

UNITING for TOMORROW



S'UNIR pour DEMAIN

CONVENTION - CONGRÈS

MAY 1-5 MAI 2023

TORONTO, ONTARIO

Rapports des Directrices et directeurs nationaux

Jeff Callaghan

Directeur national - Atlantique

François Senneville

Directeur national - Québec

Yannick Scott

Directeur national - Montréal métropolitain

Mark Evard

Directeur national - Centre

Mark Platt

Directeur national - Ontario

Walter Woloschuk

Directeur national - Toronto métropolitain

Lana Smidt

Directrice nationale - Prairies

Coleen Jones

Directrice nationale - Pacifique

Canadian Union of Postal Workers
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

cupw • sttp

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Camarades,

Je vous sou mets le présent rapport, mon quatrième à titre de directeur national de la région de l'Atlantique, conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux.

Le présent rapport fait état des activités tenues dans la région et du travail qui y a été accompli au cours du mandat qui se termine. Il présente aussi mon point de vue sur certains enjeux auxquels le STTP et ses membres sont confrontés. Comme toujours, je tente de fournir aux déléguées et délégués au congrès le plus de détails possible tout en tenant compte des contraintes de temps et de taille s'appliquant au présent rapport.

Comme par le passé, le rythme a été tout aussi frénétique après le congrès de 2019 qu'il ne l'a été dans les mois qui l'ont précédé. Dans la semaine qui a suivi le congrès national, nous nous sommes réunis avec un des employeurs du secteur privé pour lui remettre nos revendications en vue des négociations, et nous avons participé au congrès de trois jours de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick, à Edmundston. La délégation du STTP était composée de déléguées et délégués des sections locales du Nouveau-Brunswick et du bureau régional, ainsi que de la présidente nationale nouvellement élue, Jan Simpson. Nous avons profité de l'occasion pour visiter le bureau de poste d'Edmundston, et les membres présents ont été heureux de pouvoir discuter, dans les deux langues officielles, d'enjeux au travail avec la présidente nationale.

Les mois de juin et d'août ont été principalement consacrés à des réunions de consultation sur les changements aux horaires, et à d'autres réunions sur les mesures d'adaptation dans les différentes provinces de l'Atlantique. De plus, nous avons entamé une ronde de négociation avec Emergency Medical Care (EMC) en vue d'une sixième convention collective. Nous étions loin de nous douter que ces négociations compteraient parmi les plus longues qu'avait connues le STTP avec un employeur du secteur privé depuis la négociation de la première convention collective d'EMC, en 1998.

Toujours en juin, le confrère Jim Gallant et moi-même, accompagnés des consœurs Toni MacAfee, Jan Simpson, Nancy Beauchamp et de membres de la section locale de St. John's, avons assisté à l'assemblée générale annuelle de Postes Canada. Il s'agissait de la toute première assemblée publique du nouveau président-directeur général. Chaque membre de la délégation du STTP s'est assuré de bien faire comprendre au président Ettinger que les travailleuses et travailleurs des postes ne toléreraient pas qu'un autre PDG leur manque de respect, autant à eux qu'au travail qu'ils effectuent pour desservir la population canadienne. Nous avons profité de notre passage à St. John's pour visiter l'établissement de traitement du courrier, où nous nous sommes entretenus avec les membres sur les enjeux qui ont une incidence sur eux.

À la fin août, le nouveau Conseil exécutif national, prenant exemple sur les séances de planification tenues par les bureaux régionaux depuis de nombreuses années, a organisé une séance de planification stratégique pour discuter des enjeux qui ont des conséquences sur les membres et améliorer le fonctionnement du Conseil. La composition du Conseil exécutif national est davantage respectueuse de l'équilibre hommes-femmes et représentative des membres à la suite de l'élection des consœurs Jan Simpson (présidente nationale), Beverly Collins (secrétaire-trésorière nationale), Julee Sanderson (1^{re} vice-présidente nationale), Nancy Beauchamp (directrice nationale de la région du Montréal métropolitain), Lana Smidt (directrice nationale de la région des Prairies), et Coleen Jones (directrice nationale de la région du Pacifique). Ce changement a été accueilli favorablement.

Le Conseil exécutif national, qui avait entrepris de tenir une réunion sur trois en mode virtuel, a continué de le faire. En plus des évidentes économies réalisées, les réunions virtuelles permettent de limiter les déplacements et le temps passé loin de nos proches. Les mois à venir allaient nous rendre presque exclusivement dépendants du mode virtuel pour les réunions et la gestion du Syndicat.

L'automne 2019 a été occupé par des réunions en personne avec des sections locales et l'employeur, des séances d'éducation de trois ou de cinq jours ainsi qu'un voyage de solidarité à Cuba. La région a entrepris des négociations auprès d'un autre employeur du secteur privé, Bee-Clean, dont les membres travaillent aux installations de Postes Canada à Moncton et à Saint John, au Nouveau-Brunswick. Les négociations visaient la conclusion d'une première convention collective. Le personnel de l'entretien ménager et les travailleuses et travailleurs des Services urbains fusionnés (SUF) demeurent les deux groupes les plus importants à Postes Canada qui sont exploités à outrance par la Société et par les employeurs sous-traitants.

En janvier 2020, les sections locales ont organisé des piquets d'information et d'autres activités pour attirer l'attention sur le fait que les travailleurs et travailleuses des postes, à Postes Canada, en étaient à leur deuxième année sans contrat de travail.

Au début de février 2020, j'ai été chargé de représenter le Conseil exécutif national relativement à la plainte qu'il a déposée aux termes de l'article 8 des statuts nationaux contre l'ancien directeur de la région du Toronto métropolitain. Les deux journées exaspérantes d'audience à Toronto se sont transformés en un séjour de cinq jours, alors que Toronto, ensevelie sous la neige, reportait sans cesse mon vol de retour.

En mars 2020, peu après la réunion du Conseil exécutif national, nous avons commencé à entendre parler de cas positifs de la COVID-19 un peu partout au pays. Bien qu'au Canada, les premiers rapports provenant de l'étranger n'aient pas fait sourciller, les premiers cas positifs recensés dans la région de l'Atlantique, eux, ont été largement publicisés.

Travailleur postal depuis mars 1985 et représentant syndical à plein temps depuis 2001, je pensais avoir tout vu. Quelle erreur! Qui aurait pu imaginer, début 2020, que l'apparition d'un nouveau virus, appelé COVID-19, allait faire basculer le monde.

Les réunions du Conseil exécutif national, normalement aux six semaines, sont subitement devenues quotidiennes. Des dirigeantes et dirigeants étaient chargés de faire le point sur tous les aspects du virus, et les congés payés, l'équipement de protection individuelle, les protocoles de nettoyage et les moyens de transport de rechange sont devenus des sujets de conversation récurrents.

Aux réunions quotidiennes du Conseil s'ajoutaient des réunions quotidiennes avec l'employeur, à tous les paliers du Syndicat, et des suivis auprès des sections locales. En 24 heures, nous avons changé de cap : nous ne combattons plus l'employeur, mais bien la COVID-19, et notre mission était de protéger la santé et la sécurité des membres.

Les travailleuses et travailleurs les plus à risque de contracter la COVID-19, y compris les membres ayant un système immunitaire affaibli, étaient prioritaires. L'étaient aussi les membres ne pouvant pas trouver de services de garde d'enfants, puisque les garderies du pays avaient été tenues de fermer leurs portes. Au début d'avril, Postes Canada a annoncé qu'elle adoptait les recommandations de la santé publique du Québec et de l'Ontario, et que les travailleuses et travailleurs âgés de 70 et plus, ou dont le système immunitaire était affaibli, pouvaient se placer en quarantaine et demander un congé de mise en quarantaine payé à 100 %.

Il n'y a rien que la pandémie n'a pas touché. Des mesures temporaires, qui n'ont pas toutes reçu l'approbation du Syndicat, ont été imposées unilatéralement par les employeurs. Des horaires de départ échelonnés ont été mis en place dans les installations de la région afin de prévenir temporairement les regroupements. Les membres des comités exécutifs des sections locales ainsi que les membres des comités locaux mixtes de santé et de sécurité ont travaillé d'arrache-pied pour que les membres puissent continuer de travailler et ce, de façon aussi sécuritaire que possible.

Sans le dur travail, le dévouement et la persévérance de ces membres, Postes Canada, tout comme d'autres lieux de travail, aurait été incapable d'assurer le maintien de ses activités et la prestation de services dont la population avait désespérément besoin en période de crise. Toute personne qui croit que les services que nous fournissons sont obsolètes et sans importance en ces temps modernes n'a qu'à se souvenir des sacrifices et des efforts déployés par des milliers de travailleurs et travailleuses des postes, qui ont permis à notre pays de tenir bon pendant la pandémie. Le courage et l'altruisme du personnel essentiel, dont nous faisons partie, aura permis de soutenir l'économie de nos collectivités et de notre pays.

Compte tenu de la multiplication des cas de COVID-19, les municipalités ont alors commencé à émettre l'ordre de rester à la maison. Seul le personnel essentiel était autorisé dans les lieux de travail traditionnels. En tant que travailleurs et travailleuses des postes, de personnel d'entretien ou de communications, d'agents et d'agentes de sécurité publique et de travailleurs et travailleuses des services urbains fusionnés, nous n'étions pas visés par l'ordre de rester à la maison.

Le bureau régional a pris la décision suivante : tant que les membres du STTP seraient tenus de se présenter au travail, nous aussi allions le faire. Nous voulions nous assurer que les membres et les sections locales qui avaient besoin de notre aide puissent nous joindre facilement et avoir accès à nos services. À l'exception d'une brève période pendant laquelle le personnel du SEP 225, l'une des deux unités de négociation du STTP, s'est vu forcé de travailler de la maison, et d'une personne nécessitant des mesures d'adaptation, toutes les personnes travaillant au bureau régional étaient, jour après jour, présentes au travail.

Je suis fier du dévouement dont les membres ont fait preuve, et je suis tout aussi fier de celui exprimé par les dirigeantes et dirigeants et les permanentes et permanents syndicaux de la région de l'Atlantique. Pendant presque trois mois, nous étions pratiquement les seuls de notre immeuble à venir travailler.

En août 2020, le Conseil exécutif national s'est réuni afin de mesurer l'incidence des restrictions en matière de déplacement alors en vigueur dans l'ensemble du pays. Conséquemment, le Conseil a adopté la résolution suivante :

« Il est PROPOSÉ, APPUYÉ et ADOPTÉ que le Conseil exécutif national autorise la tenue sur plateforme virtuelle, jusqu'en juin 2021, de toutes les réunions habituellement tenues en personne qui sont prévues dans les statuts nationaux. Le Conseil exécutif national reverra l'état de la pandémie en juin 2021 de même que les restrictions fédérales et provinciales proposées ou en place à ce moment-là. »

La résolution est loin d'avoir fait l'unanimité, mais j'estime qu'elle était tout à fait la bonne décision à prendre. Le STTP, dont la longue et fière tradition consiste à confronter les gouvernements et les employeurs afin d'améliorer les droits des travailleuses et travailleurs, particulièrement en matière de santé, de sécurité et de protection, se devait, à mon avis, de faire tout en son pouvoir pour protéger ses membres et leur famille. Les restrictions en matière de déplacements s'avéraient tout aussi importantes pour freiner la transmission du virus, que le port d'équipement de protection personnelle et le respect de la distanciation physique.

