vice-président national. Les négociations de l'unité de l'exploitation postale urbaine et de l'unité des FFRS font certes l'objet de campagnes importantes auxquelles participent d'autres dirigeantes et dirigeants, permanentes et permanents syndicaux, ainsi que les spécialistes, notamment ceux de notre service de la recherche et des communications. Le Syndicat mène aussi de nombreuses négociations pour les membres de ses unités du secteur privé. Ces négociations n'ont peut-être pas la même visibilité que celles des deux grandes unités, mais elles sont tout aussi importantes pour leurs membres et le Syndicat.

Immédiatement après le congrès, nous entreprendrons le processus de négociation collective pour l'unité de l'exploitation postale urbaine et l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains.

Il ne fait aucun doute que Postes Canada cherchera à réaliser d'autres économies aux dépens des travailleurs et travailleuses.

Je n'ai aucunement envie d'une autre ronde de plaintes et de jérémiades de la part d'un employeur qui se lamente que nous devons faire des sacrifices pour assurer la survie de Postes Canada.

Je n'ai aucunement envie de voir se poursuivre la destruction de l'infrastructure du service postal.

Je n'ai aucunement envie d'un nivellement par le bas.

J'ai envie de vrai changement.

J'ai envie d'améliorations qui feront une réelle différence pour notre travail et les services que nous assurons.

J'ai envie d'honnêteté de la part de l'employeur.

J'ai envie de meilleures conditions de travail et d'une meilleure qualité de vie pour nos membres.

Si les déléguées et délégués me réélisent au poste de 3^e vice-président national, je travaillerai avec tout le monde pour mettre sur pied une campagne inclusive en appui à nos négociations. Cette campagne prendra appui sur une mobilisation dans la collectivité et dans les lieux de travail. Elle comprendra des visites fréquentes dans nos lieux de travail et fera appel à un appui communautaire en faveur de bons emplois et de services de qualité. Nous solliciterons l'appui et l'apport du Conseil exécutif national et des représentantes et représentants syndicaux aux paliers régional et local, et nous prendrons leurs suggestions en considération afin de les inclure à la campagne.

Des notes seront préparées pour les représentantes et représentants syndicaux qui animeront des réunions dans les lieux de travail.

Le Syndicat communiquera directement avec les membres, sous différentes formes et sur une base régulière.

Le Syndicat publiera régulièrement des bulletins numérotés sur les négociations et produira de l'information à l'intention de la population.

Du matériel additionnel en appui aux négociations sera produit.

Dans la mesure où les ressources financières du Syndicat nous le permettront, nous solliciterons des appuis à l'égard des négociations au moyen de différents supports publicitaires et de différents médias.

Encore une fois, nous offrirons aux représentantes et représentants syndicaux de la formation et des trousseaux d'information sur les médias pour qu'ils soient en mesure de représenter efficacement nos intérêts auprès de la population.

Négociations des FFRS

Puisque la convention collective des FFRS et celle de l'unité urbaine viennent toutes les deux à échéance à un mois d'intervalle, on pourrait s'attendre à ce que les deux rondes de négociation soient liées. Au bout du compte, les revendications adoptées par les membres détermineront la direction que nous prendrons. En fonction de cette direction, les deux comités de négociation devront constamment se concerter pour éviter de tomber dans le piège de la stratégie de l'employeur qui consiste à diviser pour régner.

Le Syndicat doit aussi reconnaître les différences qui existent entre les unités de négociation, la structure des lieux de travail et les collectivités où travaillent et vivent les membres. Nous devons aussi veiller à ce que les nombreux membres de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA), qui travaillent tous les jours aux côtés de nos membres FFRS, soient tenus au courant de l'évolution des négociations. Nous avons amélioré notre relation avec la direction de l'ACMPA, ce qui permettra un meilleur partage de l'information entre les deux syndicats.

Les communications avec les FFRS doivent être organisées de manière à pouvoir leur transmettre de l'information et des mises à jour rapidement.

Unités du secteur privé

Au cours du prochain mandat, presque toutes nos unités du secteur privé devront renégocier leur convention collective. En général, les bureaux régionaux s'occupent des négociations et des campagnes de soutien, avec l'appui du palier national. Les négociations pour nos unités du secteur privé comportent un certain nombre de défis.

- Les employeurs adoptent des stratégies de tergiversation afin de rendre le rôle du Syndicat insignifiant aux yeux des travailleuses et travailleurs, dans l'espoir que ces derniers décideront de demander la révocation de l'accréditation syndicale.
- Le Syndicat s'attend à ce que ses dirigeantes et dirigeants et ses permanentes et permanents syndicaux mènent les négociations tout en continuant à s'acquitter de toutes leurs autres responsabilités.
- Le Syndicat ne compte pas une réserve suffisante de négociatrices ou de négociateurs chevronnés.
- Il manque de ressources consacrées au soutien des négociations et aux comités négociateurs.

Je ne vise pas, par ces observations, à critiquer quelque région ou personne que ce soit. Ce sont de simples constations à l'égard de certains problèmes auxquels il nous faut répondre. Les solutions à ces problèmes existent. Certaines, comme une formation accrue et un programme de mentorat, sont relativement simples. D'autres exigeront du Syndicat qu'il fasse preuve de plus de créativité et qu'il aille au-delà de sa façon de faire traditionnelle. Je suis prêt à travailler avec le prochain Conseil exécutif national à la mise en œuvre de solutions en vue de créer un modèle de négociation et de prestation de services plus efficace pour les membres de nos unités de négociation du secteur privé.

Recrutement de déléguées et délégués syndicaux

Le STTP a besoin d'un réseau efficace et dynamique de déléguées et délégués syndicaux pour être un syndicat efficace dans les lieux de travail, au sein du mouvement syndical et dans les collectivités.

Nous devons combiner aux formes traditionnelles de recrutement de déléguées et délégués syndicaux certaines des nouvelles idées utilisées au palier local. De plus, l'apport des représentantes et représentants locaux et régionaux sera crucial au succès d'une campagne de recrutement de déléguées et délégués syndicaux.

Campagnes

Compte tenu de notre campagne en cours visant à stopper le plan en cinq points de Postes Canada et de la campagne qui commencera bientôt pour appuyer les négociations, peut-on s'attendre à ce que le Syndicat entreprenne d'autres campagnes?

Oui, il y a probablement une limite à ce que nous pouvons entreprendre. Mais il y a aussi les autres campagnes, celles notamment du mouvement syndical, des communautés de Premières Nations, du mouvement féministe, du mouvement étudiant et des organisations des droits de la personne, tant au palier local qu'à l'échelle mondiale, que nous avons appuyées dans le passé et que nous devons continuer d'appuyer à l'avenir. Ces campagnes définissent le STTP et donnent tout son sens à la solidarité sans frontières.

L'atelier d'impression

À titre de dirigeant responsable de l'atelier d'impression, il m'incombe de répartir la charge de travail en fonction de l'effectif et des machines qui fonctionnent ou ne fonctionnent pas, ce qui peut parfois être tout un défi. Au cours du dernier mandat, nous nous sommes enfin débarrassés de notre matériel d'impression antique pour lequel il n'existe plus aucune pièce de rechange. Nous avons fait l'acquisition de quatre nouvelles presses couleur qui nous permettront de réduire nos coûts et de réduire la quantité de travail que nous confions à des entreprises d'imprimerie externes. Avec l'aide de la directrice des finances et du personnel administratif, nous avons aussi mis en œuvre un système qui nous permet d'assurer un meilleur suivi de nos dépenses et de les affecter au budget approprié.

Les trois personnes qui travaillent à l'atelier d'impression font preuve de compétences et d'aptitudes extraordinaires en répondant à des demandes qui peuvent parfois être très complexes ou des plus étranges. Mais leur plus grande compétence consiste peut-être à pouvoir supporter mes visites quasi quotidiennes et toutes mes questions. Merci.

Conclusion

J'ai trouvé le dernier mandat très exigeant et difficile, tant sur le plan de ma vie syndicale que personnelle, mais chose certaine ce mandat n'a jamais été ennuyeux. Et grâce au soutien de ma conjointe, Cathy Kennedy, je suis parvenu à passer à travers des moments très difficiles.

Ce qui me passionne le plus et ce qui ajoute le plus de piquant à ma vie syndicale, ce sont les rencontres et les entretiens avec les membres. J'en reviens toujours plus résolu à poursuivre le combat.

Je tiens à remercier et à féliciter les gens avec qui je travaille quotidiennement pour le soutien qu'ils m'ont accordé et le travail acharné qu'ils accomplissent. Il s'agit plus particulièrement de la consœur Jan Simpson, permanente syndicale nationale à la syndicalisation externe, des coordonnatrices, coordonnateurs, organisatrices et organisateurs de la syndicalisation externe, des coordonnatrices et coordonnateurs présents et passés de la campagne « Sauvons Postes Canada », des dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation, du personnel du service de la recherche et des communications, du personnel administratif, des traductrices et traducteurs, des autres dirigeantes et dirigeants, des permanentes et permanents syndicaux, des membres nommés à des postes et des membres retraités. Je ne peux malheureusement pas nommer tout le monde, car mon rapport dépasserait alors la limite de mots permise.

Enfin, à tous les membres qui ont participé à la lutte pour un monde meilleur, je vous remercie d'appuyer le Syndicat et je vous suis reconnaissant de vos commentaires et de vos suggestions. Que ceux-ci soient positifs ou non, ils sont tous importants.

Il ne me reste qu'à vous annoncer que je me porte candidat pour la toute dernière fois au poste de 3^e vice-président national du STTP et que je suis tout à fait prêt à travailler aux côtés de ceux et celles que les déléguées et délégués éliront aux autres postes du STTP. Je sollicite votre appui pour répondre aux défis que nous réserve l'avenir.

La lutte continue!

George Floresco
3^e vice-président national

RAPPORT

DU

4^E VICE-PRÉSIDENT NATIONAL

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

Consœur,
Confrère,

Le mandat 2011-2015 a été marqué par plusieurs décisions de l’employeur ayant un impact direct sur les clients de Postes Canada ainsi que sur leur utilisation de nos services.

En plus de la continuité de l’implantation cavalière d’une poste moderne déficiente, la Société canadienne des postes a annoncé l’arrêt d’un service direct aux citoyens, la livraison à domicile et une hausse trop rapide du prix du timbre. Nous percevons dans de telles décisions l’ombrage d’un gouvernement conservateur qui ne représente pas la majorité des Canadiennes et Canadiens.

Selon les dires mêmes de l’employeur, sa plus grande force est les travailleuses et travailleurs. Malgré cette affirmation, l’employeur refuse de rémunérer les factrices et facteurs ruraux (FFRS) pour les heures supplémentaires travaillées, modifie les horaires de travail des travailleuses et travailleurs internes en maximisant le travail de nuit, assigne des itinéraires de plus de huit heures de travail par jour, fait travailler de manière non sécuritaire les membres en ne mettant pas de roulement de tâches en place ou en utilisant une méthode de livraison du courrier à liasses multiples.

La lutte des nombreuses années à venir aura lieu à plusieurs niveaux. Elle continuera d’avoir lieu au niveau politique, juridique et social, mais elle devra aussi se tenir dans les lieux de travail. Qui plus est, l’ensemble de ces éléments se croiseront lors de la prochaine ronde de négociation, qui débutera en 2015. **Nous devons être prêts à mener cette lutte!**

Rapport de la section des effectifs

Rapports de l’article 14.28

Voici le sommaire des rapports des heures payées aux employées par groupe, tels que fournis par la Société :

Heures payées - comparaison entre les groupes - 2010-2014						
GROUPE		2010	2011	2012	2013	2014
GROUPE 1	PT	20,882,468.62	20,201,200.25	20,666,061.38	19,598,843.32	18,666,482.16
	TP	5,321,173.90	5,748,473.83	5,978,222.78	5,635,805.07	5,760,883.33
	TEMP	1,418,689.00	1,985,175.86	1,773,238.11	1,760,551.18	2,135,114.40
	TOTAL	27,622,331.52	27,934,849.94	28,417,522.27	26,997,212.57	26,562,479.89
GROUPE 2	PT	43,227,768.47	40,367,089.28	40,535,347.41	38,222,680.71	36,609,202.36
	TP	2,742,537.49	2,610,705.37	2,558,641.75	2,339,694.39	2,253,082.14
	TEMP	5,879,474.00	3,475,845.30	3,778,492.96	3,705,281.16	4,107,600.31
	TOTAL	51,849,779.96	46,453,639.95	46,872,482.12	44,267,656.26	42,969,884.81
GROUPES 3 ET 4	PT	1,507,818.79	1,474,607.08	1,575,026.62	1,566,861.81	1,613,264.56
	TP	231	-56	0	0	-61.4
	TEMP	9,703.00	10,488.63	18,966.18	12,455.78	8,584.02
	TOTAL	1,517,752.79	1,485,039.71	1,593,992.80	1,579,317.59	1,621,787.18

Comme vous le constaterez, les heures payées ont diminué pour tous les groupes, sauf les groupes 3 et 4. Les nouvelles trieuses à colis donnent du fil à retordre à la Société et requièrent plus d’entretien que prévu à cause de problèmes liés à leur conception.

Les heures payées à des employés temporaires ont augmenté pour les groupes 1 et 2, alors que les heures à temps partiel sont restées relativement stables, ce qui aura pour effet de diminuer le ratio des heures à temps plein.

Groupe 1

Ratio de l’annexe « P »

Groupe 1 – Heures payées – 2010-2014 Établi conformément à l’annexe « P »						
	2010	2011	2012	2013	2014	Différence 2013-2014
Total des heures payées	28642797	27692789	28125385.35	26013028.74	26276958.09	263929.35
Total des heures régulières – PT	21136042	19284985	19943705	18859773.72	17750981	-1108792.72
Heures supplémentaires – PT	635783	765154	515078.9	564095.51	752859	188763.49
Total des heures – PT	21771826	20050139	20458783.9	19423869.23	18503839.5	-920029.73
Heures régulières – PT	5261162	5561392	5830713	5463790.63	5535781	71990.37
Heures supplémentaires – TP	109579	153001	107372.7	133140.94	182163	49022.06
Total des heures – TP	5370741	5714393	5938085.7	5596931.57	5717942.99	121011.42
Total des heures – Temp.	1500231	1928257	1728515.75	1689464.39	2055175.6	365711.21
Ratio non ajusté (%)	75.81	72.12	72.57971457	72.5		-72.5
Absences de plus de 30 jours	2003568	2054560	2139688.75	1885837.75	1780789.75	-105048
Total des absences	3948357	3972288	4164929.55	3908507.32	3887946.65	-20560.67
Facteur d’ajustement	14.96	15.99	16.16	16.07	16.70	-15.90
Ratio ajusté (%)	80.69	77.45	78.14	77.97	75.83	-2.14

Durant le dernier mandat, la Société a maintenu le ratio de 78 % qu’une seule année, soit en 2012. Pour les années 2011, 2013 la Société a dû créer un total de 55 postes à temps plein pour le groupe 1. Le problème est que, malgré la recommandation du STTP, la Société a créé ces postes dans les grands centres de tri, où il est très difficile de vérifier si le nombre de poste créés dans une section n’a pas été aboli dans une autre section au même moment ou quelques mois plus tard. Au moment d’écrire ce rapport, la Société devra créer 292 postes à plein temps pour ne pas avoir maintenu le ratio de l’année 2014.