NÉGOCIER EN TEMPS DE PANDÉMIE

Unité urbaine et unité des FFRS

La ronde de négociations des deux plus grandes unités du Syndicat, soit l'unité urbaine et l'unité des FFRS, pointait à l'horizon, et des réunions destinées à discuter des enjeux et à formuler de possibles revendications étaient au programme. Les négociations s'annonçaient particulièrement difficiles, compte tenu que bien des revendications des rondes précédentes demeuraient non réglées.

Au début mai, réunis en mode virtuel, les déléguées et délégués FFRS ont débattu des résolutions présentées par les sections locales, en préparation de la prochaine ronde de négociations. Des 187 résolutions proposées par les sections locales et le comité exécutif régional, près de 80 ont été proposées à titre de revendications pour la région. Négocier d'une seule voix aux côtés de l'unité urbaine était l'une des principales revendications, tout comme l'étaient l'obtention de personnel de relève pour tous les titulaires d'itinéraire, le droit à des véhicules de la Société, et l'uniformisation des droits et des congés avec ceux de l'unité urbaine.

En juin, ce sont les déléguées et délégués de l'unité urbaine qui ont fait le même exercice. Des 189 résolutions proposées à la conférence régionale, 79 ont été adoptées à titre de possibles revendications. Les déléguées et délégués de l'unité urbaine se sont aussi prononcés en faveur d'une seule convention collective pour les deux unités de négociation, tout comme l'avait fait les déléguées et délégués FFRS lors de leur conférence.

Le Conseil exécutif national a nommé respectivement négociatrices en chef de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS les consœurs Lana Smidt, directrice nationale de la région des Prairies, et Nancy Beauchamp, directrice nationale de la région du Montréal métropolitain. Plus tard, la région tout entière a accueilli chaleureusement l'annonce de la nomination du confrère Jim Gallant, notre dirigeant régional des griefs, au comité de négociation de l'unité urbaine. Le confrère Gallant est l'un des deux négociateurs les plus chevronnés du Syndicat, l'autre étant Toni MacAfee, dirigeante régionale de l'éducation et de l'organisation de la région de l'Atlantique.

Pendant que les conférences régionales pré- négociations suivaient leur cours, Postes Canada a communiqué avec le Conseil exécutif national pour lui proposer l'idée de prolonger les conventions collectives en vigueur. Au début, j'étais opposé à l'idée, et j'ai fait inscrire ma dissidence auprès du Conseil. Par la suite, j'ai changé d'idée et suis devenu convaincu qu'une prolongation serait dans le meilleur intérêt des membres. Il est toujours facile de porter des jugements après coup, mais il m'a semblé qu'entamer des négociations avec des membres et un Conseil surmenés et aux prises avec une foule de difficultés causées par la pandémie, ne pouvait pas rivaliser avec la possibilité d'accomplir d'importants progrès en vue d'une banque postale, d'obtenir accès à de l'information essentielle sur les effectifs pour tous les groupes, et d'offrir la sécurité d'emploi à des centaines de nouveaux travailleurs et travailleuses. Je me suis donc rallié au Conseil, et j'ai accepté une prolongation de deux ans des conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS, à condition que les membres approuvent eux aussi la prolongation.

Même si je n'avais pas pris la décision à la légère, je me suis retrouvé dans le camp opposé à d'autres personnes du bureau régional ainsi qu'à la plupart des membres des comités exécutifs de section locale de la région de l'Atlantique. Placé dans cette situation épineuse, j'ai compris que la décision que le Conseil et moi, en tant que membre, avons prise d'approuver la prolongation s'écartait de ce qui avait été fait dans le passé, et qui, selon certains, contrevenait aux dispositions des statuts nationaux. En période de pandémie, alors que tant de vies avaient été perdues et bouleversées, j'étais d'avis qu'il était plus avantageux pour les membres d'adopter la prolongation de deux ans.

J'éprouve la plus grande admiration et le plus grand respect pour les membres du STTP qui étaient en profond désaccord avec la décision que j'ai prise. En tant que dirigeant, j'estimais que les avantages de prolonger la durée des conventions collectives l'emportaient sur les inconvénients, et que notre Syndicat aurait ainsi le temps dont il avait grandement besoin pour refaire ses forces et retrouver sa vitesse de croisière avant de rencontrer l'employeur en 2024.

Afin de donner à chaque membre en règle la possibilité de se prononcer sur la proposition de prolongation des conventions collectives, et ce, malgré les restrictions relatives aux déplacements et aux rassemblements, le Conseil a accepté que les réunions de ratification et le vote se tiennent en mode virtuel.

Je tiens à remercier les secrétaires-trésoriers et les secrétaires-trésorières des sections locales et les membres de l'unité de négociation du SEPB 225 qui ont consacré de nombreuses heures de travail à recueillir les coordonnées des membres en règle et à leur remettre individuellement un numéro d'identification personnel (NIP) pour le vote. Ces mesures ont permis d'assurer la validité du vote et des résultats. Il y a eu quelques pépins, mais les efforts acharnés à mettre à jour les coordonnées des membres de presque toutes les sections locales du pays ont permis d'éviter de graves ennuis.

Nombre de raisons peuvent expliquer le faible taux de participation au vote en mode virtuel, dont l'apathie des membres, la confusion entourant le processus, la méfiance envers la technologie, ou le moment de l'année (août). Il n'en demeure pas moins que le faible taux démontre le travail considérable qu'il nous faut accomplir, non seulement pour préparer la prochaine ronde de négociations, mais aussi renouer avec les membres.

J'estime aussi que, malgré les avancées technologiques, les membres préfèrent généralement les rencontres en personne, surtout lorsqu'il est question d'activités importantes, comme un vote de ratification ou un vote de grève. Utilisé pour le processus de ratification, le mode virtuel a démontré qu'il est loin d'être la panacée pour accroître la participation des membres, comme le prétendent des dirigeants et dirigeantes du Syndicat. Être membre d'un syndicat comme le STTP comporte des obligations et des responsabilités; ce n'est pas une simple question d'y trouver ce qui nous convient ou non.

Bee-Clean

En avril et en mai 2021, notre équipe de négociation a réussi à renouveler les conventions collectives des travailleurs et travailleuses de l'entretien ménager de l'entreprise Bee-Clean de trois lieux de travail de la région. Il s'agit des établissements de courrier de Postes Canada de Moncton et de Saint John, au Nouveau-Brunswick, et de St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador. Les nouvelles conventions collectives, ratifiées par les membres, comprennent des hausses salariales, des protections contre l'inflation, une augmentation du nombre de jours de congés annuels, de maladie et de deuil, de meilleures protections en matière de santé et de sécurité et une indemnité pour l'achat d'équipement de protection individuelle.

Il importe de reconnaître que, sans le travail essentiel du personnel de l'entretien ménager et de la maintenance, le service postal n'aurait pas pu poursuivre ses activités pendant la pandémie. En tant que travailleurs et travailleuses, nous sommes tous interdépendants.

Grâce au dévouement de ces membres et de leur section locale, le succès de l'équipe de négociation n'a pas tardé. Félicitations aux comités de négociations : Kim Whitaker-Cormier, Bonnie Cormier, et Line Doucet, au Nouveau-Brunswick, ainsi que Debbie Reddy et Mike Brown, à Terre-Neuve-et-Labrador. Un grand merci également aux négociateurs en chef : Toni MacAfee et Jim Gallant. Beau travail!

Emergency Medical Care Inc. (EMC)

Alors que je rédigeais mon rapport au congrès de 2019, le STTP se préparait à sa sixième ronde de négociations avec Emergency Medical Care. De plus, la contestation constitutionnelle de la loi sur la viabilité des services publics (Public Services Sustainability Act) de la Nouvelle-Écosse était déjà bien entamée. Il faut rappeler que, pendant quatre ans, cette loi a imposé des contraintes salariales à des milliers de travailleurs et travailleuses du secteur public, dont les membres de l'unité Emergency Medical Care.

Les négociations ont été retardées parce que les parties devaient se rencontrer pour conclure une entente sur les services essentiels. Les dispositions de la loi faisaient en sorte que le nombre de travailleuses et travailleurs présents au travail durant une grève ou un lockout était plus élevé qu'en temps normal.

De même, un désaccord sur les classes d'emplois considérées comme essentielles selon la loi a mené à des audiences inutiles devant la commission des relations de travail. Le Syndicat s'opposait à ce que les tâches des agentes et agents de communications et des gestionnaires de transferts soient considérées comme essentielles.

Les négociations, qui s'étiraient depuis deux ans, ne laissaient pas entrevoir de règlement. Les processus obligatoires de médiation et de conciliation n'ont pas réussi à résoudre les litiges portant sur les salaires et les primes d'assurance-invalidité, payées en totalité par les travailleurs et travailleuses. Le Syndicat a présenté un grand nombre de propositions pour régler le différend, car le paiement des primes représente non seulement un fardeau pour les membres, mais aussi un obstacle majeur au recrutement et au maintien en poste des travailleurs et travailleuses.

En l'absence de moyens de pression qui auraient permis de faire fléchir l'employeur, le Syndicat n'a eu d'autre choix que de donner son accord à l'arbitrage de différends contraignant prévu à la loi sur les syndicats (Trade Union Act) de la Nouvelle-Écosse. Le groupe d'arbitrage était composé de Bernard Pillion, conseiller juridique de longue date du STTP, du conseiller juridique de l'employeur, ancien bureaucrate du gouvernement provincial, et de William Kaplan, qui, avec l'approbation des parties, présidait le panel. Lors de la ronde de négociations de 2015-2016 des deux des deux principales unités de négociation, William Kaplan avait été nommé médiateur spécial.

Le processus n'a été que partiellement satisfaisant. Il a en quelque sorte permis de régler la question des salaires pour l'une des classes d'emplois, mais il n'a pas tenu compte des coûts liés au régime d'assurance-invalidité. Le style « cowboy » de William Kaplan est peut-être expéditif, mais il est aussi approximatif en matière de justice, en ce sens qu'il n'hésite pas à escamoter les enjeux.

Fidèle à lui-même, peu de temps après la publication de la décision arbitrale, l'employeur a annoncé qu'il avait reçu la confirmation des instances provinciales selon laquelle les travailleurs et travailleuses du centre des communications n'étaient plus tenus d'avoir suivi une formation d'ambulancier paramédical pour occuper le poste. Cette décision faisait fi d'une des recommandations clé découlant de l'examen des soins ambulatoires de la Nouvelle-Écosse fait par le cabinet américain d'experts-conseils Fitch and Associates. La section locale 015 a mené une campagne publique pour contraindre la province à dévoiler les résultats de l'examen, qui s'était fait en grande partie en catimini et sans l'apport du personnel de EMC Inc. ni de son unité de négociation.