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

Groupe 2
Formulaire 075

075 – Totaux nationaux – 2010-2014										
	2010		2011		2012		2013		2014	
	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP
Itinéraires à pied	9 067	430	8 661	412	6 565	366	5 601	310	4 917	295
Itinéraires motorisés	3 475	559	4 269	604	5 973	598	7 096	566	7 313	564
Véhicules personnels	1 281	24	933	0	701	15	350	7	108	5
Véhicule de transport du personnel	42	0	26	0	15	0	98	3	324	6
Repas en cours d’itinéraire	1 597	0	1 195	17	1 010	4	553	8	422	8
Factrices et facteurs de relève	2 400	18	2 392	18	2 368	18	2 360	18	2 339	18
Achemineurs et achemineuses	8	12	8	12	8	12	8	12	8	12
Module central d’application des étiquettes	142	49	142	49	140	49	140	49	138	49
Factrices et facteurs adjoints	491	319	401	319	488	315	486	314	486	309
Moyenne des PDR par itinéraire	571	312	588	309	625	305	664	476	698	320
Total des PDR quotidiens	9 137 173		9 217 940		9 266 733		9 356 566		9 412 302	
Total des allocations - envois sans adresse	157 536 minutes		142 309 minutes		145 603 minutes		143 519 minutes		137 336 minutes	

Il y a eu une diminution significative du nombre d’itinéraires de factrices et de facteurs durant le dernier mandat. Nous sommes passés de 15 084 itinéraires à plein temps et 1 034 itinéraires à temps partiel en décembre 2011 à 13 084 itinéraires à plein temps et 878 itinéraires à temps partiel en décembre 2014. Il s’agit d’une diminution de 2000 itinéraires à temps plein et de 156 itinéraires à temps partiel.

Formulaires 111

Effectif CSP 2013 MSC Staffing				
	Full time/Plein temps		Part time/T.partiel	
	Routes	Relief/Releve	Routes	Relief/Releve
Calgary	92	27	19	7
Edmonton Hub	17	3	4	1
Edmonton Shuttles/Navettes	24	3	13	2
Goose bay	1	0	1	0
Halifax Transport	0	2	8	2
Hamilton transport	8	5	5	0
Kitchener	15	3	5	0
London Transport	18	6	7	0
Moncton				
Montreal Succ M				
Montreal Shuttle/navettes	46	15	55	6
Montreal 400-500				
Montreal 700				
Montreal - Shunter	11	0	0	0
Montreal Bridge	26	4	4	2
Montreal Saint Michel				
Ottawa Hub	17	11	9	2
Ottawa Shuttle	14	0	14	0
Quebec - hub Hugues Randin	26	6	16	0
Regina UTS	15	4	4	1
Saskatoon	14	5	5	0
Toronto - West Transportation	97	11	72	2
Toronto 600 Commissioners	0	0	17	2
Toronto East Transportation YDC	72	10	16	0
Toronto East Transportation Shuttle	36	8	40	5
Toronto - West Transportation Shuttle	50	9	19	1
Vancouver Depot 74	0	0	26	0
Vancouver Transportation	20	0	10	0
Vancouver VPDC	52	8	23	4
Vancouver Hub	50	10	22	3
Victoria	22	4	11	0
Windsor Transport	19	3	5	0
Winnipeg UTS	12	6	20	1
Total	774	163	450	41

En 2014, la Société a cessé de fournir les rapports 111 de façon trimestrielle en argumentant que la convention collective ne les forçait pas à le faire.

Groupe 3 et 4

Groupes 3 et 4 - Postes par site														
Ville	GLMAM11	GLMAM10	MAM08	ELINT05	ELINT06	GLEIM10	GLMST10	GLSMW08	GSSTS05	VHE08	GLVHE09	GLELE03	MDO05	Total
Calgary	17	7		4					1		8			37
Edmonton	27	6		6					1		7	1		48
Halifax	8			3					1		3			15
Hamilton	24	0		5		1			1		4			35
Kitchener	2			1							2			5
London	13			3					1		3			20
Mississauga	47	25	0	8		2			4	7	20		2	115
Moncton	1										1			2
Montréal	79	42		8			0	1	4		28			162
Ottawa	15	6		4					1		5	1		32
Québec	2	1		0							4			7
Regina	4	1		3					1		1			10
Saint John	6			1							1			8
Saskatoon	5	2		1					1		1			10
St. john's	6	0		1							2			9
Sudbury														0
Thunder Bay	2			1										3
Toronto	95	3		10	0	2			5		0			115
Vancouver	46	12		6		1			2		9	2		78
Victoria	4								2		3	0		9
Windsor	6			0					1		2			9
Winnipeg	21	5		4					1		6	1		38
Total 2014	430	110	0	69	0	6	0	1	27	7	110	5	2	767
Total 2012	387	131	7	72	0	6	1	2	23		111	4	4	748
Total 2011	351	133	1	63	1	6	0	2	24		113	4	4	702
Total 2006	346	140	9	84	2	6	3	3	28		111	5	4	741
Total 2003	399	183	17	92	4	9	2	3	29		134	7	4	883

Facteurs et factrices ruraux et suburbains

	Nbre de km quotidiens		
	2011	2014	croissance (Km) par jour
FFRS	416926,43	431599	14672,57

	Points de remise (PdR)	Ratio
FFRS	4388469	31,8%
Facteurs, factrices	9412302	68,2%
STTP	13800771	

	Plein temps		Temps partiel	
	itinéraire	Moyenne PDR	itinéraire	Moyenne PDR
FFRS	5868	688	1528	237
Facteurs, factrices	13084	698	878	320

	nombre de Pdr		
	2011	2014	croissance
FFRS	4 067 483	4 388 469	320 986
Facteurs, factrices	9 137 173	9 412 302	275 129

Unités du secteur privé

Nom de l'unité de négociation	Nombre de membres
Adecco Mail Management Services- Montreal	12
Adecco Mail Management Services- Toronto	46
Adecco Mail Management Services- Vancouver	15
Bee Clean- Hamilton	30
Bee Clean- Kitchener-Waterloo	9
Bee Clean- Windsor	5
Dynamex- Capital City	91
Dynamex- Kamloops	31
Dynamex- Kelowna	37
Dynamex- Nanaimo	1
Dynamex- Prince George	17
Dynamex- Red Deer	39
Dynamex- Red River	148
Dynamex- Saskatoon	67
Dynamex- Victoria	34
EMC- Bedford	58
Eazy Express Burlington- Hamilton	12
Eazy Express- Fredericton	17
Medacom Atlantic Inc	22
Open Door Press- Winnipeg	2
PRO-EX Transportation Solutions- Breton	5
Quick Messenger Services- Toronto Courriers	25
RMS Pope- Antigonish	3
RMS Pope- Breton	15
RMS Pope- Campbellton	1
RMS Pope- Charlottetown	9
RMS Pope- Moncton	2
RMS Pope- New Glasgow	5
RMS Pope- Nova	3
Transport 9014-8016 Quebec- Saguenay	1
Transport Cliche- Quebec	10
Total	772

Systèmes de mesure tu travail

SMIFF

Voici les modifications qui ont été effectuées au SMIFF durant le dernier mandat :

Chapitre 1 :

- L'employeur a modifié les formulaires 038 des BPCOM pour les rendre plus clairs.
- L'employeur applique une valeur par défaut de 0,17 min pour traverser la rue pour desservir une BPCOM. Nous étions contre cette modification et **nous avons donc déposé le grief N00-12-00013. Il y a eu entente en février 2015 limitant la traversée à des rues de trois voies et moins seulement, incluant celles de stationnements.**

Chapitre 3 :

- Le poids total du courrier à livrer avec la livreuse automobile pour livraison en boucle ne doit pas excéder 20 livres.

Chapitre 4 :

- Modification significative du formulaire 071 pour y inclure les volumes de courrier et les taux par point de remise.
- Fusion des chapitres 4 et 11. Les formulaires 070 et 071 étant similaires, nous avons condensé les deux chapitres en un.

Chapitre 6 :

- Augmentation de l'allocation pour la préparation des envois sans adresse pour les itinéraires avec plus de 900 points de remise. (Option 2 seulement)

Chapitre 7 :

- **Voir grief N00-12-0005.**

Chapitre 8

- **Voir grief N00-12-0005**

Chapitre 9

- Retrait de 5 minutes pour se laver en fin de journée.

Chapitre 10

- Retrait de 5 minutes pour se laver en fin de journée.

Chapitre 11

- Retrait complet du chapitre 11 pour le fusionner avec le chapitre 4.

Chapitre 12

- Retrait de 5 minutes pour se laver en fin de journée.

SOSTCSP

Le chapitre 6 du SOSTCSP a été modifié pour retirer l'allocation de 5 minutes pour se laver les mains à la fin de la journée.

Étude de temps de la lettre 3 de la convention collective FFRS

Le travail pour évaluer la pertinence des valeurs de tri et de livraison de l'annexe « A » de la convention collective FFRS a débuté. Durant cette étude, nous devons aussi vérifier la pertinence des valeurs qui ont été attribuées aux points de remise livrés avec des véhicules à conduite à droite et avec l'outil ergonomique. Les parties se sont aussi entendues pour faire un sondage auprès des FFRS pour bien comprendre les disparités entre les régions et les différentes méthodes de travail.

Comité national de la mesure du travail

Membre	Section locale	Région
Nicola Boone	Antigonish	Atlantique
Anthony Rogers	Nova	Atlantique
Édith Paré	Thetford Mines	Québec
Robert Dupuis	Granby	Québec
Pierrette Morin	Montréal	Montréal métr.
	Montréal	Montréal métr.
Jane Sparring	Kingston	Centre
Dave Jenkins	Ottawa	Centre
Tobi Vandermoer	London	Ontario
Glen Fillier	Scarborough	Ontario
Bonnie Pollard	Toronto	Toronto métr.
Clarke White	Toronto	Toronto métr.
Kim Livingston	Calgary	Prairies
Brian Blair	Edmonton	Prairies
Cindy McDonnell	Permanente syndicale nationale	Pacifique
Stefanie Neumann	Vancouver	Pacifique
Nicolas Presne	Permanent syndical national	Bureau national
Martin Champagne	4 ^e vice-président national	Bureau national

Griefs

N00-03-00024, N00-07-00009, N00-07-00018, N00-07-00035, N00-10-00003

Ratio de l’annexe « P »

La Société a modifié la façon de calculer les absences en congé non payé à partir de 2006 lorsqu’elle s’est dotée du système SAP. Avant cette date, le système était plutôt aléatoire et comme il n’y avait pas de coût associé aux congés non payés, la Société ne gardait pas la trace de toutes les heures non payées.

Le ratio de l’annexe « P » a été négocié en 1997-2000 sur la base des données fournies par la Société au STTP à cette époque. Or, on peut penser que les chiffres fournis en 1997-2000 ne comportaient pas toutes les absences en congé non payé. En 2006, la Société nous a avisés de sa nouvelle façon de calculer les absences. Nous avons déposé un premier grief pour que la Société continue d’effectuer le calcul du ratio en utilisant la même base de données que celle présentée au STTP lors des négociations de la convention collective de 1997.

Le grief a finalement été renvoyé à l'arbitrage devant M^e Michel Picher. Des audiences ont été fixées en 2008 et 2009, puis annulées par accord entre les parties pour permettre des discussions et des échanges d'informations. Différentes rencontres ont eu lieu entre les parties en 2009 pour tenter de régler l'ensemble du dossier, mais sans qu'une entente définitive n'intervienne.

Le dossier est donc resté en suspens depuis 2009 et aucune autre date d'arbitrage n'a été fixée.

Entretemps, la Société a continué de faire le calcul du ratio selon la « nouvelle » méthode. Pour les années 2007 à 2010, le ratio de 78 % a été respecté selon les calculs effectués à l'aide de la nouvelle méthode. Pour l'année 2011, il n'a pas été atteint et la Société a donc créé environ 68 postes à titre de redressement. Des griefs ont été déposés chaque année pour continuer de contester la méthode de calcul utilisée par la Société, sauf pour l'année 2009, où une lettre exprimant le désaccord du STTP a néanmoins été envoyée à la Société.

Lors de la dernière ronde de négociation qui a débuté à l'automne 2010, le STTP a demandé des modifications à l'annexe « P ». La question a été discutée à la table de négociation à différentes reprises. Toutefois, dans les circonstances que l'on connaît, la nouvelle convention collective a été conclue sans que l'annexe « P » ne soit modifiée.

Par suite d'une décision du Conseil exécutif national, en 2013, les griefs ont été retirés pour les raisons suivantes :

- La « nouvelle » méthode de calcul utilisée, qui consiste à inclure la totalité des absences ou des congés non payés, est conforme au texte de l'annexe « P » et à l'intention des parties. Il n'existe aucun argument valable pour soutenir que le texte doit être interprété comme excluant certains types de congé ou d'absence non payé.
- l'argument d'« estoppel » ne mènerait pas très loin. Tout d'abord, l'argument ne vaudrait que pour l'année 2006, puisque, pendant la négociation de 2007, le STTP a été avisé que la Société comptabiliserait désormais toutes les absences en congé non payé et qu'une nouvelle convention collective a été conclue en 2007 sans que ne soit modifié le texte de l'annexe « P ». Après la signature de la convention collective 2007-2011, il n'était donc plus possible d'invoquer l'« estoppel ».

N00-12-00001 - Ratio de l'annexe « P »

En 2013, la Société nous a envoyé les rapports de l'annexe « P » en y ajoutant les congés pour raison personnelles et les congés du PAICD et en les incluant dans le « taux d'ajustement » du ratio de l'annexe « P »; or, le texte de l'annexe « P » ne fait aucunement mention de ces congés. Nous avons déposé un grief pour que la Société respecte le texte de l'annexe « P ». La Société a argumenté que c'était seulement un problème de concordance et que les congés personnels et du PAICD étaient l'équivalent des congés de maladie au sens de l'annexe « P ».

N00-07-00032 – Accès à l'information et au logiciel GéoRoute et livraison à liasses multiples

Outre les huit audiences d'arbitrage tenues devant l'arbitre Burkett au cours du dernier mandat (avant la tenue du dernier congrès national), des audiences ont eu lieu à 20 dates d'arbitrage au cours du présent mandat. Finalement, l'arbitre Kevin Burkett, convaincu par l'ampleur de la preuve et la plaidoirie du Syndicat, a rendu la décision suivante :

1. Il était nécessaire d'effectuer une évaluation approfondie du risque du milieu de travail relativement à la méthode de livraison à deux liasses et Postes Canada, même si elle a pris un certain nombre de mesures pour améliorer la santé et la sécurité des facteurs dans le cadre de la méthode de livraison à deux liasses, n'a pas respecté ses obligations contractuelles et législatives pour recenser et évaluer tous les risques du milieu de travail, y compris les risques ergonomiques, en n'effectuant pas une évaluation exhaustive du risque du milieu de travail en ce qui concerne l'introduction de la méthode de livraison à deux liasses.
2. La méthode de livraison à deux liasses (ainsi qu'elle est décrite), qui compromet le champ de vision vers l'avant à un degré significatif au plan statistique, présente, pour les factrices et facteurs, un risque plus élevé de blessures causées par les glissements, les trébuchements et les chutes que la méthode de livraison à une liasse.
3. Selon un examen de tous les éléments de preuve pertinents, la question de savoir si la méthode de livraison à deux liasses pose un risque supérieur de blessures musculosquelettiques est une question ouverte. »

Toutefois, la question ne s'est pas terminée là. Au cours des quatre mois suivants, il a fallu encore trois autres dates d'arbitrage et trois décisions arbitrales supplémentaires avant qu'il ne soit ordonné sans équivoque à Postes Canada de mettre fin à sa pratique d'obliger les factrices et facteurs à porter le courrier horizontalement sur l'avant-bras.

Néanmoins, il a été permis à Postes Canada de continuer la pratique selon laquelle les factrices et facteurs devaient porter deux liasses de courrier, soit :

1. Les deux liasses portées dans une main, le courrier trié de manière séquentielle étant séparé par un doigt du courrier trié manuellement;
2. Les deux liasses portées dans une main et sur le bras, de manière semblable à celle où l'on porte une seule liasse de courrier A-62;
3. Courrier trié de manière séquentielle porté dans la main et courrier trié manuellement porté dans la sacoche.

Le Comité national mixte de santé et de sécurité a retenu les services d'un ergonomiste indépendant qui sera chargé d'étudier la sécurité de deux premières méthodes susmentionnées.

Nous en sommes à la partie du grief national sur la transformation postale qui touche aux réorganisations des installations de factrices et de facteurs et à l'accès à l'information, y compris l'accès au logiciel GéoRoute qui est utilisé pour effectuer les réorganisations.

Nous avons commencé à présenter notre preuve en faisant témoigner Martin Champagne. Le confrère Champagne a commencé à faire l'historique des différents programmes informatiques qui ont été utilisés par la SCP au fil du temps pour faire des réorganisations d'itinéraires de factrices et de facteurs, et de l'usage que le Syndicat en faisait. Il a souligné l'importance d'obtenir l'information en temps opportun pour être capable de soulever les problèmes rapidement afin que la Société puisse les corriger.

L'arbitre a demandé à rencontrer les deux parties à huis clos pour leur demander de tenter d'en arriver à une entente. L'arbitre a stipulé que, selon lui, la Société devait fournir toute l'information dont le Syndicat a besoin au moment où il en a besoin.

L'employeur a tout fait pour retarder le processus de négociations.

En négociations, la Société refuse de fournir de l'information qui n'est pas directement utilisée par l'agent de mesure, même si l'information est essentielle à l'évaluation des nouveaux itinéraires. En se fondant sur ce critère, la Société a rejeté du revers de la main certaines de nos revendications, par exemple :

- l'indice de volume de courrier détaillé;
- les rapports de stabilisation du courrier séquentiel;
- la liste des ERMP balayés par les facteurs.

La Société a aussi avisé que si elle nous fournit le logiciel GéoRoute, elle nous facturera plus de 20 000 \$ par mois pour l'utilisation du logiciel GéoRoute par nos observateurs syndicaux. Nous avons donc décidé de bâtir notre propre logiciel qui utilisera l'information qui nous sera fournie par la Société pour vérifier les itinéraires restructurés lors des réorganisations.

N00-07-00036 – Temps de transport sur les itinéraires

Le STTP a déposé un grief sur la façon dont la Société calcule les temps de transport depuis l'avènement du logiciel GéoRoute. L'employeur utilise le logiciel pour calculer les temps de transport et utilise les mêmes vitesses, peu importe l'heure de la journée ou le type de travail effectué. Il s'agit d'une violation du chapitre 7 du SMIF et des chapitres 3 et 5 du SOSTCSP. L'employeur effectue maintenant les chronomètres de transport durant l'étape de la préparation pour ne pas avoir à payer pour les observateurs syndicaux.

Les confrères Martin Champagne et Anthony Rogers ont témoigné pour exposer à l'arbitre la pratique passée et la nouvelle façon de faire de la Société. La preuve syndicale est presque terminée.

Article 29 – Effets défavorables des changements technologiques de la transformation postale - groupe 2, devant l'arbitre Brian Keller

Au printemps 2013, nous avons commencé la phase du grief national sur les effets défavorables de la transformation postale qui touche le groupe 2. Au début de l'année, le Conseil exécutif national avait énuméré les effets défavorables. Jusqu'à maintenant, des facteurs de Montréal, Ottawa, Winnipeg et Edmonton sont venus témoigner des problèmes suivants :

1. Problèmes liés à la deuxième vague :

- Horaire non compatible avec la vie familiale, garderies, vie sociale
- Non-respect des droits d'ancienneté pour les effectifs de relève et la distribution des portions d'heures supplémentaires aux termes des clauses 17.04 et 15.14
- Livraison à la noirceur fréquente
- Utilisation inutile de la deuxième vague

2. Problèmes liés aux casiers partagés :

- Impossible de préparer les circulaires dans le casier
- Impossible de s'avancer dans les tiers suivants aux adresses où il y a du courrier seulement
- Aucun endroit pour préparer les circulaires
- Problèmes liés au véhicule ou à l'augmentation du taux de motorisation
- Facteurs et factrices qui n'ont pas leur permis de conduire
- Véhicule trop petit pour effectuer le travail
- Augmentation significative des heures supplémentaires travaillées aux termes de la clause 15.08
- Climat de travail détérioré grandement

3. Problèmes liés aux boucles trop longues

4. Problèmes liés au PDT

- La valeur de tri pour le casier A-62 prenait en compte un certain nombre de points de remise avec plusieurs séparations où le courrier était trié à plat. Maintenant que les casiers sont partagés, il doit y avoir des séparateurs partout et le courrier doit être trié à la verticale, ce qui prend plus de temps.
- La norme de tri pour le courrier surdimensionné contient une quantité importante d'envois surdimensionnés « techniques » (format Rogers ou Vidéo-tron) qui sont maintenant triés par la nouvelle technologie. Le nombre réel d'envois surdimensionnés est maintenant plus élevé et prend plus de temps à trier que la norme allouée.
- Le temps accordé entre deux points de remise n'est pas suffisant à la préparation du courrier pour le point de remise suivant. Aucun temps supplémentaire n'est accordé au réceptacle pour préparer le courrier des deux liasses.

Les prochaines séances d'arbitrage porteront sur les problèmes d'évaluation des itinéraires, les valeurs de tri des envois surdimensionnés ainsi que le taux de courrier trié de manière séquentielle qui n'est pas évalué correctement.

Nous aborderons aussi les problèmes de santé et de sécurité liés à la méthode de livraison à liasses multiples. Depuis l'avènement de la poste moderne, beaucoup de factrices et de facteurs ont subi des préjudices à cause de douleurs aux dos et aux bras qui sont directement liées à la nouvelle méthode.

Malheureusement, le processus d'arbitrage prend du temps, et nous savons que cela peut être frustrant pour les gens qui doivent vivre ces effets défavorables au quotidien.

C'est pourquoi nous demanderons à l'arbitre d'ordonner à la Société d'indemniser les employées et employés qui auront subi un préjudice durant toutes ces années.

N00-12-00005-Modifications aux chapitres 7 et 8 du SMIFF

La Société a unilatéralement modifié les chapitres 7 et 8 du SMIFF pour :

- Retirer le temps pour les PDR en construction des itinéraires à temps plein
- Modifier les critères donnant droit aux $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ de distances de rues sur les formulaires d'allocations spéciales
- Retirer l'arrêt LA pour les colis surdimensionnés dans un secteur livré en « Stop N Go »
- Établir une valeur par défaut pour faire le plein d'essence.

Les modifications effectuées ont un impact sur la charge de travail des factrices et des facteurs.

De plus, l'employeur n'a jamais consulté le STTP sur la version française des chapitres 7 et 8 et l'a mise en œuvre avec des fautes d'orthographe et des erreurs de syntaxe rendant certains passages incompréhensibles.

N00-12-00013 – Modification aux chapitres 1 et 4 du SMIFF

La Société nous a avisés de son intention de modifier le chapitre 1 du SMIFF pour introduire un nouveau concept appelé ELE = emplacement de livraison externe. Il s'agit tout simplement de l'emplacement où se situe une ou plusieurs BPCOM. Un formulaire 038 sera produit pour chaque ELE, plutôt que pour chaque code postal unique, comme on le fait présentement. La Société a apporté des modifications aux formulaires 038 pour les BPCOM pour les rendre plus clairs.

La Société a aussi modifié le texte du SMIFF pour appliquer une valeur unique pour servir la BPCOM du côté opposé de la rue, plutôt que de mesurer la distance réelle entre le véhicule et la BPCOM, ainsi que l'exige présentement le manuel du SMIFF. Le STTP est en désaccord avec cette modification et c'est pourquoi nous avons déposé un grief.

En février 2015, Postes Canada a signé un protocole d'entente et a accepté de modifier le manuel du SMIFF pour y indiquer ce qui suit :

1. Les factrices et facteurs ne seront pas tenus de livrer le courrier aux BPCOM situées de l'autre côté de la rue si la rue compte plus de trois voies (les voies réservées au stationnement sont comprises dans le nombre de voies).
2. Une valeur de temps de 0,17 minute est accordée pour traverser la rue et revenir au véhicule. Cette valeur correspond au temps requis pour parcourir 45,18 pieds et s'ajoute à la distance de marche prévue sur le formulaire 038 pour se rendre à la BPCOM.
3. Si la factrice ou le facteur doit parcourir une distance de marche supérieure à 45,18 pieds pour traverser la rue, le temps requis sera mis à jour par la direction à la demande de la factrice ou du facteur ou du Syndicat. La distance de marche pourrait être supérieure à 45,18 pieds dans les cas suivants, notamment :
 - a. lorsque la factrice ou le facteur ne peut stationner son véhicule directement du côté opposé à la BPCOM en raison d'un arrêt d'autobus, d'une zone de stationnement interdit, d'une borne fontaine, d'une entrée de cour, d'un carrefour en T, etc.
 - b. lorsque la largeur de la rue, bien qu'elle compte trois voies ou moins, est supérieure à la normale.
4. Les emplacements de BPCOM où la livraison se fera à partir du côté opposé de la rue seront indiqués sur les formulaires 070 et 071.

Remarque :

- Le texte du SMIFF ne constitue pas une dispense de l'obligation de respecter les règlements administratifs qui interdisent la traverse illégale de rues (hors des passages réservés ou au feu rouge).
- Selon le texte du SMIFF, toute question au sujet des règlements administratifs ou toute préoccupation en matière de santé et de sécurité devrait être portée à l'attention :
 - de l'AMI durant l'exercice de réorganisation, ou après si le problème est décelé plus tard;
 - de la direction locale dans le cadre des réunions de consultation;
 - du comité mixte local de santé et de sécurité.

N00-12-R0006

La Société a créé un nouveau type de point de remise qu'elle a baptisé PAP (porte à porte) et y a appliqué la valeur correspondant à la batterie de boîtes aux lettres (BBL). La Société a par la suite modifié graduellement les points de remise « commerce intérieur » qui ne remplissaient certains critères minimaux pour en faire des points de remise PAP :

- Le point de remise doit être une entreprise située dans un immeuble commerciale;
- Envois à remettre en mains propres (ERMP) au moins trois jours par semaine (y compris la livraison à la porte – tous les modes); ou
- Fréquence ou volume de colis qui donnerait lieu à des envois annoncés au moins trois jours par semaine; ou
- 30 articles poste-lettres ou plus par jour ouvrable.

Il s'agit d'une modification de la convention collective et la Société aurait dû obtenir l'accord du Syndicat pour faire une telle modification. Nous avons donc déposé un grief.

La Société a accepté de régler le grief et de rétablir la situation telle qu'elle était avant la modification. Elle devra aussi indemniser les FFRS qui ont été affectés par cette modification en fonction du nombre de points de remise affecté par itinéraire pour un montant total de 20 000 \$.

Comité de l'annexe « AA »

L'annexe « AA », qui établit le comité « des projets de levée et de livraison », (communément appelé « Comité de l'annexe “AA” », a été intégrée la convention collective en 2000. L'annexe a été renouvelée dans chacune des quatre conventions collectives négociées depuis lors.

Les membres du comité de l'annexe « AA », lequel comprend des représentants du Syndicat et de la direction, travaillent à « l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de projets concernant la levée et la livraison qui, le cas échéant, sont proposés par l'une ou l'autre des parties et visent à répondre aux besoins de la Société, de son personnel et de sa clientèle. »

En pratique, le comité dirige les projets pilotes de levée et de livraison (par factrice, facteur ou CSP) qui mettent à l'essai des modèles pouvant aboutir à la table de négociation. Voici quelques-uns des projets réalisés grâce à cette annexe :

- Mise au point du logiciel de graphiques à colonnes qui sert à calculer le nombre de factrices et facteurs et de CSP de relève nécessaires;
- Élaboration des normes de temps provisoires applicables au travail des factrices et facteurs qui utilisent le casier de tri A62;
- Mise à l'essai, à Kelowna (Colombie-Britannique) et à Burlington (Ontario), de nouvelles méthodes de livraison par factrices et facteurs, y compris le passage de la livraison aux BPCOM à la livraison à domicile, et la récupération à l'interne du travail des SUF (services urbains fusionnés);
- Mise à l'essai, à Regina et à Winnipeg, de la récupération à l'interne de la livraison des colis accélérés, ainsi que de nouvelles façons d'assurer la livraison de colis par les CSP;
- Élaboration et mise à l'essai, à Malvern (Ontario) et dans la succursale Youville à Montréal, des normes de temps de livraison d'envois sans adresse;
- Mise à l'essai de divers chariots de factrices et facteurs;
- Groupe d'étude sur la surcharge de travail créée par les envois sans adresse.