Fin décembre 2022, un représentant du ministère provincial de la santé a contacté le STTP pour l'informer qu'à compter du début de 2023, un « financement spécial » allait être accordé en exclusivité à EMC pour lui permettre de payer la totalité du coût du régime d'assurance-invalidité de courte durée pour l'ensemble de ses employés et employées. Il aura fallu deux ans de négociations, deux rondes de médiation et de conciliation, en plus d'un arbitrage de différends pour que la province accorde essentiellement ce que l'employeur s'était acharné à nous refuser.

Les membres de la section locale 015 ont fait preuve d'une détermination constante pendant cette période, et ont maintenu les services de manière héroïque, tout en subissant sans relâche les traitements dévalorisants et irrespectueux de leur employeur. À ces membres et aux dirigeants et dirigeantes de la section locale, je tiens à exprimer mes remerciements. Merci aussi aux membres de notre comité : Mel Burrill, président de la section locale, Peter Cholock, Toni MacAfee et Jim Gallant. Un merci tout spécial au confrère Layton MacLeod, force motrice derrière bon nombre de revendications clés, dont la refonte indispensable du régime d'assurance-invalidité. Malgré sa santé défaillante aux dernières étapes de la négociation, le confrère Layton était toujours disposé à faire part de ses connaissances et de son expérience comme ambulancier paramédical et de sa grande compréhension du secteur de l'assurance-invalidité. Il restera pour nous un militant syndical redoutable, un grand ami et un précieux collègue.

Nous attendons toujours les résultats d'une révision judiciaire d'un tribunal de la Nouvelle-Écosse de la décision arbitrale qui devait être rendue à l'automne 2022.

PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES :
EMBAUCHE DE PERSONNEL AUTOCHTONE DANS LES
COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES D'ELSIPOGTOG ET DE MEMBERTOU

Première Nation Elsipogtog

Il n'y a qu'à se rendre dans les lieux de travail de la région, voire du pays, pour constater à quel point Postes Canada échoue dans le recrutement, l'embauche et le maintien en poste des membres des groupes revendiquant l'équité. À l'exception de quelques groupes ayant des limitations fonctionnelles, dont bon nombre de ces limitations sont apparues en cours d'emploi à Postes Canada, la plupart des groupes revendiquant l'équité sont largement sous-représentés au sein du personnel de la Société.

Les travailleuses et travailleurs autochtones viennent en tête des groupes sous-représentés. Postes Canada refuse de prendre ses obligations au sérieux et se contente de vaines paroles, et ce, malgré les efforts des membres syndicaux du Comité consultatif mixte national des droits de la personne et les dispositions favorisant l'embauche de travailleuses et travailleurs autochtones aux termes de l'annexe « HH » et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Au début de 2021, la section locale de Moncton a été informée de l'existence d'un itinéraire FFRS vacant, desservant la communauté de la Première Nation Elsipogtog, la plus grande communauté autochtone de la région de l'Atlantique. Avant que l'itinéraire ne devienne vacant, la communauté s'était plainte du manque de service et des problèmes récurrents avec les boîtes postales communautaires qui y sont installées. Postes Canada, comme d'habitude, n'a prêté que peu, ou pas, d'attention aux plaintes.

Des réunions ont eu lieu avec la région de l'Atlantique, des représentantes et représentants de la section locale de Moncton, la consœur Jan Simpson et le confrère Dave Bleakney, représentant au Comité consultatif mixte national des droits de la personne. On y a abordé la possibilité d'embaucher un facteur ou une factrice de la communauté Elsipogtog elle-même, et d'y réouvrir un bureau de poste. Les représentantes et représentants de la section locale de Moncton ont consulté les leaders du conseil de bande Elsipogtog au sujet de la proposition.

Des réunions ont finalement eu lieu avec des représentants de Postes Canada, par l'entremise du Comité consultatif mixte national des droits de la personne. On y a abordé le manque de services postaux dans la communauté Elsipogtog, l'élimination des obstacles à l'embauche dans la communauté et la réouverture d'un bureau de poste en remplacement de celui qui avait été fermé dans les années 1970. Tout au long des discussions, qui ont duré près d'un an, la délégation de Postes Canada faisait souvent fi de nos commentaires et cherchait à faire abstraction des recommandations de la communauté et du Syndicat.

Malgré le sabotage exercé par Postes Canada envers le travail du Syndicat, parfois en présence du conseil de bande Elsipogtog, les parties ont pu signer un protocole d'entente afin d'embaucher une personne autochtone, liée par sa langue et sa culture, à la communauté Elsipogtog. Nous n'avons toutefois pas réussi à nous entendre pour qu'un véhicule de la Société soit mis à la disposition du FFRS (la communauté avait identifié l'absence d'un véhicule comme un obstacle), ni pour qu'un bureau de poste soit réouvert. Toutefois, la communauté, la section locale de Moncton ainsi que les députés fédéraux de la région militent toujours en faveur d'un nouveau bureau de poste.

Un protocole distinct a aussi été signé pour l'embauche d'une personne autochtone qui occuperait un poste d'employé ou d'employée de relève sur appel, pour la région.

Je remercie les membres du STTP pour leur persévérance, leur dévouement et leur dur labeur face à ces inégalités et ces injustices. Ces membres ont refusé de baisser les bras au cours de ce projet : les consœurs Toni MacAfee, Jan Simpson et Line Doucet, présidente de la section locale de Moncton, et les confrères Jim Gallant, Dave Bleakney et Carl Girouard.

Première Nation Membertou

Ayant reçu « par courtoisie » un avis de Postes Canada informant le Syndicat du déménagement d'un comptoir des services postaux exploité par le secteur privé dans la région de Sydney, Jim Gallant, dirigeant régional des griefs a communiqué avec Gordie MacDonald, ancien président de la section locale de Breton, afin de discuter du déménagement du comptoir dans la communauté de la Première Nation Membertou. Le confrère MacDonald, nouvellement élu conseiller municipal de Sydney, a développé des liens étroits avec le chef et les membres du conseil de bande, et voulait savoir si le projet intéressait la communauté.

Les communautés de Membertou et de High Prairie ont été mises en rapport avec le Comité directeur de l'annexe « T », et les discussions ont commencé. Dès le départ, la communauté de Membertou a fait rapport d'enjeux semblables à ceux de la communauté Elsipogtog. Le projet, que Postes Canada appelait « premier carrefour communautaire », consistait non seulement à embaucher des personnes autochtones, mais aussi à mettre en place un bureau de poste dans la communauté. En plus du bureau de poste, il y aurait des services divers, pour lesquels le Syndicat avait fait la promotion dans le cadre de sa campagne *Vers des collectivités durables*, soit l'accès à l'internet, des services bancaires, des bornes de recharge pour véhicules électriques, etc.

Bien que la planification et la construction du bureau de poste aient été faites en grande partie sans la participation du Syndicat, notre rôle dans l'élaboration des modalités d'embauche était presque identique à ce que nous avons fait à Elsipogtog. À Membertou, les discussions ont surtout porté sur la nécessité d'embaucher des effectifs en nombre suffisant pour le bureau de poste et sur la nécessité de veiller à ce que ces personnes soient liées par la langue et la culture à la communauté de Membertou. Le Syndicat maintenait que, compte tenu du nombre de services offerts, il fallait un minimum de deux employées ou employés à plein temps, occupant des postes de PO-4. Pour sa part, l'employeur estimait qu'une seule personne suffisait à la tâche. En fin de compte, deux personnes de la communauté de Membertou ont été embauchées, à plein temps, l'une en tant que chef d'équipe et l'autre, comme préposé à la vente au détail.

Les parties ont aussi convenu de créer un nouveau poste de PO-4, celui de préposée ou préposé de relève à la vente au détail, et de l'affecter au bureau de poste.

Je remercie les représentants et représentantes du STTP qui ont fait du premier carrefour communautaire de Postes Canada au pays une réalité et un succès pour la Première Nation de Membertou : les consœurs Toni MacAfee et Jan Simpson, et les confrères Jim Gallant, Gordie MacDonald, conseiller municipal du quartier n° 1 de la municipalité régionale de Cap-Breton, Carl Girouard ainsi que Martin Prud'homme, président de la section locale de Breton. Un véritable travail d'équipe.

COALITIONS ET SOUTIEN SYNDICAL

Au cours du mandat, les travailleuses et travailleurs des postes de l'ensemble de la région n'ont pas hésité à bâtir la solidarité dans les collectivités en tissant de nouveaux liens et en renforçant ceux déjà existants. Ils ont apporté un soutien, à la fois financier et en personne, à un éventail d'organismes qui partagent les valeurs du STTP. Des sections locales et des membres ont appuyé le travail de nombreux organismes visant à améliorer la vie dans les collectivités, dont, entre autres, la COOP Média NB, le Centre canadien de politiques alternatives de la Nouvelle-Écosse, le Halifax Workers Centre, le Workers' Action Centre (anciennement Common Front NL).

Au cours des quatre dernières années, le STTP a également prêté sa voix à un certain nombre de luttes pour la justice sociale dans la région et dans l'ensemble du pays. Qu'il s'agisse des « protecteurs de l'eau » des Premières Nations ou de groupes de défense des droits de la personne, les membres du STTP ont pris part à la lutte pour la justice.

Ils ont aussi manifesté leur soutien et participé aux innombrables rassemblements et manifestations tenus à l'échelle du pays, depuis les luttes des Premières Nations Wet'suwet'en contre le pipeline Coastal Gaslink jusqu'aux manifestations, très imposantes, du mouvement Black Lives Matter qui ont eu lieu dans presque toutes les villes d'Amérique du Nord.

Nous avons aussi participé à différentes activités tenues pour attirer l'attention sur la cupidité des entreprises, comme les grandes chaînes d'alimentation qui, en pleine pandémie, ont retiré aux travailleuses et travailleurs, alors considérés comme essentiels, la « rémunération des héros » qu'elles leur versaient. Et pourtant, les géants que sont Sobeys et Loblaws ont engrangé des milliards de dollars de profits durant la pandémie.

REPRÉSENTER LES MEMBRES DU STTP

Quand j'ai été nommé délégué syndical à la section locale de Nova, il y a près de 35 ans, les besoins collectifs des membres revêtaient une importance primordiale, et passaient bien avant les vœux et les désirs individuels. Répondre aux besoins collectifs des membres était l'obligation que je m'engageais à remplir en tant que représentant du STTP. Cet engagement et cette solidarité ont été renforcés chaque fois que j'ai eu le privilège de participer à une séance de formation du STTP.