Le travail de ce comité a permis d'intégrer à la convention collective un certain nombre d'initiatives qui ont entraîné la création de plus de 2 600 emplois au cours des 15 dernières années.

Depuis 2000, le comité national de l'annexe « AA » a réuni pour ce travail neuf membres de cinq régions différentes, soit trois femmes et six hommes. Le coût des projets pilotes menés aux termes de l'annexe « AA » et du travail accompli par les groupes de travail locaux et national sous l'égide de cette annexe est entièrement payé par Postes Canada. De son côté, le Syndicat paie le coût de tout temps consacré par les membres syndicaux du comité de l'annexe « AA » à des questions étrangères à l'annexe « AA ».

Depuis la création de l'annexe « AA », il y a 15 ans, Postes Canada a payé près de 85 % des coûts engagés par les membres syndicaux du comité national de travail de l'annexe « AA ». Toutefois, le fait que le Conseil exécutif national ait confié aux membres syndicaux du comité du travail n'ayant pas rapport à l'annexe « AA » a fait baisser à 45 % le montant acquitté par Postes Canada en 2014.

Au cours du présent mandat, la consœur Gayle Bossenberry, 1^{re} vice-présidente nationale, et le confrère Donald Lafleur, 4^e vice-président national, représentaient le Syndicat au sein du comité directeur de l'annexe « AA ». Par suite de l'élection du confrère Lafleur au sein du Congrès du travail du Canada, j'ai été élu 4^e vice-président national et me suis joint au comité directeur de l'annexe « AA ».

Les membres syndicaux du comité national de travail de l'annexe « AA » étaient la consœur Pierrette Morin (membre de la section locale de Montréal) et le confrère Jim Crowell (membre de la section locale d'Edmonton).

Au cours du dernier mandat (depuis la signature de la convention collective d'octobre 2011), les projets suivants ont fait partie du travail entrepris aux termes de l'annexe « AA » :

- Premier projet de l'annexe « AA » sur les envois sans adresse
– achèvement du rapport
- Projet relatif au chariot des factrices et facteurs
- Analyse statistique des facteurs de blessures chez les factrices et facteurs
- Projet pilote sur les envois sans adresse mené aux termes de l'annexe « AA » » (deuxième projet)
- Projet visant la fluctuation des volumes de colis (Montréal)

Projet pilote sur les envois sans adresse (premier projet)

Le rapport du projet pilote sur les envois sans adresse a été achevé, puis accepté par le comité directeur de l'annexe « AA », en 2012. Le rapport comporte deux volets : un rapport principal de 148 pages et un rapport de 30 pages sur les valeurs de temps – et 58 annexes. Il s'ajoute aux plus de mille fichiers de données compilés par le Syndicat dans le cadre des projets pilotes menés à Malvern (section locale de Scarborough) et à Youville (section locale de Montréal).

Voici les conclusions principales tirées du projet pilote sur les envois sans adresse :

- Le logiciel qu'utilisait Postes Canada pour gérer les envois sans adresse (SAP) obligeait inutilement les factrices et facteurs à livrer des envois sans adresse à court délai, ce qui créait une surcharge de travail pour les factrices et facteurs et augmentait les coûts pour Postes Canada. Les rectifications apportées au logiciel ont permis de réduire le taux des envois à court délai, qui est passé de 20 % à moins de 5 %.
- La méthode la plus efficace et celle que les factrices et facteurs préfèrent consiste à placer les envois sans adresse dans les séparations vides du casier. Elle fonctionne mieux que la méthode de livraison par tiers qu'utilise présentement l'employeur. Cette première méthode permet au facteur ou à la factrice de tirer parti du casier de tri **pour s'assurer, dans la mesure du possible, de livrer les envois sans adresse conjointement avec le courrier adressé** et de réduire le nombre de fois qu'ils doivent livrer uniquement des envois sans adresse.
- Les facteurs et factrices ont besoin d'une marge de manœuvre qui leur permettra de choisir les méthodes de livraison en fonction du volume de courrier et d'envois sans adresse, des conditions atmosphériques et de la nature de l'itinéraire en question.

- Dans la mesure du possible, la préparation des envois sans adresse devrait s'effectuer à l'extérieur de la période « critique » du matin au cours de laquelle les facteurs et factrices se dépêchent pour préparer leurs liasses de relais avant de partir livrer le courrier. La préparation des envois sans adresse à l'heure du midi (si la factrice ou le facteur retourne à l'installation postale pour prendre son repas) ou à la fin de la journée de livraison serait une option viable.

Projet des chariots de livraison de factrices et facteurs

Bien que le rapport sur le projet des chariots de livraison de factrices et facteurs ait été achevé avant le dernier congrès, les parties ont décidé au cours du présent mandat de renvoyer les recommandations du rapport au Comité national mixte de santé et de sécurité aux fins de leur mise en œuvre. Postes Canada a adopté certaines des recommandations visant à améliorer le chariot C-46, telles que l'ajout d'embouts protecteurs antidérapants aux pieds du support avant du chariot. Or, elle n'a pas donné suite aux améliorations recommandées pour le contenant à courrier (présentement une sacoche simple). De plus, elle a abandonné la recommandation visant à adapter le chariot « BOB Cargo » pour la livraison par factrices et facteurs.

Analyse statistique des facteurs de blessures chez les factrices et facteurs

Le travail à ce projet, mené aux termes de l'annexe « AA », avait été longtemps retardé, mais a repris une fois achevé le projet sur les envois sans adresse. Les parties ont convenu de réviser le document sur la portée du projet pour simplifier le projet et faire place à des questions pouvant découler de la mise en œuvre de la transformation postale.

Extrait du document révisé convenu sur la portée du projet :

« L'objectif de l'analyse statistique des facteurs liés aux blessures des factrices et facteurs est de mieux comprendre les divers facteurs de risque susceptibles d'occasionner des blessures chez les factrices et facteurs, dans le but de définir des mesures préventives efficaces. Les facteurs de risque de blessures peuvent comprendre des caractéristiques liées aux itinéraires de facteur ou aux volumes de courrier, des composantes environnementales, des données démographiques, etc.

« Les éléments qui permettront de mieux comprendre les divers facteurs de risque sont la corrélation statistique et l'analyse des données sur les blessures et les incidents, les données sur les itinéraires de facteur, les données liées au volume de courrier (y compris le volume des envois sans adresse) et les données liées aux ressources humaines pour l'année civile 2012. »

Au moment de la rédaction du présent rapport, Postes Canada éprouvait des difficultés à fournir certaines des données nécessaires pour relier correctement les diverses bases de données. Le travail à ce projet se poursuit.

Projet sur les envois sans adresse (deuxième projet)

La mise en œuvre du programme de transformation postale (TP) de l'employeur – soit le retrait du courrier trié de manière séquentielle du casier de tri, et la mise en place de casiers de tri partagés – en fait en sorte que certaines des principales méthodes de travail élaborées dans le cadre du premier projet sur les envois sans adresse n'étaient plus viables. Pour la même raison, il fallait aussi retravailler les normes de temps élaborées dans le cadre de ce premier projet.

Par conséquent, les parties ont accepté de mener un second projet pilote sur les envois sans adresse, soit aux trois postes de facteurs et factrices Marseille à Montréal. Le projet pilote, d'une durée d'un an, débutera le 16 mars 2015.

Extrait du document sur la portée convenu par les parties :

« Objectifs du projet pilote des envois sans adresse :

- Vérifier les avantages qui découleraient d'une organisation des itinéraires de factrices et facteurs qui prévoit davantage de temps pour le travail lié aux envois sans adresse;
- Déterminer les répercussions de la réduction ou de l'élimination de la prime sur les employées et employés;
- Évaluer les possibilités de croissance qui s'offriraient dans le secteur des envois sans adresse si l'on augmentait la dimension de ces envois. »

Le projet pilote portera notamment sur les éléments suivants :

1. Nouvelles valeurs de temps prédéterminées pour les envois sans adresse :

- Une nouvelle série de valeur de temps prédéterminées a été mise au point en prenant appui sur le travail accompli dans le cadre du projet précédent relatif aux envois sans adresse et des négociations de 2011, et en tenant compte des changements apportés aux méthodes de travail par suite de la transformation postale. Ces nouvelles valeurs de temps seront appliquées dans le cadre de nouvelles réorganisations d'itinéraires et permettront de créer l'équivalent de 18 itinéraires à plein temps.
- Les parties fixeront le moment de la journée recommandé pour la préparation des envois sans adresse.

2. Prime de livraison

- En échange de l’octroi de pleines valeurs de temps, les factrices et facteurs qui assurent la livraison du courrier sur les itinéraires visés par le projet ne toucheront plus la prime de livraison pour les envois sans adresse dont les dimensions n’excèdent pas 12 po x 9 po et qui ne pèsent pas plus de 115 grammes.

3. Dimensions des envois sans adresse

- Le projet pilote mettra à l’essai la livraison d’envois sans adresse pliables ou de plus grandes dimensions mesurant jusqu’à 11 po x 14 po.

Projet visant la fluctuation des volumes de colis (Montréal)

Extrait du document sur la portée du projet :

« L’étude de la fluctuation des volumes de colis (« l’étude ») a pour objectif, d’une part, de cerner les conséquences que subissent les itinéraires de factrices et facteurs motorisés (FFM) à cause des fluctuations des volumes de colis à livrer ou à ramasser, et, d’autre part, d’évaluer les solutions qui permettraient aux FFM de mieux gérer les fluctuations des volumes de colis. »

Dans ce document, les parties s’entendent pour :

- analyser les données sur le ramassage de colis inscrit à l’horaire et sur demande afin de cerner l’ampleur des fluctuations quotidiennes et saisonnières des volumes de colis;
- déterminer si les données sur le ramassage de colis sont suffisantes pour pouvoir faire partie des solutions proposées et des projets pilotes;
- analyser les données sur la livraison de colis afin de cerner l’ampleur des fluctuations quotidiennes et saisonnières des volumes de colis.

Les parties ne se sont pas entendues sur les détails du ou des projets, mais l’installation choisie pour le déroulement du ou des projets est le dépôt ouest, dans la section locale de Montréal.

Solutions que les parties acceptent de mettre à l’essai dans le cadre d’un projet pilote :

1. Itinéraires de FFM à temps partiel flexibles pouvant composer avec l’excédent de colis d’autres itinéraires;
2. Postes combinés pouvant effectuer certaines tâches internes et externes;
3. Mise en place de la semaine de travail variable, pour les FFM à plein temps, en fonction des fluctuations quotidiennes moyennes des volumes de colis (c.-à-d. ajouter des heures de travail les jours de volumes élevés, et retrancher des heures de travail les jours de volumes peu élevés, le nombre d’heures de travail demeurant toutefois à 40 heures par semaine);

4. Équilibrage de la charge de travail par une répartition des volumes de colis des itinéraires de FFM à plein temps, selon les critères minimaux de temps, afin d'inclure les itinéraires de FFM à temps partiel flexibles ou d'autres itinéraires qui devront être déterminés.;
5. Itinéraires de FFM à temps partiel flexibles;
6. Taux de livraison variable :
 - a. en fonction du secteur de livraison;
 - b. en fonction de la densité;
7. Recours aux services des factrices et facteurs de relève sans affectation dans les cas où la capacité est surpassée.

Arbitrage

Les membres du groupe de travail sur la livraison ont été affectés à deux cas d'arbitrage nationaux ayant trait à la transformation postale, notamment en ce qui concerne:

- le grief N007-00032 -- arbitrage relatif à la sécurité des méthodes de livraison à deux liasses, devant l'arbitre Burkett, et
- le cas d'arbitrage sur l'article 29 (Changements technologiques) – questions relatives au groupe 2, devant l'arbitre Keller.

Validation des valeurs de temps de la transformation postale

Alors qu'ils travaillaient à divers projets menés aux termes de l'annexe « AA », les membres du groupe de travail national ont obtenu une formation et une accréditation dans la technique de séquence des opérations Maynard (MOST), soit le système de mesure du travail qu'utilise Postes Canada. Cette mesure était nécessaire, car la plupart du travail accompli par le comité de travail de l'annexe « AA » consistait à élaborer de nouvelles normes de temps applicables aux nouvelles méthodes de travail mises à l'essai dans le cadre des projets pilotes. Le Syndicat a tiré parti de ces connaissances pour vérifier et contester, au besoin, les normes de temps mises en place par Postes Canada dans le cadre de la transformation postale.

Sous-groupe de livraison de la poste moderne

Validation des normes intérimaires de la transformation postale

Lorsqu'en 2008, Postes Canada a proposé d'appliquer de nouvelles valeurs de temps aux méthodes de travail des factrices et facteurs mises en place par suite de la transformation postale, le Conseil exécutif national a chargé les membres du comité de l'annexe « AA » de l'époque (la consœur Pierrette Morin et les confrères Terry MacDonald et Jim Crowell) d'aider le 4^e vice-président national et le permanent syndical national affecté aux effectifs et à l'évaluation des itinéraires à examiner les méthodes de travail et les normes de temps proposées.

Ce sous-groupe de la livraison de la poste moderne s'occupe toujours d'examiner et de valider tout changement apporté aux méthodes de travail et aux normes de temps dans le cadre de la transformation postale. Au cours du dernier mandat, une grande partie de leur travail consistait à négocier un mécanisme de validation des normes intérimaires de la transformation postale.

Bien qu'en 2011, les parties aient pu s'entendre sur la marche à suivre pour valider près de 300 fréquences et méthodes de travail ayant une incidence sur les normes de temps de la transformation postale, 14 d'entre elles ont été renvoyées à l'arbitre technique Guilbert pour fins de règlement. Deux autres ont été renvoyées au Comité national mixte de santé et de sécurité. Neuf jours d'audiences ont eu lieu devant lui en 2012 et au début de 2013, ce qui a permis aux parties de régler neuf des 14 questions en litige. L'arbitre a donné raison au Syndicat dans le cas d'une des cinq questions en litige. Toutefois, le processus d'arbitrage a retardé de plus d'un an le travail de validation. Après la tenue de nombreuses réunions de consultation et l'arbitrage du cas susmentionné, il faut maintenant procéder à l'échantillonnage de 299 articles dans les postes de facteurs et factrices. Étant donné que ce processus de validation est mené conjointement avec l'employeur, il faut assurer la présence de représentants syndicaux à toutes les étapes du processus.

Il faut noter que c'est grâce au travail mené aux termes de l'annexe « AA » que le STTP a acquis son expérience et ses connaissances en matière d'élaboration de normes. Auparavant, tout projet nécessitant sa participation l'obligeait à retenir les services d'ingénieurs professionnels tels que Patrice Mallet, qui coûtaient des centaines de dollars l'heure au Syndicat.

Nous visons à ce que le processus de la validation soit achevé le plus tôt possible, et ce, nous l'espérons, au plus tard le 30 juin 2015, date limite impartie dans le protocole d'entente modifié. Le respect de cette date limite dépendra toutefois de plusieurs facteurs :

- la conclusion d'ententes finales entre les parties sur les formulaires d'échantillonnage et les méthodes qui serviront à la collecte des données;
- la sélection des endroits visés par l'échantillonnage;
- la tenue de visites préalables à l'échantillonnage dans les installations sélectionnées pour veiller à ce qu'elles appliquent les méthodes de travail et le processus prescrits;
- le recrutement de volontaires dans les lieux d'échantillonnage;
- la formation de membres au palier local, s'ils participent à l'échantillonnage;
- la disponibilité de la SCP;
- et, bien sûr, l'octroi, par le Syndicat, de ressources suffisantes à l'échantillonnage et au processus d'analyse.

ERMP et produits S4 : normes et méthodes de travail

En 2008, Postes Canada a établi les méthodes de travail de la transformation postale, et elle les a mises en application dans les premiers PFF visés par la transformation postale en 2010. Depuis, le Syndicat a exigé que des changements soient apportés aux nouvelles méthodes établies par Postes Canada, car elles ne sont pas pratiques et ne correspondent pas aux méthodes réellement utilisées par les facteurs et factrices.

Le Syndicat a entre autres demandé que des changements soient apportés aux méthodes établies pour la manutention, à l'intérieur du PFF, des envois à remettre en mains propres et autres envois avec code à barres (produits S4 / préparation des ERMP). Selon la méthode proposée par Postes Canada, tous les envois étaient balayés par des employés de soutien à la livraison (adjoints ou PO4).

Selon cette nouvelle méthode de travail, les facteurs et factrices ne bénéficient d'aucune valeur de temps pour obtenir le TDP ou balayer les envois avec code à barres, ou encore pour la manutention des ERMP mal triés. Une valeur de temps fixe de 2,19 minutes par jour est accordée aux factrices et facteurs motorisés pour la manutention de tous leurs ERMP et envois avec code à barres – peu importe combien ils en reçoivent réellement.

Puisque les méthodes de travail réellement utilisées par les facteurs et factrices diffèrent énormément de celles proposées, Postes Canada a enfin accédé à la demande du Syndicat visant à faire corriger les méthodes de travail officielles pour la préparation des produits S4 et des ERMP.

Postes Canada a demandé au Syndicat de participer à l'établissement des nouvelles méthodes de travail. Le Syndicat a accepté, car il s'attend à une augmentation considérable des valeurs de temps de préparation des produits S4 et des ERMP d'après les méthodes fixes.

Conclusion

Au moment d'écrire ce rapport, je n'ai assumé mes nouvelles fonctions que depuis environ quatre mois. Peu importe la poste, il y a une période de transition pour se familiariser avec son nouveau travail, avec les ressources et outils qui nous sont fournis afin de s'assurer d'avoir une continuité dans les dossiers en cours.

Je tiens donc à remercier tout d'abord le confrère et ami Nicolas Presne qui est la personne qui assure depuis l'élection du confrère Lafleur au CTC le suivi des dossiers concernant les effectifs et la mesure du travail. Puis, il y a les gens travaillant notamment pour l'annexe AA et la validation des valeurs de temps qui effectuent un travail que je me permets de qualifier de «spécialisé».

Il y a aussi tous les membres du conseil exécutif national, tous les dirigeantes et diligents et permanentes et permanents à tous les niveaux ainsi que les employés du Syndicat qui nous assurent une aide précieuse dans nos fonctions.

Pour terminer, lorsque je me suis présenté à ce poste en novembre dernier, c'était dans l'optique de pouvoir servir les membres de notre Syndicat au meilleur de mes capacités et je me porte de nouveau candidat au poste de 4^e vice-président national.

Martin Champagne

4^e vice-président national

Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes

RAPPORT

SUR

L'ÉDUCATION

ET

LA GARDE D'ENFANTS

SOUMIS AU

VINGT-CINQUIÈME

CONGRÈS NATIONAL QUADRIENNAL

MAI 2015

RAPPORT SUR L'ÉDUCATION ET LA GARDE D'ENFANTS MANDAT 2011-2015

Nous avons rédigé le présent rapport sur l'éducation et la garde d'enfants, deux des principaux dossiers qui relèvent de la 2^e vice-présidence. Une grande partie de l'information qu'il présente provient de rapports détaillés que la consœur Foreman a préparés avant son absence. Il importe de noter que le présent rapport n'a pas pour but de remplacer le rapport de la 2^e vice-présidente nationale. Il vise plutôt à rendre compte du travail accompli par le service de l'éducation.

Nous soulignons aussi le fait que les deux comités qui sont sous la responsabilité de la 2^e vice-présidence, soit le Comité national des femmes et le Comité national des droits de la personne, ont tous deux remis leur rapport, tel que l'exigent les statuts nationaux.

ÉDUCATION SYNDICALE

« Le mouvement syndical est issu des efforts des travailleuses et travailleurs pour améliorer leurs conditions de vie.

L'éducation syndicale prend racine dans cette lutte — du moins, elle le devrait.

L'éducation syndicale cherche à mettre en valeur les connaissances, la volonté et la confiance des membres afin qu'ils soient en mesure de défendre leurs droits et ceux des autres.

Le militantisme en milieu de travail, sur les lignes de piquetage et dans la communauté y tient une place importante.

On y valorise la prise de conscience et l'acquisition de confiance — grâce à elles, on peut changer le monde. »

Extrait de la partie « Éducation » du site Web du STTP

Le service de l'éducation prépare et met à jour les cours du Syndicat, et il forme les animateurs et animatrices qui donnent ces cours. Il dresse un plan de révision des cours existants et un plan d'élaboration des nouveaux cours selon les priorités établies par les déléguées et délégués au congrès national et le Conseil exécutif national et après discussion avec les dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation.

La description du travail accompli par le service de l'éducation au cours du mandat porte principalement sur l'éducation syndicale destinée aux membres. Elle ne fournit pas de détails sur les programmes offerts de concert avec Postes Canada, comme la formation prévue à l'annexe « DD » et celle prévue à l'annexe « HH ».

L'ÉDUCATION SYNDICALE AU STTP : UN APERÇU

Le programme d'éducation du STTP a trois composantes : les séminaires de trois jours, les séminaires de cinq jours et le programme de quatre semaines en résidence, connu sous le nom de Programme de formation syndicale (PFS).

SÉMINAIRES DE TROIS JOURS

Conformément à l'alinéa 11.06 des statuts nationaux, chaque région organise « deux séminaires d'éducation syndicale d'une durée maximale de trois jours ».

Il s'agit des séminaires de printemps et d'automne, qui se déroulent pendant une ou plusieurs fins de semaine dans chaque région. Un éventail de cours est proposé, en plus d'une séance plénière. Chaque année, environ 1 000 participantes et participants peuvent suivre ces séminaires.

SÉMINAIRES DE CINQ JOURS

Le Fonds d'éducation syndicale avait prévu dans son budget, établi pour la durée du mandat, la tenue de deux séminaires de cinq jours par année dans chaque région. De vingt à vingt-cinq membres participent aux séminaires. Résultat : les séminaires peuvent former jusqu'à 350 membres par année.

PROGRAMME DE QUATRE SEMAINES EN RÉSIDENCE (PROGRAMME DE FORMATION SYNDICALE)

Troisième composante de l'éducation syndicale du STTP, le Programme de formation syndicale (PFS) a été offert pour la première fois à l'automne de 1993, au Centre des TCA (devenu le Centre d'Unifor), situé à Port Elgin, en Ontario. Au cours du mandat, le PFS a eu lieu à deux reprises, soit en 2012 et en 2014.

FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION : PORTRAIT DE SON ÉVOLUTION

Jusqu'en 1990, tous les cours du STTP se donnaient dans le cadre des séminaires de trois jours, qui étaient payés par le Fonds général, c'est-à-dire à même le revenu régulier du Syndicat que sont les cotisations syndicales.

La situation a changé en 1992, année où le Syndicat a négocié le Fonds d'éducation syndicale. Les nouvelles dispositions de la convention collective obligeaient alors Postes Canada à verser au Syndicat une somme correspondant à trois cents pour chaque heure régulière travaillée par les effectifs, et le fonds devait servir « exclusivement à l'éducation syndicale ».

Le Fonds d'éducation syndicale a permis au STTP d'étendre de façon considérable son programme d'éducation. En effet, le Syndicat s'est mis à proposer des cours de cinq jours, puis il a lancé le programme de quatre semaines en résidence (PFS). Le Fonds lui a permis non seulement de monter des cours et de les enseigner, mais aussi de produire des vidéos, dont *Du coeur au ventre* et *Le harcèlement, ça va faire!*.

En 1995, le Syndicat a négocié une amélioration à la formule des trois cents par heure. Dorénavant, toutes les heures travaillées par les membres de l'unité urbaine entreraient dans le calcul. Les contributions au Fonds ont augmenté, et celui-ci, à son tour, a été de plus en plus sollicité.

Avant juillet 2002, les séminaires de printemps et d'automne qui se donnaient dans les régions avaient toujours été financés à même le Fonds général (budget d'éducation). Toutefois, à partir de cette date, l'éducation régionale a commencé à relever du Fonds d'éducation. Les salaires perdus, qui étaient imputés au Fonds d'éducation, ont été pris en charge par les sections locales.

En plus de vingt ans, les coûts liés à l'éducation ont connu une forte hausse (salaires, transport, hébergement, allocations quotidiennes, location de salles de réunion, etc.). À titre d'exemple, en 1992, le salaire horaire était de 16,27 \$; il est aujourd'hui de 25,95 \$.

Quant aux FFRS, la contribution de Postes Canada était au départ (1^{er} janvier 2004) de 1/3 de cent par heure travaillée. Elle est ensuite passée, en 2005, à 2/3 de cent par heure rémunérée, puis, en 2011, elle a été augmentée à 3 cents par heure rémunérée. Comme l'indique le tableau suivant, l'augmentation de la contribution au Fonds provenant de l'unité des FFRS a permis de compenser la diminution de la contribution provenant de l'unité urbaine.

Fonds d'éducation syndicale : versements effectués aux termes de l'annexe U (unité urbaine) et de l'annexe D (unité des FFRS)							
Année	Juillet 2008 - Juin 2009	Juillet 2009 - Juin 2010	Juillet 2010 - Juin 2011*	Juillet 2011 - Juin 2012	Juillet 2012 - Juin 2013	Juillet 2013 - Juin 2014	
Unité urbaine	2 600 085	2 475 125	2 323 195	2 402 537	2 277 869	2 202 845	
FFRS	69 872	71 061	191 557	326 426	341 490	406 434	
Contribution totale de Postes Canada	2 669 957	2 546 186	2 514 752	2 728 962	2 619 359	2 609 279	
Écart en %	**	-4,64 %	-1,23 %	8,52 %	-4,02 %	-0,38 %	-2,27 %**

Remarque :

*En 2010-2011, en raison du lock-out, le nombre d'heures travaillées par les membres de l'unité urbaine a été moindre.

**De juillet 2008 à juin 2014, la contribution de Postes Canada a diminué de 2,27 %.

Le coût estimé des séminaires de trois jours et de cinq jours proposés deux fois par année dans chaque région s'élève à environ 2 millions \$.

FONDS GÉNÉRAL – BUDGET D'ÉDUCATION

Une partie du Fonds général demeure réservée à l'éducation. Au cours du mandat, ce montant a été de 300 000 \$ par année.

Le Fonds d'éducation syndicale est destiné uniquement à la formation des membres qui travaillent à Postes Canada. Si des membres des unités du secteur privé suivent un séminaire de trois jours ou de cinq jours, ou animent un tel séminaire, les frais sont imputés au Fonds général.

Le Fonds général paie les coûts de conception et d'enseignement des cours qui sont proposés à l'échelle nationale, de même que les coûts de projets liés à l'éducation autres que les séminaires de trois jours et de cinq jours. Durant le mandat, les montants dépensés ont varié, allant de quelques centaines de dollars pour un cours de formation de base en informatique, à Bridgewater (Nouvelle-Écosse), à 3 000 \$ pour un cours sur la prévention du suicide (« Sentinelle) suivi par des membres de la région de Montréal, à plusieurs milliers de dollars pour la formation de dizaines d'animateurs et animatrices.

Au cours du mandat, les principales dépenses imputées au Fonds général ont été les suivantes :

- Arbitrage selon la procédure régulière (formation de plaideurs et plaideuses);
- Formation à l'intention des animateurs et animatrices;
- Droits de la personne (cours obligatoire pour les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux);
- Formation prévue à l'annexe « DD »;
- Compétences en solidarité, cercle réparateur ;
- MOST (Maynard Operation Sequence Technique) – cours technique sur le SMIFF;
- Formation pour plaider les dossiers devant le CCRI (frais partagés entre le Fonds général et le budget de syndicalisation externe);
- Formation des coordonnateurs et coordonnatrices de campagnes (frais partagés entre le Fonds général et le budget de syndicalisation externe);
- Île de la Tortue.

PRÉPARATION DES COURS

Les demandes visant des cours en particulier sont nombreuses, et les fonds engagés pour les préparer et les enseigner sont considérables, mais il n'y a pas assez de temps ni de personnes pour répondre à toutes les demandes.

Lorsqu'ils planifient leur travail, le personnel et les dirigeantes et dirigeants du service de l'éducation posent les questions suivantes :

- ✓ Parmi nos cours, lesquels sont les plus utiles et devraient être mis à jour?
- ✓ Parmi les nouveaux cours que nous voulons proposer, lesquels ont priorité?
- ✓ Quels cours conviennent à un enseignement à l'échelle locale?
- ✓ Quels cours doivent être traduits? Peuvent-ils être traduits sans aucune modification ou doivent-ils être adaptés?

Le personnel et les permanentes et permanents syndicaux du service de l'éducation ne sont pas les seuls à élaborer des cours ni à mettre à l'essai de nouveaux cours et des cours révisés. Les connaissances des membres de la section griefs-santé et sécurité et du personnel du service de la recherche et des communications sont mises à contribution. De nombreux membres, actifs ou retraités, viennent eux aussi prêter main forte.

Les amis et les alliés du mouvement syndical et des autres organisations participent, eux aussi, au travail d'éducation. En effet, le Syndicat échange des cours et des idées avec eux, et il arrive qu'ils élaborent des cours ensemble.

INITIATIVES RÉGIONALES ET LOCALES

Les régions et un certain nombre de sections locales ont élaboré des cours et les ont dispensés. Elles ont fait une mise à jour des cours existants ou les ont remaniés, parfois en reprenant des segments tirés de plusieurs cours offerts au palier national pour en faire des cours fort utiles. Dans certains cas, le matériel pédagogique a été monté de A à Z.