Il est vrai que les membres de notre syndicat ont des obligations, comme le stipulent les statuts nationaux, mais j'ai toujours cru qu'être un leader au sein du STTP comportait des obligations plus élevées encore. Cet engagement et ce dévouement nous distinguent des autres syndicats.

Dernièrement, cependant, j'ai été témoin d'une tendance troublante de la part de certains leaders du STTP. Défendre les intérêts des membres et prendre des décisions en fonction de ce qui est le mieux pour le Syndicat semblent de moins en moins important pour certaines personnes, qui préfèrent miser sur ce qui est bon pour elles. Malheureusement, cette tendance s'est accentuée pendant la pandémie de COVID-19, alors que certains ont profité des restrictions en place pour mettre de l'avant leurs propres intérêts.

Nous avons inscrit à l'article 7 de nos statuts nationaux des dispositions qui lient les avantages des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux des paliers national et régional à ceux des membres de l'unité urbaine. À ma connaissance, aucun des membres de l'unité urbaine ni d'aucune autre unité de négociation représentée par le STTP n'a l'avantage de travailler à domicile.

Ce principe, les déléguées et délégués des congrès précédents se sont efforcés de l'appliquer. Ils n'ont pas hésité à refuser des avantages aux dirigeantes et dirigeants élus, parce que les membres ne bénéficiaient pas de ces avantages et ne pouvaient pas non plus en bénéficier.

Ce que nous faisons pour le Syndicat doit le renforcer et non l'affaiblir. Il est important d'y veiller.

Remarque : Dans la région de l'Atlantique, je suis le dirigeant chargé des dossiers relatifs aux mesures d'adaptation, et ce, pour toutes les unités de négociation de la région. Je suis donc au courant des raisons dont il est fait mention dans les lois fédérales et provinciales qui obligent les employeurs à prendre des mesures d'adaptation. Le STTP a pris, et continuera de prendre, des mesures d'adaptation à l'intention des personnes qui, à juste titre, en ont besoin.

AVANCER ENSEMBLE

Force est d'admettre que les employeurs avec qui le STTP fait affaire ne prennent pas leurs responsabilités et leurs obligations au sérieux dans bon nombre de dossiers, notamment l'embauche de personnes revendiquant l'équité. Le STTP doit utiliser toutes les ressources à sa disposition, dont le Comité national des droits de la personne, pour exiger de Postes Canada et des autres employeurs qu'ils se conforment aux exigences des conventions collectives et de la loi.

Le STTP est une organisation qui élit ses représentantes et représentants à intervalles réguliers. À ce titre, il doit faire beaucoup mieux pour offrir de la formation aux membres nouvellement élus à des postes ou à des comités. Trop souvent, les personnes élues ne comprennent pas les exigences de leurs nouvelles fonctions et, sans formation, elles ne peuvent donner le meilleur d'elles-mêmes. La situation est particulièrement vraie des postes aux paliers national et régional, où les exigences de travail ne se limitent pas toujours à des fonctions syndicales, mais comportent aussi des tâches de gestion auprès du personnel syndiqué qui relève de leur compétence.

Enfin, en tant que syndicat militant, notre lutte en est une qui ne finit jamais; nous nous battons constamment pour obtenir des droits, des avantages, des protections, etc. Nous sommes formés pour nous battre, et nous possédons les compétences nécessaires pour faire face à n'importe quel employeur. Par contre, ce que nous faisons moins bien, c'est d'être en désaccord les uns avec les autres et, ensuite, de continuer à travailler ensemble. Nous devons nous éloigner de la mentalité de « camp » qui dresse les membres les uns contre les autres pour la seule et unique raison que quelqu'un est en désaccord avec l'autre. Il n'y a pas de place dans la lutte pour les égos surdimensionnés. Si nous mettions autant d'énergie à former des alliances que nous en mettons à isoler les autres et à leur faire obstacle, imaginez tout le bien que nous serions en mesure d'accomplir pour les membres. Ceux-ci sont fantastiques, mais c'est une réalité que nous oublions, surtout quand nous nous mettons des bâtons dans les roues.

REMERCIEMENTS

Avant d'aller plus loin, je tiens à remercier notre présidente nationale, Jan Simpson. En 2019, son intention n'était pas de briguer la présidence, mais elle y a fait un travail remarquable. Je suis toujours étonné de la somme de travail qu'elle parvient à abattre et de la facilité avec laquelle elle passe d'un dossier à un autre sans la moindre hésitation. Son leadership a aidé à « redresser le navire » et, même si je n'ai pas été toujours d'accord avec elle, je sais qu'elle avait toujours à cœur les intérêts des membres. Je crois fermement que le STTP est un syndicat beaucoup plus fort avec Jan à la présidence, et c'est pourquoi je l'appuierai à 100 % pour un autre mandat (ou plus).

Les congrès sont toujours une période très mouvementée, et les choses qui doivent être dites sont souvent oubliées dans la précipitation et le tumulte. Avoir été directeur national pendant quatre mandats consécutifs de la région que je considère comme la meilleure du STTP est un immense privilège. Représenter les travailleurs et travailleuses des postes, peu importe leur employeur, a toujours été une expérience enrichissante. Qu'il s'agisse, en arbitrage, de plaider une violation de la convention collective, de tenir des consultations et d'obtenir de meilleurs horaires de travail, de négocier de meilleures conventions collectives, de représenter la région au sein du Conseil exécutif national, ou encore d'obtenir des prestations d'assurance-invalidité pour un membre, toutes ces tâches en valent la peine.

La région a la chance d'accueillir des gens formidables qui viennent travailler à son bureau. Les consœurs Nicole Jacklin et Teri Mejias, assistantes administratives du SEPB 225, en font partie. Elles veillent au bon fonctionnement du bureau régional, ce qui, croyez-moi, n'est pas toujours une mince tâche.

Je tiens également à remercier tous ceux et celles dont le travail fait partie intégrante du STTP. Pourtant, la plupart des membres ne connaissent ni le nom ni le travail de ces personnes. Je parle des adjointes administratives, des commis comptables, des aides comptables, des adjointes à la saisie de données, de préposés à l'achat et à l'impression, toutes et tous de fiers membres de l'unité du SEPB 225 au bureau national. Merci à chacun et chacune de vous!

Un grand merci également aux spécialistes de la recherche et des communications, aux traducteurs et traductrices, aux spécialistes de la TI, aux membres du personnel de l'entretien ménager et aux spécialistes de l'analyse de réseaux, toutes et tous de fiers membres de l'unité du SCFP 1979. Merci beaucoup!

Les différents services au bureau national sont tous bien sûr dotés d'excellents travailleurs et travailleuses, mais j'aimerais remercier tout particulièrement le service des communications. Au cours du mandat, les spécialistes qui y travaillent ont prêté main-forte à la région et aux sections locales dans le cadre d'un certain nombre de campagnes publiques qui ont permis de diffuser nos messages à la population. Je tiens à mentionner les campagnes suivantes : « Ce sont nous les tout premiers répondants » de la section locale 015; « Rendez public le rapport Fitch », également de la section locale 015; « Prix élevé de l'essence : accorder un répit aux FFRS », sans compter la campagne des services urbains fusionnés menée par les sections locales de la Nouvelle-Écosse et la campagne « Bee-Clean » de St. John's. Votre travail est d'un grand professionnalisme!

Merci également au directeur des finances, Sylvain Beaudry, et aux directeurs de la TI, François MacHabée, qui nous quitte, et Stéphane Viau, qui le remplace.

Je m'en voudrais de ne pas remercier chaleureusement nos talentueux interprètes du Cabinet d'interprètes de conférence (CIC). Pour une organisation comme le STTP, leur travail est inestimable. Merci, Margaret, Jeff, Claude et tout le monde à CIC!

Je l'ai dit un peu plus tôt, et je le redis, les membres de l'Atlantique bénéficient grandement des efforts et du dévouement inlassables de tous ceux et celles qui travaillent au bureau régional, qu'il s'agisse des permanentes et permanents syndicaux, titulaires ou suppléants, des coordonnatrices et coordonnateurs de campagne et des dirigeantes et dirigeants. Chaque personne applique ses compétences et son expérience à un travail qui peut parfois être très frustrant et exigeant. Servir les membres nécessite souvent que l'on se batte avec les employeurs, les compagnies d'assurance, les gouvernements, ou, dans certains cas, que l'on tienne tête à d'autres membres ou à leurs représentants syndicaux.

Au nom de la région de l'Atlantique, je tiens à remercier la consœur Line Doucet (Moncton), les confrères Scott Gaudet (Summerside) et George Nickerson (Fredericton-Oromocto) d'avoir mis l'épaulé à la roue au nom des membres. À quelques reprises au cours du mandat, Line est venue prêter main-forte au bureau régional, alors qu'il manquait de personnel et que les besoins étaient criants. Scott et George ont tous deux travaillé aux campagnes nationales : *Vers des collectivités durables*, dans le cas de Scott, et *Bâtir notre pouvoir*, notre plus récente campagne, dans le cas de George.

Je tiens également à remercier personnellement le confrère Tony Rogers pour son engagement indéfectible envers le STTP. Tony a mis de côté ses propres intérêts et retardé ses projets de retraite afin de poursuivre le travail important entrepris par le Comité de l'annexe « AA ». Ce genre de dévouement et d'engagement envers les membres est rare de nos jours. Merci, Tony. Tous ceux et celles qui comprennent l'importance de transmettre les connaissances à la relève pour assurer la bonne marche du STTP savent combien ces gestes comptent.

Au nom de la région de l'Atlantique, je tiens à remercier tous les membres qui ont posé leur candidature et qui ont été élus à un comité ou à un conseil au palier régional ou national. Le STTP est en grande partie dirigé par des membres qui consacrent temps et énergie à son avancement. Un très grand merci à ceux et celles qui ont renoncé à du temps passé en famille et avec leurs amis pour faire du STTP le meilleur des syndicats.

Je profite de l'occasion pour remercier personnellement le confrère Craig Power, tout dernier membre à se joindre à l'équipe du bureau régional à Halifax pour représenter les membres de l'Atlantique. Je le remercie de sa détermination, de son travail acharné et de son empressement à relever de nouveaux défis.

Je dis un grand merci à la consœur Anita Bock, qui, depuis 2015, joue un rôle de premier plan dans le service des griefs. Sa vaste expérience de factrice et de commis des postes dans diverses régions du pays est très utile à l'excellent travail qu'elle accomplit chaque jour à titre de permanente syndicale régionale.