La région de l'Atlantique a mis à l'essai un nouveau format destiné aux séminaires de trois jours. Elle s'est servie de différents cours dont elle a tiré de courts segments de deux ou trois heures qu'elle a ensuite donnés la fin de semaine. Ce format a permis aux membres de réaliser un éventail d'exercices et d'activités.

DE NOMBREUX FACTEURS D'INFLUENCE

Au cours du mandat, le besoin en matériel pédagogique a été influencé par différents facteurs :

- La conclusion d'une nouvelle convention collective pour chacune des deux principales unités de négociation (exploitation urbaine et FFRS);
- La réaction du Syndicat aux plans de Postes Canada de réduire massivement les emplois et les services;
- La mise en application, par Postes Canada, du Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD);
- Les campagnes d'envergure menées par le mouvement syndical, par exemple la campagne « Pour un monde plus juste » du Congrès du travail du Canada;
- Les mouvements internationaux comme la lutte pour la cause palestinienne et le mouvement « Occupy »;
- L'arrivée de la transformation postale et ses répercussions sur le travail des facteurs et factrices;
- L'émergence de mouvements sociaux comme « Idle No More »;
- La certitude de la tenue d'élections fédérales en 2015;
- La prochaine ronde de négociations pour l'ensemble des membres qui travaillent à Postes Canada.

COURS OFFERTS DURANT LE MANDAT

Voici la liste des principaux cours offerts durant le mandat, accompagnés chacun d'une description et de précisions quant à sa période d'élaboration et d'enseignement.

La liste ne comprend toutefois pas les nombreux cours que le Syndicat a offerts dans le passé ni les ébauches en cours. De nombreuses ébauches ont été produites, et, dans certains cas, elles ont été mises à l'essai par les permanents syndicaux de la section de l'éducation.

PROCÉDURE RÉGULIÈRE D'ARBITRAGE (CINQ JOURS)

Ce cours spécialisé, élaboré par la section des griefs, vise à former des membres pour qu'ils plaident en arbitrage. À la suite des élections au congrès national de 2011, il est devenu nécessaire d'offrir sans tarder la formation de plaideuses et plaideurs à un certain nombre d'élus. Le cours s'est donc donné en décembre 2011 (anglais) et en février 2012 (français). Dans les deux cas, des permanentes et permanents syndicaux régionaux et nationaux ainsi que des plaideuses et plaideurs locaux comptaient parmi les participantes et participants.

COMPÉTENCES EN SOLIDARITÉ

Au congrès national de 2011, les statuts nationaux ont été modifiés afin de prévoir la mise sur pied de comités de résolution de conflits à chaque palier du Syndicat, et afin de prévoir une formation obligatoire sur les compétences en solidarité à l'intention des dirigeantes et dirigeants de chaque palier. Voici les modifications apportées aux statuts nationaux :

- ❖ Permettre aux membres qui sont aux prises avec un conflit d'avoir accès à différents processus internes de résolution de conflits.
- ❖ Mettre sur pied des comités de résolution de conflits aux paliers national, régional et local.
- ❖ Exiger que les dirigeantes et dirigeants de tous les paliers du Syndicat suivent une formation sur l'acquisition de compétences en matière de solidarité et offrir cette formation aux membres des comités de résolution des conflits.

Le premier cours de cinq jours sur les compétences en solidarité a été mis à l'essai en 2010.

Pour élaborer le cours, le Syndicat a bénéficié des connaissances et du dévouement de formatrices et formateurs chevronnés : la consœur France Laurendeau, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, le confrère D'Arcy Martin et le confrère Kay Lai, du Syndicat des Métallos. La consœur Lynn Bue, alors 2^e vice-présidente nationale, et le confrère Guy Lafontaine, de la section locale de Sherbrooke, ont pris part à l'élaboration du cours, et cette participation s'est avérée très enrichissante.

Dès février 2012, le groupe s'est réuni pour travailler à la version définitive du cours.

Cette version définitive a été terminée en 2013. Le cours, intitulé « Compétences en solidarité : faire face aux conflits avec assurance », s'intéresse aux conflits au sein du Syndicat et explore les façons de les régler. Les participantes et participants apprennent et mettent en pratique les techniques de communication non violente, les méthodes pour désamorcer un conflit, les techniques de médiation et les méthodes de résolution de conflits.

Le cours a ensuite été scindé en deux pour en faire deux cours de deux jours et demi, un format qui permet d'offrir le cours sur trois jours durant une fin de semaine. Jusqu'à présent, plus de 200 consœurs et confrères ont suivi le niveau 1 du cours, 90 ont suivi le niveau 2, et 70 ont suivi le cours de cinq jours.

CONNAÎTRE NOS AVANTAGES SOCIAUX (DEUX JOURS ET DEMI)

La version de 2008 du cours a nécessité de nombreuses modifications en raison des nouvelles dispositions visant les membres FFRS et des changements apportés aux avantages eux-mêmes. Un membre de la section des griefs qui est bien au fait du dossier a révisé le cours, dont la mise à l'essai se fera d'ici peu. La version définitive du cours est attendue cette année.

CONVENTIONS COLLECTIVES – FFRS ET UNITÉ URBAINE (2013)

Au cours du mandat, le Syndicat a ratifié une nouvelle convention collective pour les membres de l'unité urbaine et une autre pour les membres FFRS. En collaboration avec la section des griefs, le service de l'éducation a élaboré un cours de deux jours et demi sur chaque convention collective.

CONNAISSEZ VOS DROITS! (MODULES)

Ce cours est composé de différents modules traitant de sujets relatifs à la convention collective de l'unité urbaine. Il s'adresse surtout aux membres qui ont une connaissance plutôt limitée de la convention collective. Il peut être enseigné au palier local. Grâce à l'aide d'un des membres de l'équipe de plaideurs et plaideuses, une version définitive du cours est attendue pour le printemps 2015.

COURS SUR LES LIMITATIONS FONCTIONNELLES À L'INTENTION DES SECTIONS LOCALES (DEUX JOURS ET DEMI)

Ce cours de deux jours et demi a pour objectif d'enseigner aux militantes et militants locaux les notions de base de la procédure et des pratiques pour traiter les dossiers portant sur les limitations fonctionnelles. Le cours d'adresse aux militantes et militants locaux qui participent à des consultations aux termes de l'article 54, aux plaideuses et plaideurs devant la commission des accidents du travail et à ceux et celles qui souhaitent aider les membres FFRS et les membres de l'unité urbaine à soumettre une demande de prestation d'invalidité. Le cours a été mis à l'essai avec succès, et sa version définitive sera prête en 2015.

COURS DE BASE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ (DEUX JOURS ET DEMI) (VERSION DE 2010)

Ce cours a pour principal objectif de préparer les représentantes et représentants en santé et en sécurité visés par la convention collective de l'unité urbaine à participer aux activités liées aux comités locaux mixtes de santé et de sécurité.

COURS À L'INTENTION DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ (DEUX JOURS ET DEMI) (VERSION DE 2011)

Ce cours s'adresse aux représentantes et représentants en santé et en sécurité des lieux de travail de Postes Canada de moins de 20 travailleurs et travailleuses, où, selon la loi, la formation d'un comité mixte de santé et de sécurité n'est pas obligatoire. Ce cours prend appui sur le Guide de santé et de sécurité du STTP, un document rempli de renseignements utiles qui est remis aux représentantes et représentants en santé et en sécurité dès leur élection.

COURS SUR LE SYSTÈME DE MESURE DES ITINÉRAIRES DE FACTEURS ET FACTRICES (SMIFF)

Le système de mesure des itinéraires de facteurs et factrices (SMIFF) est en constante évolution en raison de la transformation postale, des nouveaux logiciels et des changements que l'employeur apporte aux valeurs de temps. Compte tenu de ces éléments, le cours sur le SMIFF nécessite un suivi continu afin de tenir compte des changements.

Au cours du mandat, le cours de deux jours et demi intitulé « Cours de base sur le SMIFF et mises à jour des itinéraires » a été finalisé puis envoyé aux régions. Dans le cadre de ce cours, à caractère participatif, les membres se familiarisent avec le SMIFF et l'ensemble des éléments qui servent à la mise à jour d'un itinéraire de facteur ou factrice. Le cours d'un jour intitulé « Connaître son itinéraire » a, lui aussi, été finalisé au cours du mandat.

Le cours de cinq jours à l'intention des observateurs et observatrices a été révisé à de nombreuses reprises. Il s'est toutefois avéré impossible d'en arriver à une version définitive avant la mise en œuvre d'autres changements apportés par Postes Canada. Malgré tout, avec l'aide du 4^e vice-président national, du permanent syndical responsable des effectifs et de membres compétents des différentes régions, le Syndicat a été en mesure d'offrir le cours à grande échelle.

De plus, le Syndicat a donné un cours d'informatique de cinq jours qui a permis aux participantes et participants de comprendre le fonctionnement du SMIFF et la documentation qui l'accompagne.

FORMATION À L'INTENTION DES ANIMATEURS ET ANIMATRICES (CINQ JOURS)

Au début du mandat, on a demandé aux dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation (DRÉO) combien leur région comptait d'animatrices et animateurs actifs, et si, à leur avis, ce nombre devrait être accru. Les DRÉO ont déclaré qu'il était nécessaire d'accroître le nombre d'animatrices et animateurs, et qu'il s'agissait d'une priorité. La phase 1 du cours de formation à l'intention des animateurs et animatrices a été mise à jour. En tout, 44 participantes et participants ont suivi le cours, qui s'est donné en quatre sessions : une en Ontario, une en Nouvelle-Écosse et deux au Québec.

La phase 2 du cours (niveau avancé) a été suivie par 16 participantes et participants. De plus, le Syndicat a financé la participation d'un certain nombre de membres à une formation en animation proposée par des organisations comme Training for Change, et à une formation sur l'Île de la Tortue, offerte par la Fédération du travail de la Saskatchewan.

COURS DE FORMATION AU LEADERSHIP (CINQ JOURS)

Ce cours de cinq jours donne aux déléguées et délégués syndicaux et aux autres militantes et militants du Syndicat l'occasion de se perfectionner en communications et en matière de mobilisation au travail. Il leur permet aussi d'analyser les défis liés à la représentation et à la mobilisation des membres. Il sera mis à jour cette année.

FORMATION SUR LES MÉDIAS (TROIS JOURS) (VERSION DE 2014)

Un cours sur les médias a été élaboré à l'intention des militantes et militants du palier local qui participent activement à la campagne destinée à la sauvegarde du service postal public et des emplois qui s'y rattachent. Dans le cadre du cours, les participantes et participants développent une compréhension des médias sous un angle critique, acquièrent des compétences médiatiques d'ordre général et apprennent à communiquer leur message clairement et efficacement. L'utilisation des médias sociaux et des médias communautaires est également au programme. Un ou une spécialiste des médias du Syndicat enseigne une partie de la matière et participe à l'activité du jeu de rôles. Le cours a été élaboré conjointement par l'équipe des communications et le service de l'éducation.

ACTION POLITIQUE (DEUX JOURS ET DEMI) (VERSION DE 2015)

Le cours sur l'action politique a pour objectif d'élargir les compétences des participantes et participants en matière de lobbying, de porte-à-porte, de communication et de campagnes menées aux paliers municipal et fédéral. Les participantes et participants apprennent comment s'y prendre pour influencer davantage leurs élus, par exemple à une réunion d'un conseil municipal, dans le cadre d'une action directe et stratégique ou durant une campagne électorale où l'accent est mis sur la défaite d'une députée ou d'un député hostile à notre cause. Le cours est mis à jour à mesure que la donne politique change.

PRÉPARATION DES ÉLECTIONS FÉDÉRALES DE 2015 : SÉANCE PLÉNIÈRE

Le Syndicat prépare une séance plénière de 90 minutes à l'intention des membres en vue des prochaines élections fédérales. Le cours sera offert dans le cadre des séminaires du printemps 2015.

LA RIPOSTE : L'ABÉCÉDAIRE DU POUVOIR DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES AU PALIER LOCAL (DEUX JOURS ET DEMI)

Ce cours de militantisme vise à aider les membres à reprendre possession de leur pouvoir au palier local en établissant des alliances au sein de la collectivité et du mouvement syndical et dans les lieux de travail. Il permet aussi de cerner les rôles que les membres peuvent jouer pour renforcer leur participation individuelle et collective.

La version précédente du cours portait surtout sur la technologie et la poste moderne. La version à jour porte davantage sur la planification stratégique et les actions à mener en milieu de travail pour tenter de régler des griefs et sensibiliser les membres à la campagne « Sauvons Postes Canada ».

COURS À L'INTENTION DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

La version à jour des cours à l'intention des déléguées et délégués syndicaux a été mise à l'essai par les permanents syndicaux nationaux responsables de l'éducation. Il s'agit d'un cours de base d'une journée et d'un cours portant sur le traitement des griefs.

En 2013, le Syndicat a mis à l'essai une série de 27 modules destinés aux déléguées et délégués syndicaux. Les modules servent à monter des cours qui s'adressent aux déléguées et délégués syndicaux, qu'ils soient nouveaux ou chevronnés. La durée des cours peut varier de quelques heures à plusieurs jours. Au printemps, le Syndicat mettra à l'essai 52 modules dans le but de déceler les éléments à peaufiner. Il entend mettre chaque module à la disposition du plus grand nombre d'ici la fin de l'année.

ADMINISTRATION D'UNE SECTION LOCALE (DEUX JOURS ET DEMI) (VERSION DE 2012)

Dans le cadre de ce cours, les participantes et participants examinent les tâches et les responsabilités générales des membres des comités exécutifs locaux en fonction des statuts nationaux du Syndicat. Le cours comprend des segments sur les compétences en communication, les réunions patronales-syndicales, les règles de procédure, les finances, et l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de travail. Le cours a été mis à jour en 2012 et le sera de nouveau après le congrès national.

DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES TEMPORAIRES

Le cours présente un survol de l'histoire du Syndicat en mettant l'accent sur la longue lutte pour améliorer les conditions de travail et la sécurité d'emploi des travailleuses et travailleurs « occasionnels » et temporaires au sein du service postal. Il comporte des sections sur les avantages sociaux et les droits de base et sur les façons de les défendre. Il examine aussi l'orientation et les statuts nationaux du Syndicat, ainsi que les pressions que subit le service postal public : baisse des volumes, vieillissement de l'effectif, nouvelles technologies et pressions exercées en faveur de la déréglementation. Sa version à jour sera prête au printemps 2015.