Un simple merci ne semble pas suffisant pour dire toute mon appréciation du travail accompli et du leadership manifesté par notre dirigeant régional des griefs, Jim Gallant. À la fin de la journée, lorsque tout le monde est de retour à la maison, plus souvent qu'autrement, Jim est là à abattre du boulot à l'une de ses nombreuses tables de travail qu'il affectionne au bureau. Non seulement Jim s'occupe de 99,9 % des arbitrages de la procédure officielle de la région, mais il se charge aussi des arbitrages de la procédure régulière. Il donne un coup de main aux autres membres du bureau (surtout moi), aux dirigeantes et dirigeants des sections locales et aux autres dirigeantes et dirigeants des griefs à l'échelle du pays. Jim est le plus ancien dirigeant régional des griefs du Syndicat et, à ce titre, il possède un savoir-faire inégalé en matière de griefs et d'arbitrage et dans la plupart des autres dossiers traités par le Syndicat. Voir Jim démolir la position des témoins de l'employeur et l'argumentaire des avocats à 500 \$ l'heure est quelque chose de stupéfiant.

Malgré certains doutes qui subsistent de ma décision de voter en faveur de la prolongation des conventions collectives, il y a un regret qui ne me quitte pas, et c'est le fait que Jim n'a pas eu la chance tant attendue de faire partie du comité national de négociation et de négocier une convention collective à portée nationale. J'espère sincèrement que l'occasion se représentera un jour. Encore une fois, merci Jim, de tout ton travail au nom du Syndicat.

Enfin, je tiens à remercier tout particulièrement la consœur Toni MacAfee, dirigeante régionale chargée de l'éducation, de l'organisation et de la syndicalisation, négociatrice régionale, responsable des demandes d'appel dans les dossiers de prestations d'invalidité de courte durée, défenseuse des droits des femmes et des droits de la personne, et j'en passe. Toni est le ciment qui unit notre bureau. Sans son feu sacré, ses connaissances et son expérience des conventions collectives et des statuts nationaux, moi et d'autres du bureau régional ne serions pas en mesure d'accomplir autant de travail que nous le faisons en ce moment. La plupart du temps, lorsque Toni ne planche pas sur un de ses nombreux dossiers, elle aide les autres, sans demander rien en retour. Souvent, ses idées et suggestions se retrouvent dans le rapport ou le discours de quelqu'un d'autre. La région de l'Atlantique et le STTP sont très chanceux de pouvoir compter sur Toni, et même si certains diront que j'ai un parti pris, parce que Toni est ma conjointe, il suffit de regarder la qualité et le volume de travail qu'elle accomplit au nom du STTP pour constater que je n'invente rien. Merci Toni!

CONCLUSION

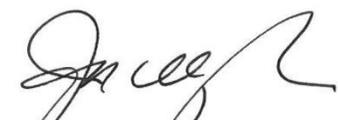
Un dernier merci, et il s'adresse à tous les membres qui ont été élus lors des conférences régionales précongrès de 2022. Je vous souhaite bon succès dans votre travail au cours du prochain mandat.

Le congrès national de 2023 se déroule à un moment crucial pour le syndicat et ses membres. Nous commençons enfin à sortir de la tourmente et du chaos causés par la première pandémie mondiale depuis 1917, et il nous faut trouver des moyens de revenir à une routine plus normale. Les déléguées et délégués au congrès débattront de résolutions qui devront nous renforcer en tant que syndicat militant et non nous isoler et nous diviser. J'ai l'impression que la plus grande difficulté qui découlera du congrès sera de faire front commun et de ne ménager aucun effort pour exiger des comptes des employeurs et des gouvernements dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses.

Ensemble, soyons la force qui rendra possible les changements souhaités dans les lieux de travail, les collectivités et le pays.

Bonne chance à tous et à toutes!

Solidarité,



Jeff Callaghan
Directeur national de la région de l'Atlantique

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DU QUÉBEC

Conseur,
Confrère,

Chaque mandat possède ses propres particularités et peut sembler en être un unique en son genre. Cependant, le dernier mandat s'est démarqué par des événements qui ont forcé le STTP dans des avenues jamais explorées auparavant. La région du Québec n'est pas différente des autres, et les défis se sont accumulés et n'ont pas cessé de nous donner du fil à retordre.

Malgré ces difficultés, nous avons tout de même réussi à traverser cette période difficile et nous avons appris énormément de nouvelles technologies et de nouvelles façons de travailler.

GRIEFS, TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (TAT) ET PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE (PAICD)

Durant ce mandat, le poste de dirigeante/dirigeant régional des griefs est devenu vacant et a fait l'objet d'élections. Le changement de garde s'est fait un mois avant l'application des mesures sanitaires au Québec. Le département du grief de notre région a dû s'organiser rapidement tout en apprenant les rouages du télétravail et de la technologie qui s'y rattache.

Au moment d'écrire le présent rapport, la région du Québec possède 3700 griefs actifs, dont la grande majorité sont liés à des griefs nationaux. En fait, seulement 70 griefs environ restent à traiter par le département du grief régional. Il faut de quatre à cinq mois environ pour qu'un grief soit vu en saisine à partir du moment où il est déposé au palier local.

Depuis 2020, la région n'a eu que neuf arbitrages de griefs réguliers, tous plaidés par les permanente et permanents régionaux, les autres griefs ayant tous été réglés en préarbitrage. Quatre arbitrages formels ont été plaidés par nos avocate et avocats. Entre le 1^{er} février 2020 et le 1^{er} août 2022, 654 griefs ont été réglés en saisine, dont 612 ont été fermés, ce qui n'inclut pas tous les dossiers réglés hors saisine par le bureau régional. Environ 1500 griefs se trouvant dans le système des griefs pour différentes raisons et n'ayant aucun espoir d'être fixés à nouveau sur une saisine ont également été traités. Mis à part les griefs du *lock-out* 2011, aucun grief ne se trouvant actuellement dans le système des griefs n'est plus vieux que 2018.

Du côté des dossiers d'accidents de travail, six dossiers ont été plaidés devant le Tribunal administratif du travail (TAT). Après la pandémie, un retard impressionnant a été généré dans le système du TAT, et les dossiers ont été libérés pour être traités au printemps 2022. Depuis le début du mandat, un total de 162 dossiers ont été traités et finalisés par le bureau régional. Cinquante-deux dossiers sont encore actifs, et ils sont soit en train de se finaliser soit en procédure de traitement.

Du côté de l'assurance-invalidité de courte durée (PAICD), 200 dossiers ont été ouverts depuis février 2020. Nous avons comptabilisé les résultats obtenus en 2022 dans les dossiers PAICD qui avaient été refusés initialement et, seulement pour cette année, nous avons gagné 238,6 semaines de salaires en invalidité.

ÉDUCATION, TRAVAIL DU BUREAU ET CONTACT AVEC LES SECTIONS LOCALES

Malheureusement, l'éducation est le secteur où la pandémie a le plus durement frappé. Encore à ce jour, plusieurs cahiers de formation du STTP ne sont pas traduits ni mis à jour en version adéquate pour la formation en ligne. La région a dû construire ses propres cours que nous utilisons encore à ce jour.

Dès le mois de mars 2020, le bureau régional a commencé à utiliser Teams pour le travail quotidien, pour ses rencontres avec l'employeur, etc. Toutefois, il aura fallu attendre jusqu'au mois de novembre 2020 pour pouvoir commencer à utiliser les plateformes Teams et Zoom afin de dispenser des formations. En outre, le comité régional (CER) a également dès lors commencé à rencontrer les comités exécutifs locaux (CEL) de façon plus régulière, en organisant des rencontres en ligne de deux à trois heures à intervalles plus ou moins réguliers.

Avec un changement dans les tâches des permanentes et permanents syndicaux, la technologie nous a permis de rencontrer les sections locales plus souvent qu'il en aurait été autrement. La pandémie nous a éloignés physiquement des sections locales, mais elle nous a aussi permis de découvrir et d'utiliser d'autres façons de rester en contact.

Aussi, le bureau régional a pu tester le lieu de travail flexible en long et en large. Là où certains étaient totalement pour le télétravail et d'autres étaient totalement contre, il ne reste que des gens beaucoup plus nuancés de part et d'autre. Bien que le lieu de travail flexible possède des limites, il est clair à ce stade-ci qu'il est possible de faire du travail à partir d'un autre endroit que le bureau régional.

SYNDICAT

Il s'agit de mon deuxième mandat à titre de directeur national, et je dois dire que ce mandat a été particulièrement exigeant pour le Conseil exécutif national (CEN). Je fais partie du groupe, et je ne tente aucunement de m'en dissocier. Ce sur quoi le CEN pourrait être blâmé, je le prends aussi. Mais il est important de souligner que les conflits qui rongent les relations entre nos membres se répercutent sur les représentantes et représentants syndicaux. En plus, depuis le début du mandat, un nombre alarmant de représentantes et représentants syndicaux du STTP ont quitté l'organisation, et certains sont même partis travailler pour notre employeur.

À mes yeux, les raisons sont évidentes même si elles sont complexes en soi. La première est la façon dont nous nous traitons, entre membres. Il semble plus facile de se battre entre nous que de trouver des solutions pour se battre ensemble.

Deuxièmement, la façon dont le syndicat traite ses représentantes et représentants : ces derniers n'ont pas le droit au même traitement que nous croyons adéquat pour nos membres. On n'a qu'à penser à la politique de vaccination du STTP, ou aux énormes disparités qui existent dans les conditions de travail entre les représentantes et représentants du STTP et celles des représentantes et représentants des autres syndicats pour y trouver quelques exemples.

Tant que le STTP et ses membres continueront dans la direction actuelle, il sera impossible de garder nos représentantes et représentants syndicaux à l'intérieur de l'organisation.

CAMPAGNE

Pour le STTP, la syndicalisation externe est importante. Permettre à la classe ouvrière d'avoir accès à des avantages sociaux et des salaires intéressants tout en les invitant dans la famille du STTP est une priorité pour notre organisation.

Ceci étant dit, la région du Québec a déjà discuté avec les membres du bureau national à quelques reprises, durant ses conférences et ses rencontres mensuelles, de son désir de voir mettre de l'avant aussi l'organisation interne. La campagne *Bâtir le pouvoir des membres* répond à certaines de ces attentes, et nous avons accueilli son arrivée avec entrain.

Si nous voulons inviter des travailleuses et des travailleurs à rejoindre notre organisation, et leur vendre que nous sommes la demeure dont ils ont besoin, nous devons avoir une base solide et un toit sous lequel vivre. Le STTP n'est plus à l'endroit où il était il y a de cela 20 ans. La base n'est plus aussi soudée qu'elle était et, malgré que nous ayons encore le désir d'améliorer notre vie au travail, certains membres ne voient plus le Syndicat comme la solution. La première étape pour régler un problème est de reconnaître qu'il y en a un. Si la campagne nous permet de recoller certains morceaux, profitons-en. Nous saluons tout particulièrement l'organisateur interne Richard Martin pour son travail et son dévouement.

Je voudrais aussi ajouter que la campagne *Vers des collectivités durables*, au Québec, a été d'une efficacité remarquable. Les deux coordonnateurs des régions du Québec et du Montréal métropolitain ont fait de nombreuses rencontres et ont fait briller le STTP auprès des organisations municipales, régionales, provinciales et nationales autant au niveau politique qu'au niveau des entreprises extérieures. Je tiens à remercier Michel Côté et Hugo Charrette, coordonnateurs, pour leur vision, leur acharnement et leur dynamisme.