COURS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (DEUX JOURS ET DEMI) (VERSION DE 2011)

Ce cours présente un aperçu des droits et des luttes des groupes qui revendiquent l'équité en mettant l'accent sur les groupes racialisés, les personnes ayant des habiletés différentes, les membres des communautés des Premières Nations et les personnes de la communauté LGBT (lesbienne, gaie, bisexuelle et trans).

COURS DE SENSIBILISATION AUX QUESTIONS AUTOCHTONES À L'INTENTION DES SYNDICALISTES (COURS SUR L'ÎLE DE LA TORTUE)

Le cours de sensibilisation aux questions autochtones à l'intention des syndicalistes porte sur l'histoire des peuples autochtones de l'Île de la Tortue (Amérique du Nord) racontée par les travailleurs et travailleuses autochtones, qui seront aussi appelés à enseigner le cours.

En août 2014, le cours a été enseigné à une classe composée de membres autochtones provenant de chaque région. Les animatrices et animateurs ainsi formés enseigneront à leur tour le cours dans leur région respective afin d'établir une solidarité avec les luttes des Autochtones.

Le cours a récemment été modifié pour tenir compte de nouvelles données sur les peuples autochtones, leur histoire et leurs territoires.

REVENDIQUER NOTRE POUVOIR (DEUX JOURS ET DEMI) (VERSION DE 2009)

Les participantes à ce cours approfondissent leur compréhension de la situation de la femme au sein de la société et du Syndicat. Elles sont aussi amenées à travailler sur la prise de parole en public et sur leur esprit d'analyse. Les participantes ont aussi l'occasion d'en apprendre davantage sur le Syndicat et les différents rôles qu'elles peuvent y jouer en tant que militantes.

PROGRAMME DE FORMATION SYNDICALE DE QUATRE SEMAINES (PFS)

Le Syndicat a pour priorité d'offrir des formations au palier régional, mais il tient aussi à ce que le programme de formation syndicale (PFS) de quatre semaines en résidence continue d'être offert. Au fil des ans, des décisions ont été prises dans le but de veiller au maintien des formations régionales et du PFS.

Une de ces décisions a consisté à réduire la fréquence du PFS, qui est passé de deux fois par année à une fois par année, et à réduire le nombre de participantes et participants, qui est passé de 80 à 41. Par la suite, il a été décidé d'offrir le PFS tous les 18 mois, puis, au cours du mandat de 2008-2011, la fréquence a été réduite à une fois tous les deux ans.

Au cours du mandat, les quatre semaines de chaque session du PFS se sont déroulées sur deux exercices financiers pour ainsi étaler les dépenses. Le nombre de participantes et participants autorisé par région est calculé selon une formule adoptée au congrès national de 1993. En 2012, la formule a été modifiée pour tenir compte des membres FFRS et du changement de taille des régions. Le nombre de participantes et participants est donc passé à 50 par session.

COLLÈGE CANADIEN DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Au cours du mandat, le programme de quatre semaines dispensé par le Collège canadien des travailleurs et travailleuses a été suivi par les membres suivants :

- ❖ Consoeur Shobna Radons, section locale de Regina
- ❖ Confrère Dustin Parnell, section locale d'Oshawa
- ❖ Consoeur Jude McHugh, section locale de London

Les deux consœurs ont reçu la bourse du Fonds Joe Davidson, prévue à l'alinéa 11.04 des statuts nationaux.

Le Congrès du travail du Canada revoit actuellement son programme de quatre semaines.

Au Québec, les membres du Syndicat participent au programme Collège FTQ-Fonds, semblable au Collège canadien des travailleurs et travailleuses. En mai 2014, le confrère Marc Roussel, de la section locale de l'Outaouais-Québécois, y a participé.

AUTRES DOSSIERS PILOTÉS PAR LE SERVICE DE L'ÉDUCATION

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT : NOUVELLE VERSION

Au dernier congrès national, les déléguées et délégués ont adopté une résolution demandant que soit révisée la politique contre le harcèlement. La nouvelle version de la politique a été envoyée aux bureaux régionaux et aux sections locales, accompagnée d'une note destinée à leur rappeler que la politique doit être lue à chaque activité syndicale. La version révisée de la politique figure dans le matériel pédagogique de chaque cours, nouveau ou révisé.

SUIVI DE LA PARTICIPATION

Conformément aux exigences énoncées à l'alinéa 4.67 des statuts nationaux, le Syndicat s'est doté d'un outil lui permettant d'assurer le suivi de la participation des membres aux cours d'éducation syndicale, et, pour ce faire, il s'est servi de sa base de données nationale.

Les cours sont classés par thème et possèdent chacun leur propre code.

Si un membre participe à un cours au palier local ou national, le personnel du SEPB inscrit, dans le dossier électronique du membre, le code du cours et sa durée (nombre d'heures ou de jours).

GUIDE SUR L'ASSURANCE-INVALIDITÉ À L'INTENTION DES SECTIONS LOCALES

Ce guide a été conçu par le service de l'éducation, qui s'est appuyé sur l'information fournie par des spécialistes du domaine de l'assurance-invalidité. Il fournit aux déléguées et délégués syndicaux et aux dirigeantes et dirigeants de section locale un résumé du Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD), du Programme d'assurance-invalidité de longue durée (PAILD) et du Programme d'assurance-invalidité prolongée (PAIP). Le guide présente la marche à suivre pour conseiller et appuyer les membres au début de leur demande de prestations, et il souligne l'importance de suivre les différentes étapes du processus pour accroître les chances de succès de la demande. Le guide a été envoyé aux bureaux régionaux à la fin de 2014. Une version révisée du guide est attendue pour le début de 2015.

FORMATION SYNDICALE DANS LES ÉCOLES SECONDAIRES

Au congrès national de 2011, la phrase suivante a été ajoutée à la politique B-12 Éducation syndicale :

« Le syndicat essaie de sensibiliser les gens aux syndicats et à l'histoire du mouvement syndical en présentant dans les écoles secondaires, les collèges et les universités des ateliers et des colloques et en participant aux ateliers et aux colloques offerts à ces endroits et il travaille activement à la formation d'alliances dans les collectivités. »

Au cours du mandat, un des permanents syndicaux nationaux responsables de l'éducation a coanimé des séances d'information sur le monde syndical dans des écoles secondaires de la région d'Ottawa. Ces séances ont permis d'informer 300 élèves.

APPRENTISSAGE EN LIGNE

Selon la résolution mixte en matière d'éducation adoptée au congrès de 2008, le Syndicat avait pour mandat d'étudier la possibilité d'offrir des cours en ligne.

Le travail s'est donc amorcé au cours du mandat 2008-2011. Le Syndicat a confié la recherche à un stagiaire, Matthew MacDonald, courrier des services postaux (CSP), qui étudie l'apprentissage en ligne dans le cadre de ses études de maîtrise à l'université McGill.

La participation du confrère MacDonald a permis au service de l'éducation d'avoir un aperçu des possibilités en matière d'apprentissage en ligne.

Dans le cadre d'un des volets de la recherche, des dates marquantes du mouvement syndical et de l'histoire du Syndicat ont été intégrées à une chronologie conçue à l'aide d'un logiciel gratuit appelé Dipity. Les dates sont liées à des photos, des vidéos, des URL et des articles. D'autres dates et données pourront être facilement ajoutées à la chronologie.

Dans le cadre du deuxième volet de la recherche, on a organisé une activité d'apprentissage en ligne à l'aide du logiciel Adobe Connect Meeting. Les dirigeantes et dirigeants de l'éducation et de l'organisation ont participé à l'activité.

La 2^e vice-présidente nationale ainsi qu'un permanent syndical national du service de l'éducation et d'autres formateurs et formatrices du milieu syndical ont participé à une rencontre en trois séances portant sur l'apprentissage en ligne organisée par le Centre for the Study of Education and Work (CSEW), à Toronto.

Au cours du mandat, le Syndicat a utilisé avec succès une formule d'apprentissage en ligne : le séminaire en ligne, aussi appelé webinaire. Il peut s'agir d'une présentation, d'une conférence, d'un atelier ou d'un séminaire diffusé sur Internet à l'aide d'un logiciel de vidéoconférence. Grâce à cette formule, le Syndicat a offert de nombreuses séances de formation sur le Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) auxquelles les participantes et participants ont assisté depuis le bureau national et les bureaux régionaux.

POSSIBILITÉ POUR LE SYNDICAT D'OFFRIR UN APPRENTISSAGE EN LIGNE

Pour déterminer s'il peut offrir un apprentissage en ligne, le Syndicat devra répondre à de nombreuses questions.

En premier lieu, le Syndicat devra discuter avec d'autres organisations syndicales qui proposent déjà un apprentissage en ligne pour leur poser les questions suivantes :

- Quels cours enseignez-vous?
- Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné?
- Qui participent aux cours en ligne?
- Qui s'occupe de l'apprentissage en ligne? L'organisation elle-même ou des sous-traitants?
- Quelles ont été les dépenses engagées pour monter votre programme d'apprentissage en ligne (logiciel, élaboration des cours, conseils de spécialistes des technologies de l'information, etc.)?
- À combien s'élèvent les coûts permanents du programme?
- Le programme vous a-t-il permis de réaliser des économies?
- Qu'est-ce qui a le mieux fonctionné? Qu'est-ce qui s'est avéré moins concluant?
- Si c'était à refaire, que feriez-vous autrement?

VOICI LES QUESTIONS AUXQUELLES LE SYNDICAT DEVRA RÉPONDRE

- Le Syndicat a-t-il pour objectif d'offrir de plus amples possibilités d'apprentissage aux membres qui participent déjà aux séminaires d'éducation, ou souhaite-t-il élaborer des cours qui remplaceront les cours actuels?
- Le Syndicat peut-il savoir qui est intéressé à suivre des cours en ligne? S'agit-il de militantes et militants ou de membres peu actifs qui n'ont pas l'habitude de suivre des cours de formation syndicale?
- Est-il possible d'utiliser l'interaction numérique actuelle entre le Syndicat et les membres, comme les médias sociaux, pour élaborer un programme de formation en ligne? Au lieu d'utiliser les cours déjà existants (reliures) comme point de départ, le Syndicat doit-il examiner ce qui se fait en ligne afin d'y trouver des façons autres de solliciter la participation des membres et de leur proposer des formations en ligne?
- Quelles seront les ressources nécessaires? (Par exemple, technologies de l'information, élaboration des cours, gestion de l'enseignement en ligne.)
- Quel type d'ordinateur et quelle connexion Internet seront nécessaires aux participantes et participants?
- De quelle manière le Syndicat s'y prendra-t-il pour palier les difficultés découlant des réalités suivantes : multiplicité des lieux où se trouvent les membres, dualité linguistique et fuseaux horaires?
- Une fois le programme d'apprentissage en ligne élaboré, quelle évaluation devra-t-il subir?

Selon David Robbins, spécialiste de l'apprentissage en ligne au Congrès du travail du Canada, les syndicats n'ont pas besoin de se presser pour monter un programme de formation en ligne qui soit élaboré et coûteux. Les décisions qu'un syndicat prend quant au genre de programme en ligne qu'il souhaite offrir dépendent des objectifs du programme lui-même. Voici ses conseils :

« [traduction] Pour les cours et les programmes de formation, l'utilisation d'un logiciel de gestion de l'apprentissage pourrait bien s'avérer le seul outil nécessaire. Dans d'autres cas, un site Web proposant du matériel pédagogique et une salle de clavardage pourrait suffire. Selon la culture de l'organisation, il se peut qu'une configuration complexe ne soit pas nécessaire. Il se peut aussi que l'organisation n'ait besoin que des éléments suivants : un site Web pour permettre à ses membres de consulter et de visionner le matériel pédagogique, une salle de clavardage pour permettre aux participantes et participants d'échanger et une présence dans les médias sociaux pour joindre ses membres et accueillir les nouveaux venus. »

GARDE D'ENFANTS

Après le congrès national de 2011, la consœur Cindi Foreman, 2^e vice-présidente nationale, a assumé la responsabilité du dossier de la garde d'enfants. Le mandat qui se termine a été fort occupé en raison des initiatives majeures que le Syndicat a mises en branle dans le domaine de la garde d'enfants et de la conciliation travail et vie personnelle. Le financement de ces initiatives est assuré par le Fonds de garde d'enfants (annexe « L » de la convention collective de l'unité urbaine et annexe « J » de la convention collective de l'unité des FFRS). Le Syndicat coordonne également le programme de garde d'enfants du SEPC-AFPC. Tout au long du mandat, le Comité national des femmes a été régulièrement informé de l'avancement des différentes initiatives.

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

À l'heure actuelle, en plus de ses deux programmes de garde d'enfants, *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*, offerts à l'échelle nationale, le Syndicat appuie neuf services de garde répartis entre les sections locales suivantes : Winnipeg, Windsor-Amherstburg, Saguenay-Lac Saint-Jean, Calgary, Fredericton, St. John's et Red Deer (Rocky Mountain House). L'Association des services de garde en milieu scolaire du Québec (ASGEMSQ) offre un soutien aux membres de la région du Québec et de la région du Montréal métropolitain.

La plupart de ces services de garde existent depuis longtemps déjà. Il importe ici de souligner le leadership dont fait preuve le Syndicat pour veiller à leur succès. Par exemple, à Rocky Mountain House (Alberta) et à St. John's (Terre-Neuve), chaque conseil d'administration du service de garde est présidé par un travailleur ou une travailleuse des postes. Les sections locales font la promotion de ces services de garde auprès de leurs membres.

PROGRAMMES POUR ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX : *BESOINS SPÉCIAUX ET ALLER DE L'AVANT*

Les programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant* visent à soutenir les travailleurs et travailleuses des postes en leur offrant des conseils individualisés, des ressources et une aide financière destinée à payer des mesures de soutien bien définies. À notre connaissance, le Syndicat est la seule organisation à fournir un tel soutien aux parents d'enfants ayant des besoins spéciaux. Chez ces parents, le stress personnel et financier qu'entraîne la conciliation travail-famille est beaucoup plus marqué que chez les autres parents. Le programme *Besoins spéciaux* a été mis sur pied en 1996. Le programme *Aller de l'avant*, qui s'adresse aux enfants d'âge adulte, a pour sa part été lancé en 2005. Depuis leur lancement, les deux programmes ont soutenu 1 475 membres et 1 800 enfants. Cette année marquera la publication du 30^e numéro d'*Échanges : entre nous*, un bulletin de nouvelles qui sert de lien entre les parents qui participent aux programmes.

À l'heure actuelle, l'unité urbaine compte 404 membres qui participent aux programmes (*Besoins spéciaux* : 288, *Aller de l'avant* : 116), et le nombre d'enfants totalise 475 (*Besoins spéciaux* : 356, *Aller de l'avant* : 119). Les membres proviennent de 73 sections locales réparties dans les huit régions. L'unité des FFRS compte à présent 54 membres qui participent aux programmes (*Besoins spéciaux* : 41, *Aller de l'avant* : 13), et le nombre d'enfants totalise 63 (*Besoins spéciaux* : 49, *Aller de l'avant* : 14). Ces membres proviennent de 34 sections locales réparties dans les huit régions.