TECHNOLOGIE

Pour le meilleur ou pour le pire, la pandémie a forcé les organisations comme la nôtre à s'adapter. Le STTP avait déjà fait la promesse de mettre sur pied un système informatique qui permettrait autant aux membres qu'aux représentantes et représentants syndicaux de travailler sur une plateforme unique où se trouveraient les différentes facettes du travail du Syndicat. Aujourd'hui, il semble que nous soyons encore loin du projet fini.

Nous devons nous mettre à niveau. Nous devons, à tout prix, rejoindre l'ère technologique qui est disponible en 2023 : posséder une plateforme numérique par laquelle les membres peuvent avoir accès à leur profil et où se trouvent des informations sur leurs griefs, les formations disponibles, les mises à jour des négociations et les informations générales du Syndicat. Cette plateforme pourrait aussi servir à organiser des rencontres en vidéoconférence et permettre aux membres et aux sections locales de communiquer ensemble.

Le site internet actuel permet d'afficher des bulletins destinés aux membres et offre un accès à certaines archives, mais un outil plus complet et dynamique aurait permis au Syndicat de garder un contact plus efficace avec les membres en période de pandémie.

BUREAU

Nous étions déjà conscients de la situation, mais la pandémie a mis encore plus en évidence le fait que notre bureau régional est désuet. La région du Québec occupe un condominium, dont il n'est pas propriétaire, qui aurait besoin d'être rénové au grand complet. Depuis sa construction il y a de cela plus de 25 ans, aucun argent n'a été investi dans la réfection du condo (ni même pour le repeindre). De plus, n'étant pas propriétaire, le STTP n'a aucun avantage à investir dans la réparation du bureau. Nous envisageons fortement de quitter l'endroit pour nous installer ailleurs.

FUSION

La région du Québec est passée de 32 sections locales à 31 durant le mandat, avec la fusion de la section locale de Thetford Mines avec celle des Bois-Francs.

REMERCIEMENTS

Comme à l'habitude, ce mandat a été essoufflant, mais peut-être plus que les autres. Entre les départs en milieu de mandat et la pandémie, le travail traditionnel a été interrompu et sa nature en a été profondément changée. J'ai eu la chance de commencer le mandat avec les confrères Stéphane Vallée et André Jacob, qui avaient été élus respectivement aux postes de dirigeant régional des griefs et dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation. Leurs départs ont provoqué un chamboulement pour notre organisation, mais aussi personnellement. Je tiens à les remercier pour leur travail, leur implication et leur amitié tout au long de leur mandat.

Je veux ensuite remercier l'équipe sortante du bureau régional (en ordre alphabétique) : Audrey Pepin, Camille Pepin, Jean-François Simard, Jérôme Roberge, Joanne Chabot, Judith Nadeau, Léopoldine Leblanc et Vincent Lambert. Vous êtes sans l'ombre d'un doute une équipe de travail fantastique.

Je ne peux passer sous silence les remerciements à ma famille, qui m'a vu dans tous mes états à cause du Syndicat, et qui m'a permis de continuer à m'impliquer malgré les réalités familiales. Je vous aime.

Je veux enfin remercier tous les gens qui m'entourent au STTP. Les membres de la région du Québec, vous qui avez continué de militer malgré la pandémie et la distance, vous êtes, à chacune de nos rencontres, l'élément qui me rappelle pourquoi j'aime autant faire mon travail. Aussi, les membres du bureau national et des autres régions avec qui je travaille. Je vous remercie d'être passés sur mon chemin, bien que vous rendiez parfois ma vie difficile (en toute amitié)!

CONCLUSION

Le Syndicat est rempli de gens qui pensent de différentes façons. Nous sommes tous différents, autant en profondeur qu'en surface. J'espère juste que nous puissions trouver une façon de concilier nos différences. Le jour où nous pourrons le faire, l'organisation entière se portera mieux. Merci à vous tous.



François Senneville
Directeur national, région du Québec
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

RAPPORT CONJOINT DE LA DIRECTRICE NATIONALE ET DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Le rapport que vous vous apprêtez à lire a été écrit conjointement par Nancy Beauchamp, qui a été directrice nationale jusqu'en août 2022, et par le directeur national actuel, Yannick Scott, qui est entré en poste le 23 août 2022.

LA PANDÉMIE

Ce qui restera dans nos mémoires collectives lorsque nous penserons au mandat 2019-2023, c'est sans aucun doute l'arrivée imprévue de la covid-19. Notre vie en général a été perturbée, mais également notre vie professionnelle et notre façon d'offrir les services aux membres.

Nous avons dû faire face à des changements sociétaux drastiques : couvre-feu, port du masque, isolement, crainte de transmettre le virus aux gens que nous aimons ou à ceux et celles que nous côtoyons. Nous avons, tous et toutes, fait preuve de courage, de résilience et de solidarité malgré les difficultés que nous avons vécues au fil de la pandémie.

La santé mentale en a pris un coup, puisque les contacts humains sont essentiels dans nos vies. Nos déléguées et délégués sociaux ont été d'une aide incroyable pour aider les plus vulnérables à passer au travers des passages plus difficiles. Le STTP et ses membres savent depuis longtemps que ce réseau est nécessaire et bénéfique. Nous devons continuer de demander une pleine reconnaissance de ces ressources phares qui mettent en lumière l'importance de l'être humain dans nos milieux de travail. Notre but sera atteint lorsque la convention collective contiendra des dispositions claires sur le travail des déléguées et délégués sociaux et l'accès à leurs services.

Merci pour le travail que vous avez effectué pendant la pandémie. Nous avons démontré que le travail que nous faisons est important pour l'ensemble de la société. Il serait temps d'être reconnus à notre juste valeur et de bâtir notre futur en offrant des services additionnels à notre véritable patron : la population.

VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES

La campagne « Sauvons Postes Canada » a été remplacée par la campagne « Vers des collectivités durables ». Vous avez tous et toutes entendu le confrère Hugo Charette s'enflammer à ce sujet et vous parler avec passion des différents projets que le STTP met de l'avant pour assurer notre avenir et celui de la société d'État. L'équipe québécoise, formée des confrères Hugo Charette et Michel Côté, a mené une campagne incroyable dans la province, rencontrant les députés et députées de tellement de circonscriptions que notre rapport serait interminable si nous les nommions tous. Nous sommes très fiers d'eux et de la façon dont ils ont mené ce dossier. Ils étaient convaincus et ont très certainement convaincu beaucoup de personnes d'intérêt.

Les services financiers sont très certainement notre plus grosse victoire, depuis le temps qu'on disait à Postes Canada d'aller vers l'expansion des services, et surtout vers les services bancaires, qui sont très lucratifs.

Une fois de plus, nous ne le dirons jamais assez, mais qui de mieux que les travailleuses et travailleurs des postes pour expliquer l'importance de nos projets? Vous êtes tous et toutes des ambassadeurs puisque vous avez accès à chaque porte, et par conséquent, à chaque citoyen et citoyenne de notre beau pays. Parlez de nos projets à chaque BBQ et chaque rencontre d'école, d'église ou de sport. Il faut que tout le monde comprenne l'importance que Postes Canada soit novatrice et qu'elle offre des services de proximité et écoresponsables.

NÉGOCIATION ET ARBITRAGE

Négociation 2017-2018-2019-2020

Lorsque le mandat a débuté, nous étions en processus d'arbitrage obligatoire pour les deux conventions collectives vu l'échec des négociations et l'impasse totale sur l'ensemble des enjeux soumis.

Ce fut un long processus qui s'est soldé par deux conventions collectives imposées le 11 juin 2020 par l'arbitre MacPherson. Une décision arbitrale n'est jamais souhaitée, et nous espérons que Postes Canada va enfin comprendre qu'il est préférable de s'asseoir avec nous et de régler les problèmes vécus par les membres au lieu de les reporter d'année en année.

Négociation de 2021-2022

Débuter une négociation en période d'incertitude causée par la pandémie était loin d'être idéal. Il faut se rappeler qu'on n'avait pas le droit de se rencontrer, qu'on avait un couvre-feu et que plusieurs commerces étaient encore fermés. Le Conseil exécutif national a convenu avec Postes Canada d'une prolongation de 2 ans des deux conventions collectives, afin de laisser passer cette période difficile en protégeant nos acquis et en tentant de régler autrement les problèmes qui perdurent. Il est clair que ce projet n'a pas fait l'unanimité au sein des membres, mais le Conseil exécutif national savait que l'appui du public, si cher à nos luttes, n'aurait pas été au rendez-vous, compte tenu des nombreuses pertes d'emplois autour de nous.

Au moment d'écrire ces lignes, nous consultons les membres afin de mettre en place notre cahier de revendications pour les prochaines négociations.

DÉCISION SUR LES LIASSES MULTIPLES

Ce fut une très grande déception de lire cette décision après un si long combat. Nous pouvons dire que nous avons épuisé tous les recours afin de nous assurer que les méthodes de travail imposées par l'employeur étaient sécuritaires pour les travailleurs et travailleuses des postes. Nous savons que la méthode à une liasse est la plus sécuritaire lorsqu'on livre LE courrier, et nous vous encourageons à utiliser l'autorisation obtenue, lors de l'arbitrage devant MacPherson, de préparer votre courrier dans votre camion avant de partir pour la livraison, afin d'avoir une seule liasse (poignée) lors de la livraison à pied de votre itinéraire.

ARBITRAGE SUR L'INTRODUCTION DES ACHEMINEUSES ET ACHEMINEURS

L'employeur impose de plus en plus le système basé sur les achemineuses et achemineurs dans notre région afin de pallier les problèmes d'espace, sans grande ouverture pour des systèmes de remplacement, comme celui de Deerfoot. Une décision arbitrale est attendue – en espérant l'obtenir avant que vous ayez ce rapport entre les mains.

Le STTP est d'avis que plus nous passons de temps dehors, plus nous augmentons le risque de nous blesser ou encore de nous épuiser. Les intempéries, la noirceur et la lourdeur de la charge de travail sont les principales causes de blessures.

De plus, l'employeur ne respecte même pas la convention collective ni le SMIFF lors de la création du nombre de postes d'achemineuses et achemineurs, en inventant une formule magique au lieu de se baser sur les valeurs de temps établies et acceptées par les parties. Encore une fois, au lieu de discuter, la gestion de Postes Canada préfère imposer sa vision et espérer se faire dire qu'il s'agit de son droit de gérance.

LES DÉFIS

La prochaine ronde de négociations ne sera pas de tout repos. La pandémie, l'inflation et le spectre d'une récession donneront tous les arguments à l'employeur pour essayer de sabrer, une fois de plus, nos avantages sociaux. En contrepartie, le manque de personnel, la rétention de main-d'œuvre et notre détermination jouent en notre faveur. Mais il faudra être sur nos gardes, car l'employeur teste déjà de nombreuses technologies afin de remplacer le personnel des groupes 1 et 2 tout en continuant d'attaquer les groupes spécialisés.

À VENIR

Les luttes ne cesseront pas avec un employeur comme le nôtre, il faut donc s'armer de conviction, de détermination et de créativité afin de trouver des solutions aux enjeux qui nous tiennent à cœur. Nous avons mis sur pied la campagne « Bâtir notre pouvoir » afin de susciter la participation active de chaque milieu de travail, car tout le monde sait que lorsque nous sommes unis et solidaires, nous pouvons faire l'impossible.

Pour ceux et celles qui me connaissent, vous connaissez mon expression, « l'effet King Kong », qui insuffle une force incroyable à nos leaders lorsqu'ils se sentent appuyés par les membres grâce à leurs actions sur les planchers de travail. Faites de vos leaders des « King Kong », et vous verrez à quel point nous allons relayer et amplifier votre voix. Ne baissez jamais les bras, car c'est VOTRE lutte pour VOS conditions de travail. Ensemble, nous sommes tellement plus forts!

REMERCIEMENTS

Vous trouverez les remerciements de Yannick dans le rapport du Dirigeant de l'éducation et de l'organisation.

Comme c'est mon premier et dernier rapport, je vais débiter par vous dire un très gros MERCI pour la confiance que m'avez accordée au fil des années. Je me souviens très bien, lors de mon transfert dans la région du Montréal métropolitain, à quel point je me sentais petite et minoritaire à titre de FFRS dans un monde principalement urbain.

Pourtant, à quelques exceptions près, vous m'avez accueillie sans préjugé et avec une très grande ouverture. Vous m'avez accordé votre soutien chaque fois que j'ai brigué un poste, et m'avez permis d'accomplir des tâches que, même moi, je n'aurais pas cru être en mesure d'accomplir. Plus de 15 ans à plein temps pour cette organisation que je chéris... C'est à vous que je le dois.

Je me considère EXTRÊMEMENT chanceuse d'avoir croisé des gens exceptionnels sur mon chemin syndical. Plusieurs d'entre eux nous ont soit quittés trop jeunes, soit profitent d'une retraite bien méritée, alors que d'autres continuent de défendre vos droits jour après jour.

J'ai une pensée pour Michel Dulude, Michel Chevrier, Serge Drouin et Louis Langlois, qui nous ont quittés trop jeunes, mais qui m'ont laissé des souvenirs impérissables.

Ceux sans qui je ne serais probablement pas la personne que je suis : Yves Chaloux, Jacques Valiquette et Sylvain Lapointe. Vous avez, chacun à votre manière, éclairé mon chemin et fait de moi une meilleure personne. Votre disponibilité, votre bienveillance et votre franchise ont fait de vous des mentors d'exception. Vous avez une place de choix dans mon cœur pour toujours. Vous savez que je vous aime d'amour. Je ne peux pas passer sous silence ma belle Lucie Monette, et ce cher Mario David, pour leur disponibilité et leur si grand cœur.

Anny Lesage, mon amie qui est si différente de moi, mais qui, je crois, me complète tellement bien. Je t'aime, même si ce n'était pas toujours facile de remplir nos grandes chaussures. Et que dire du fait que nous étions 5 femmes à être élues sur 6 postes disponibles lors du dernier congrès? Chapeau, les filles (Yvrose, Stéphanie et Annie), pour le travail que vous accomplissez avec le soutien de Yannick et Martin!

Aux membres du Comité exécutif de la section locale de Montréal, qui a subi plusieurs départs pendant son mandat, je dis merci de leur soutien et du travail énorme qu'ils accomplissent quotidiennement auprès des membres. Notre travail est simplifié par votre dévouement et votre façon d'éteindre les feux au jour le jour sur les planchers de travail. Alain, ta passion, ton entêtement et ton acharnement m'ont impressionnée. Ma chère Darly, nous avons eu tant de discussions pour refaire le monde et le mouvement syndical! Ta franchise est sans contredit ta marque de commerce.

Je termine en remerciant nos précieuses adjointes administratives qui sont derrière notre travail, mais sur qui nous pouvons compter pour nous faire rayonner, et qui nous permettent de nous concentrer sur notre travail pendant que, telles de petites abeilles, elles nous rendent meilleurs. Sans elles, nous ferions piètre figure.

Nathalie, rayon de soleil du bureau régional, je te remercie pour ce que tu fais pour nous, et je ne parle pas seulement du travail. Ta personnalité et ta joie de vivre nous donnent le petit « kick » dont a besoin le monde syndical, qui n'est pas toujours facile. Je vais tellement m'ennuyer du positivisme inépuisable qui t'habite. Merci pour tout.

Signé par Nancy Beauchamp, première FFRS membre du Conseil exécutif national, et première directrice nationale de la région du Montréal métropolitain.

À bientôt,



Nancy Beauchamp
Directrice nationale
Région du Montréal métropolitain



Yannick Scott
Directeur national
Région du Montréal métropolitain

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DU CENTRE

Conseurs,
Confrères,

Conformément aux dispositions du paragraphe 3.04 des statuts nationaux, je sou mets mon rapport à votre analyse.

Le mandat qui se termine constitue mon dernier en tant que représentant syndical à plein temps, et directeur national de la région du Centre depuis 2008. Le travail au sein du Syndicat m'a permis de croître sur le plan personnel d'une manière que je n'aurais jamais cru possible. Au milieu des années 1990, je suis devenu délégué syndical à Toronto, et ce, pour de nombreuses raisons, l'une d'elles étant le sentiment d'inconfort que j'éprouvais à faire face à l'affrontement. Encore aujourd'hui, ce genre de situation me rend mal à l'aise, mais pas autant qu'avant.

Dans le présent rapport, contrairement à mes précédents, je livre surtout mes réflexions sur le Syndicat et le comportement de Postes Canada ces 15 dernières années. Élément central du mandat, la pandémie a eu un effet terrible sur les membres, et honnêtement, sur l'ensemble de la population. Mon propos porte aussi sur le vote de prolongation des conventions collectives, de même que sur des initiatives telles que les campagnes *Vers des collectivités durables* et *Bâtir notre pouvoir*, qui, souhaitons-le, auront de grandes retombées pour le Syndicat.

La région du Centre

En 2022, la région du Centre a déménagé au 34, chemin Colonnade, après des années passées au 280, rue Metcalfe. Le nouveau bureau est beaucoup plus agréable et mieux équipé que l'ancien. Ce déménagement a eu des effets positifs sur la santé des membres de notre équipe puisque personne, cet hiver, n'a eu le rhume, contrairement aux années précédentes, où les gens étaient souvent malades. Comme quoi, le lieu de travail peut parfois avoir des effets nuisibles sur la santé sans qu'on arrive à trouver la cause exacte. Bref, les membres qui formeront la prochaine équipe du bureau du Centre n'auront pas à craindre pour leur santé.

Au cours du mandat, deux membres de l'équipe du bureau du Centre ont quitté leur poste. Dans un cas, la personne a accepté un poste au sein d'un autre syndicat, et dans l'autre, la personne s'est jointe au service des relations de travail de Postes Canada. Ces deux départs, survenus en pleine pandémie, nous ont compliqué la tâche, mais l'un d'eux s'est avéré un mal pour un bien. Toutefois, grâce au soutien et aux efforts des autres membres élus du bureau, nous avons mené le mandat à terme et sommes toujours en vie!

En début de mandat, le bureau du Centre a accueilli la consœur Nathalie Nadeau, première membre de l'unité des FFRS à y être élue. La consœur Nadeau a déployé beaucoup d'efforts tout au long du mandat pour apprendre les dispositions d'une convention collective qui lui était nouvelle, et ses efforts ont porté fruit. Pour sa part, le confrère Peter Denley, après son départ du bureau national, s'est joint de nouveau au bureau du Centre, cette fois en tant que dirigeant de l'éducation et de l'organisation, où sa vaste expérience a été la bienvenue. Le confrère Don Chartrand, permanent syndical et spécialiste chevronné de l'arbitrage, a accepté, pour les derniers mois du mandat, d'occuper aussi le poste de dirigeant des griefs de la région. Il s'est acquitté de toutes ces responsabilités sans aucune difficulté, et nous lui en sommes grandement reconnaissants.

Vers le début du mandat, le bureau national a communiqué avec le confrère Terry MacDonald pour lui proposer de siéger au comité de l'annexe « AA ». Nous avons alors fait appel aux permanentes et permanents syndicaux suppléants élus au dernier congrès pour remplacer le confrère MacDonald et les deux autres membres qui ont quitté leur poste en cours de mandat. Le confrère Stéphane Rioux, de la section locale de Cornwall, est le permanent syndical suppléant pour qui l'arrivée en poste a été la plus complexe, car elle s'est faite peu après le début de la pandémie. Le télétravail a compliqué la situation en raison de l'absence de soutien en personne et de la nouveauté des tâches. Par ailleurs, le bureau du Centre a accueilli à deux reprises la consœur Trina Elson, de la section locale de Belleville. Ne ménageant aucun effort pour servir les membres, la consœur Elson a su bien maîtriser son rôle au bureau lors de son deuxième séjour, et ce, toujours le sourire aux lèvres. Enfin, nous avons accueilli le confrère Bob Blais, de la section locale de Sudbury, que je connais comme membre du comité exécutif de la section locale depuis mon premier jour au poste de directeur national de la région du Centre. Le confrère Blais a fait preuve d'une grande diligence, et sa vaste expérience nous a été grandement utile.

Le bureau du Centre a connu des changements au sein du personnel administratif. En effet, la consœur Lucie Pagé a pris sa retraite, et son départ a créé un grand vide. Heureusement, la consœur JoAnne Louiseize est revenue parmi nous, après un séjour de quelques années au bureau national. Son retour a permis de pallier le départ de la consœur Pagé. La consœur Sandra Roy travaille au bureau régional depuis de nombreuses années, et elle y était déjà bien avant mon arrivée. Travailler avec ces trois consœurs a été un réel bonheur. Après la première année de confinement, nous avons examiné la loi, et nous en avons conclu que, selon la législation de l'Ontario, nous étions un service essentiel. Les trois consœurs ont joué un rôle crucial dans la bonne marche de notre travail quotidien, car quelques-uns d'entre nous étaient retournés au bureau à plein temps. Sandra et JoAnne sont la voix du bureau régional : ce sont à elles que les gens s'adressent lorsqu'ils appellent au bureau. Nous avons beaucoup de chance de travailler avec elles, et je ne saurais trop les remercier de tout le travail qu'elles accomplissent. Et, au nom du bureau, je tiens à souhaiter à Lucie une très belle retraite bien méritée.