Au printemps de 2013, le Syndicat a posté au domicile de chaque membre un livret expliquant les deux programmes. Le Syndicat continue de les faire connaître auprès des sections locales et des membres. Il a aussi fait parvenir une note d'information au fournisseur du Programme d'aide aux employées et employés (PAE) de Postes Canada pour l'informer de l'existence de ces deux programmes afin qu'il puisse, à son tour, en informer les membres qui pourraient ne pas être au courant du soutien offert. Il importe de continuer la promotion de ces deux programmes, car le nombre de membres qui travaillent à Postes Canada ne cesse de diminuer en raison des départs à la retraite et des cessations d'emploi.

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

- En octobre 2012, dans le cadre de la conférence du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) portant sur l'avenir des syndicats en matière d'innovation, de transformation et de stratégies, le Syndicat a présenté un document intitulé *Soutenir les parents d'enfants ayant des besoins spéciaux et encourager leur participation*. Ce document porte sur l'histoire des programmes *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant* et sur les bienfaits qu'ils ont apportés aux membres qui y participent et au Syndicat lui-même.
- Le rapport intitulé *Inclusion des jeunes enfants ayant des limitations fonctionnelles au sein des services de garde réglementés au Canada* fournit un « instantané » de la situation des services de garde réglementés pour enfants ayant des limitations fonctionnelles au Canada. Le rapport a été rédigé par l'organisme Childcare Resource and Research Unit.
- Le Syndicat prépare actuellement un guide à l'intention des parents dont l'enfant ayant des besoins spéciaux va à l'école. Le guide fournit des renseignements sur les plans d'enseignement individualisé, le transport, la planification des phases transitoires, la suspension et autres mesures disciplinaires et les droits parentaux. L'information, présentée dans un format convivial, est classée par province et territoire.

- En juin 2012, la coordonnatrice nationale de la garde d'enfants du Syndicat a assisté à un important symposium organisé par le US Work and Family Research Network (WFRN), où elle a pris part à un panel intitulé *Parents of Children with Special Needs in the Workplace: New Knowledge, New Strategies* (Parents d'enfants ayant des besoins spéciaux et milieu de travail : nouvelles connaissances, nouvelles stratégies). Deux ans plus tard, en compagnie de chercheurs et de spécialistes d'autres pays, le Syndicat a de nouveau participé à des discussions sur le travail, le rôle de parent et le fait d'avoir un enfant ayant des limitations fonctionnelles. Le Syndicat est devenu un participant actif du groupe de travail sur les limitations fonctionnelles du WFRN. Cette tribune nous offre une belle occasion d'établir des contacts avec des gens de partout afin d'échanger sur la conciliation travail-vie personnelle, les limitations fonctionnelles et la garde d'enfants et d'étendre notre démarche de sensibilisation.

AUTRES PROGRAMMES NATIONAUX

Ces trois dernières années, la plus grande partie du travail du Syndicat a porté sur la mise sur pied de programmes nationaux destinés aux membres ayant des enfants. Voici un résumé de ce travail.

NOUVEAU SITE WEB : SERVICES DE GARDE DE QUALITÉ

À l'automne 2013, l'organisme Childcare Resource and Research Unit (CRRU) et le Syndicat ont lancé un site Web et une vidéo sur les services de garde de qualité. Ce lancement a couronné une année de travail. Le site Web, qui est bilingue, est le premier du genre au Canada. Le site **servicesdegardedequalite.ca** est une ressource formidable pour les parents à la recherche de services de garde de qualité abordables qui répondent aux besoins de leur famille. Le site informe les parents sur les options de garde disponibles dans chaque province et territoire et leur explique pourquoi la qualité est importante lorsqu'il est question de la garde de leur enfant. Il leur donne des conseils pour évaluer la qualité d'un service de garde et pour accroître leurs chances de trouver une place pour leur enfant auprès d'un service de garde de qualité. Le site comprend aussi une vidéo de 20 minutes (disponible en versions française, anglaise, LSQ et ASL) qui explique, en contexte, les caractéristiques d'un service de garde de qualité. Le site met également à la disposition des parents une liste de choses à faire et à ne pas faire (règles de base), un aide-mémoire à utiliser lorsqu'ils visitent des garderies, une description détaillée de la réglementation et des outils disponibles dans chaque province et territoire, ainsi que d'autres renseignements importants.

PROGRAMME SUR LES SERVICES DE GARDE POUR PARENTS AYANT UN HORAIRE DE TRAVAIL ATYPIQUE

Pour les travailleurs et travailleuses des postes ayant des enfants et dont l'horaire de travail est atypique, la pénurie de services de garde pose de graves difficultés en matière d'emploi et de conciliation travail-vie personnelle. Le Fonds de garde d'enfants a soutenu la mise sur pied d'un programme visant à recueillir et à colliger des renseignements sur les services de garde offrant des heures d'ouverture prolongées.

Le Syndicat a produit un rapport exhaustif sur la situation des services de garde destinés aux parents ayant un horaire de travail atypique. Le rapport présente les politiques gouvernementales qui s'appliquent et une analyse de ce qui fonctionne et ne fonctionne pas. Il présente aussi des études de cas et des exemples de ce qui se fait ailleurs dans le monde. Il traite des conséquences, pour les travailleurs et travailleuses ayant un horaire de travail atypique, de l'affaire Fiona Johnstone, qui a fait jurisprudence en la matière. Ce rapport, qui sera rendu public, fournit également des renseignements complémentaires au site *Web Services de garde de qualité*. Il formule des recommandations quant aux initiatives que le Syndicat pourrait entreprendre en matière de garde d'enfants. Enfin, il propose de nombreux « outils » dont les déléguées et délégués syndicaux peuvent se servir pour informer les membres sur les services de garde qui offrent des heures d'ouverture prolongées.

PROGRAMME DE GARDE D'ENFANTS EN MILIEU RURAL

Pour les travailleurs et travailleuses des postes, il est difficile de trouver des services de garde abordables, mais la situation l'est davantage pour ceux et celles qui vivent en milieu rural. L'offre de services de garde, qui sont financés en grande partie par les frais facturés aux parents et fournis par des entreprises à but lucratif ou non lucratif, s'avère particulièrement réduite dans les régions à faible densité de population. Il n'y a pas d'information exhaustive à jour permettant de renseigner à la fois les parents à la recherche d'un service de garde et les gens qui tentent de mettre en place des services et des politiques afin d'améliorer la situation. Toutes ces lacunes sont clairement apparues au moment où le Syndicat a mis sur pied un service de garde dans la municipalité de Rocky Mountain House, en Alberta.

À la lumière d'un tel constat, et aux termes de l'annexe « J » de la convention collective des FFRS, le Syndicat s'est adressé à l'organisme Child Care Resource and Research unit pour qu'il rédige un rapport exhaustif sur la garde d'enfants en milieu rural. Le rapport, destiné à soutenir les initiatives futures du Syndicat et ses membres, présente une analyse de la situation dans les régions rurales, les régions éloignées et les régions nordiques du pays. Il brosse le portrait des politiques et des mesures provinciales et territoriales qui contribuent au succès (ou à l'échec) des services de garde en milieu rural. En outre, il présente des études de cas menées au Canada et des exemples provenant d'autres pays pour illustrer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Le rapport, qui sera mis à la disposition du public, fournira des renseignements précis directement liés au site *Web Services de garde de qualité*. Le rapport sera accompagné d'une trousse d'information à l'intention des déléguées et délégués syndicaux et des membres afin de les aider à faire valoir la nécessité de mettre en place des services de garde publics (au palier municipal) dans les collectivités rurales. La trousse d'information comprend aussi de la documentation expliquant comment appuyer la mise sur pied de services de garde en milieu rural ainsi que des outils de communication pour le Syndicat.

CONSÉQUENCES DE LA TRANSFORMATION POSTALE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

De septembre 2013 à septembre 2014, la firme de consultants Jane Beach and Associates a mené, pour le compte du Syndicat, une étude ayant pour objectif de cerner, de documenter et d'analyser les répercussions de la transformation postale sur les membres. Les auteurs de l'étude ont passé en revue la documentation sur la conciliation travail-famille, tenu 16 groupes de discussion et mené un sondage auprès des membres des cinq sections locales suivantes : St. John's, Montréal, Scarborough, Winnipeg et Edmonton. Les membres avaient le choix de remplir la version en ligne ou la version papier du sondage. Les membres qui participent au programme *Besoins spéciaux* et qui ont été touchés par la transformation postale ont eux aussi répondu au sondage dans le cadre d'une entrevue téléphonique.

La firme de consultants a remis son rapport, et, au début de février, le Syndicat en a fait parvenir un exemplaire à chaque section locale, accompagné d'un résumé de l'étude, des résultats d'analyse et des recommandations. Le rapport est publié dans le site Web du Syndicat, et ses conclusions ont été présentées dans *Perspective* et dans *La Rose*. Le Syndicat étudiera les recommandations et tentera de trouver des solutions.

LA GARDE D'ENFANTS : UN ENJEU NATIONAL

La garde d'enfants demeure un sujet incontournable pour les travailleurs et travailleuses, car ceux-ci devraient pouvoir accomplir leur travail l'esprit tranquille sachant que leur enfant est entre bonnes mains et qu'il s'épanouit. À l'heure actuelle, le Canada vit une crise indéniable : seuls 23 % des enfants ont accès à une place en services de garde réglementés. En raison de leur coût élevé, les services de garde réglementés sont souvent inabordables pour de nombreux travailleurs et travailleuses des postes. Au cours du mandat, le Syndicat, aux côtés d'autres syndicats et organismes communautaires, a pris une part active dans la campagne « Repensons les services de garde ». En effet, le Syndicat organise des « assemblées de cuisine » où des membres discutent de leur propre expérience en matière de garde d'enfants. Ces réunions facilitent la discussion avec les membres sur l'utilisation du Fonds de garde d'enfants. De plus, elles représentent une occasion pour le Syndicat de faire connaître son travail et d'expliquer les difficultés qu'entraîne, pour les provinces et les territoires, l'absence de leadership du gouvernement fédéral dans le dossier de la garde d'enfants. Dans le cadre de ces réunions, le Syndicat traite des thèmes suivants : mise sur pied d'un programme de garde pancanadien, définition d'une stratégie nationale en matière de garde d'enfants, adoption d'un cadre stratégique, mécanismes de financement durable et collaboration entre les provinces, les territoires et les communautés autochtones.

Au cours du mandat, le Syndicat a organisé des « assemblées de cuisine » et des présentations sur le Fonds de garde d'enfants à l'intention des participantes et participants au Programme de formation syndicale, à Port Elgin; à l'intention des membres du Comité national des femmes et du Comité national des droits de la personne; lors de la séance plénière des séminaires d'éducation de l'Atlantique, des Prairies et du Pacifique; à l'intention des membres du comité des femmes de la section locale d'Edmonton; lors d'une séance destinée aux déléguées et délégués syndicaux de Calgary; lors de la conférence des femmes de la région de l'Ontario; et enfin, lors d'une conférence des femmes financée par le STTP et la Fédération du travail de l'Alberta.

SERVICES DE GARDE 2020 : CONGRÈS NATIONAL

En novembre dernier s'est tenu, à Winnipeg, le quatrième congrès national sur les politiques de services de garde à l'enfance. Le financement du congrès a été assuré par trois organismes nationaux qui oeuvrent dans le domaine de la garde d'enfants. Fruit de deux années de planification, le congrès a rassemblé près de 675 personnes et s'est avéré un franc succès. Le mouvement syndical a grandement contribué à ce succès. Le Syndicat a fourni au congrès un soutien financier et non financier et y a envoyé une délégation de six travailleuses et travailleurs des postes. Les participantes et participants se sont penchés sur la situation de la garde d'enfants au Canada. Ils ont eu un aperçu de ce que serait un programme de garde pancanadien et ont discuté des moyens à prendre pour faire avancer le dossier. Les débats tenus dans le cadre de mini séances plénières avaient pour thèmes : Qui est responsable de la garde d'enfants? À l'heure actuelle, qui paie pour la garde d'enfants et comment devrait-elle être financée dans l'avenir? Quelles sont les recherches menées actuellement sur les plans économique et social? Que faire pour qu'un programme de garde universel accueille tous les enfants? Comment répondre aux besoins des communautés autochtones et des collectivités rurales en matière de garde d'enfants?

QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR?

Jusqu'à maintenant, le Syndicat a pu utiliser le Fonds de garde d'enfants au bénéfice des travailleurs et travailleuses des postes. Cependant, au cours du mandat qui se termine, le Syndicat n'a pas été en mesure d'étendre son programme de soutien des garderies communautaires, et ce, en raison du caractère incertain de la contribution de Postes Canada au Fonds de garde d'enfants. Lors des dernières négociations entourant la convention collective de l'unité urbaine, le Syndicat a fait pression pour relever le plafond de financement et augmenter l'indexation annuelle au coût de la vie. Aucun changement n'a été apporté. Le Syndicat ne peut donc pas prévoir adéquatement à combien s'élèvera, le cas échéant, le montant annuel que Postes Canada versera au Fonds. Résultat : pour maximiser l'efficacité de ses programmes, le Syndicat doit gérer le Fonds avec minutie dans les limites imposées. Le fait de ne pas savoir à combien s'élèvera le financement empêche le Syndicat de soutenir l'ouverture ou le maintien de garderies communautaires et l'oblige à offrir des programmes ponctuels à l'échelle nationale. En ce qui concerne la convention collective des FFRS, la décision arbitrale rendue dans le cadre des négociations a prévu le financement d'un fonds de garde d'enfants, défini à l'annexe « J ». Le Syndicat a salué cette décision arbitrale, qui lui permet d'étudier la possibilité de mettre en œuvre des initiatives novatrices en matière de garde d'enfants en milieu rural. Au cours du prochain mandat, le Syndicat étudiera d'autres moyens d'étendre ses services en milieu rural et de soutenir les membres FFRS.

Le Syndicat se servira de son site Web et de sites Web communautaires pour rendre ses programmes plus visibles et plus accessibles. Le Syndicat entend demeurer un chef de file en matière de garde d'enfants et examiner toutes les avenues afin d'aider les membres à trouver des services de garde de qualité. Par conséquent, le Syndicat travaillera en étroite collaboration avec d'autres syndicats, des organismes de défense des personnes ayant des limitations fonctionnelles et d'organismes faisant la promotion des services de garde afin de mettre sur pied un programme de garde pancanadien qui accueillera tous les enfants et saura répondre à leurs besoins. Le Syndicat répondra présent.