Au cours du mandat, de nombreuses sections locales ont malheureusement été mises en tutelle. Les sections locales de Kenora et de Hearst ont vu leur tutelle prendre fin, comme tout récemment celle d’Alexandria-Hawkesbury, ce qui est une bonne nouvelle. Toutefois, au moment de rédiger le présent rapport, les sections locales de Thunder Bay, Dryden et Petawawa-Deep River étaient toujours en tutelle. Au cours du mandat, il a été difficile de maintenir en place le comité exécutif de chaque section locale. Nous espérons que les déléguées et délégués au congrès adopteront la résolution visant la relance des conseils du travail pour qu’ils servent à mobiliser les troupes et permettent à la grande majorité des nouveaux membres de mieux comprendre les rouages internes du syndicat et de s’y intéresser. Les conseils du travail sont dirigés par des militantes et militants de la base, et il faut en informer les nouveaux membres dans l’espoir qu’ils assument la responsabilité de veiller au bon fonctionnement de l’organisation et à la protection du régime de retraite, l’objectif ultime du Syndicat.

Il y a toujours place à l’amélioration, et, en ce sens, j’encourage les membres qui siègent au comité exécutif de leur section locale à communiquer leurs idées sur la façon d’améliorer le fonctionnement de l’organisation et accroître la présence syndicale dans les lieux de travail afin de protéger les acquis et de se battre pour l’amélioration des salaires et des conditions de travail. Grâce aux nouvelles méthodes de communication par vidéoconférence, devenues grandement accessibles, nous avons espoir d’en tirer le meilleur parti pour l’avenir.

Campagnes

La campagne *Vers des collectivités durables* a connu un franc succès, et nous espérons la poursuivre encore longtemps. La relance d’une banque postale est plus que jamais une possibilité bien réelle dans la lutte que nous menons pour obtenir l’inclusion financière de toute la population. Deux carrefours communautaires ont été mis sur pied : l’un à Membertou, une communauté autochtone de la région de l’Atlantique, et l’autre à High Prairie, dans la région des Prairies, où il fournit des services aux communautés autochtones des environs. Nous espérons reproduire le modèle ailleurs au pays pour procurer des emplois aux populations autochtones au sein même de leur collectivité, ainsi qu’aux collectivités mal desservies qui sont privées de toute succursale bancaire ou de coopérative financière.

La campagne *Bâtir notre pouvoir*, lancée en 2022, vise à cartographier les lieux de travail à l’échelle locale pour y repérer les membres désireux de participer au renforcement du Syndicat en vue des prochaines batailles à livrer dans le cadre des négociations avec l’employeur et le gouvernement. Nous avons accompli un exploit en mettant fin aux visées de Postes Canada de livrer le courrier à des boîtes postales communautaires, une mesure qui devait s’appliquer à l’ensemble de la population. Cependant, si vous croyez que cette bataille est derrière nous, détrompez-vous. Si les conservateurs sont élus aux prochaines élections, ayez la certitude que Postes Canada relancera l’idée de livrer le courrier à des boîtes postales communautaires pour l’ensemble de la population. La société d’État présentera le tout dans un enrobage attrayant et insistera sur la santé et la sécurité pour que l’idée passe comme une lettre à la poste auprès de l’électorat. Il s’agit d’une attaque directe contre des emplois bien payés, et il faudra faire l’impossible pour empêcher le gouvernement d’y parvenir. Si la suppression de la livraison du courrier à domicile figure de nouveau au programme, une lutte sur tous les fronts sera nécessaire pour protéger les services publics ainsi que les emplois bien payés et le régime de retraite.

Nous avons reçu la décision finale sur l'équité salariale, et je n'ai pas pu m'empêcher de penser à une réunion qui a eu lieu dans une grande section locale de la région, il y a quelques années, au moment où le Syndicat lançait sa campagne sur l'équité salariale et la présentait aux membres FFRS. Les représentantes et représentants syndicaux qui participaient à la réunion avaient été fustigés haut et fort par une majorité de membres FFRS qui leur reprochaient de mener une campagne stupide et leur demandaient pourquoi le STTP gaspillait ainsi ses fonds. La patience est une qualité, et cette fois-ci, elle s'est avérée fort utile, comme nous avait permis de l'espérer l'avis juridique que le Syndicat avait sollicité dans ce dossier. Résultat : depuis l'adhésion des FFRS au STTP, en 2003, les salaires et les avantages sociaux de ces membres sont plus près que jamais de ceux de leurs homologues de l'unité urbaine. Il faut poursuivre la lutte visant à obtenir la parité entre les membres de ces deux unités de négociation.

COVID-19

Le mandat a été bousculé en raison de la pandémie, qui nous a frappés de plein fouet et que les nouvelles nous ont annoncées entre décembre 2019 et février 2020. En mars 2020, les autorités nous ont dit qu'il fallait rester à la maison pour éviter la contagion. Le télétravail a été très difficile parce qu'il nous a été imposé en très peu de temps, et nous n'y étions pas préparés. Au départ, nous pensions que la situation serait de courte durée et que tout redeviendrait ensuite normal. Malheureusement, la pandémie est toujours présente, et elle aurait été bien pire sans la vaccination, la distanciation et le port du masque. À l'heure actuelle, il y a plus de décès qu'au début de la pandémie, et cette situation est attribuable aux hommes et aux femmes politiques, partout dans le monde, qui mettent de côté le principe de précaution au nom du capitalisme et qui suppriment les mesures visant le port du masque et la distanciation mises en place pour protéger les plus vulnérables et garder tout le monde en sécurité. Personne ne sait quand la pandémie prendra fin, mais il semble qu'elle est loin d'être terminée, car des millions de personnes souffrent de la covid longue, partout dans le monde. Autrement dit, des millions de personnes ressentent des symptômes de la covid depuis des mois, voire des années.

La pandémie a eu de graves conséquences sur les membres à cause de l'annulation de toutes les réunions censées se tenir en personne. Certaines de ces réunions ont eu lieu en ligne, par vidéoconférence, et ce mode de communication est devenu la norme pour la tenue des réunions syndicales-patronales avec Postes Canada. Il s'agit, admettons-le, d'une meilleure solution que celle des téléconférences. Par conséquent, pour remédier aux conséquences de la perte des réunions en personne, il faut accepter la technologie, laquelle pourra être utilisée de concert avec les réunions en personne.

Violence en milieu de travail

Au cours du mandat, les plaintes pour violence en milieu de travail ont fortement augmenté, et elles se sont répandues en peu de temps. De plus, certaines de ces plaintes découlaient du comportement de l'employeur, et vu l'inaction de ce dernier, la frustration des membres s'est accrue.

Il se peut que certains des problèmes qui sont survenus soient attribuables aux nouvelles dispositions du *Code canadien du travail* sur la violence en milieu de travail. Ces dispositions sont à l'origine d'une marche à suivre mise en place mais peu suivie par la direction dans de nombreux lieux de travail. En raison de ce manque d'adhésion à la marche à suivre établie, le bureau de la région a dû publier un bulletin pour avertir les membres de ne pas se servir de ce nouvel avis d'incident, et de plutôt recourir aux dispositions de la convention collective. Dans le cas de l'unité urbaine, nous encourageons les membres à déposer un grief aux termes de la clause 33.31 de leur convention collective. Pourquoi? Parce que le grief exige une réponse de la part de l'employeur, et si le Syndicat n'obtient pas cette réponse, il peut alors renvoyer le grief à une tierce partie pour obtenir des dommages-intérêts. Dans le cas de l'unité des FFFS, si l'incident de violence en milieu de travail porte sur l'un des motifs de discrimination interdits énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Syndicat encourage alors le dépôt d'un grief. Dans tous les cas, la nouvelle marche à suivre est censée rétablir l'harmonie dans le lieu de travail. Toutefois, en raison des retards à mener une enquête en bonne et due forme, et, dans certains cas, en raison de l'absence de prise de mesures pendant des mois, il était devenu clair que la nouvelle marche à suivre n'apportait aucun avantage aux membres, d'où la publication du bulletin.

Nous espérons que la marche à suivre visant à supprimer la violence en milieu de travail sera adoptée sans délai dans l'ensemble des lieux de travail.

La direction de Postes Canada

Travailler à la région du Centre vous garantit de vivre des péripéties au quotidien tellement les problèmes susceptibles d'atterrir à toute heure sur votre bureau sont variés, et ce, à un point tel que même une situation totalement nouvelle ne suscite que rarement la surprise.

Comme la plupart des emplois du domaine des relations de travail, le bureau régional gère lui aussi des rapports interpersonnels, et ceux-ci sont parfois compliqués à cause des difficultés qui se posent. Tenant compte de l'expérience que j'ai acquise au cours des années passées au bureau du Centre, je dirais que les relations syndicales-patronales ressemblent à des montagnes russes en raison du changement constant de superviseurs, de surintendants et de gestionnaires de zone locale. Il faut reconnaître qu'il y a quelques représentants patronaux avec qui il est facile de s'entendre, mais la majorité d'entre eux appliquent au pied de la lettre un manuel d'instructions. Ils n'ont aucune idée de ce que signifie la gestion, et quand se pose un problème non répertorié dans leur manuel d'instructions, ils sont pris au dépourvu.

Une situation en particulier m'a marqué, et j'y pense encore aujourd'hui comme d'un exemple de mauvais comportement de la part de certains cadres supérieurs. Un mois après le début de la pandémie, une des grandes sections locales de la région a envoyé un courriel au directeur de Postes Canada responsable de la région pour l'informer du manque de fournitures sanitaires destinées à protéger les membres. Pendant tout le premier mois de la pandémie, il n'y a eu aucune communication de la part de la direction locale sur les problèmes posés par la pandémie au sein de l'installation. Le ton du courriel de la section locale était direct, mais poli. Ce directeur de Postes Canada a envoyé un courriel à l'ensemble des gestionnaires de sa très grande région, y compris aux services de sécurité et d'enquête. La plupart sinon la totalité des destinataires du courriel n'avaient rien à voir dans cette histoire. Dans son courriel, le directeur déclarait sans ménagement qu'il fallait cesser toute discussion de la situation (la pandémie) avec la section locale, car elle ne cherchait qu'à causer des problèmes en cette période difficile. En clair, il s'agissait là d'un comportement motivé par une animosité antisyndicale, et le directeur n'avait aucune raison d'envoyer un courriel à l'ensemble des gestionnaires de zone locale et des services de sécurité et d'enquête de la région. Cependant, c'est ce que ce directeur a fait, et son geste s'est reflété dans le ton cassant qu'il a adopté pour parler du Syndicat. J'ai donc communiqué avec le directeur général de l'Ontario pour discuter de la situation. Il m'a rappelé et m'a laissé un message où il rejetait d'emblée mes préoccupations avant même que nous ayons pu en discuter. Ce type de comportement, où s'installe un mur de silence, n'est pas souhaitable, mais il existe bel et bien au sein de la direction, et il transparait dans certaines des enquêtes sur la violence en milieu de travail menées dans la région sous la responsabilité de ce directeur.

Le Syndicat a perdu un grand nombre de membres chevronnés, et il peine à les remplacer. Le même phénomène semble se poser du côté de l'employeur. Cependant, je peux affirmer en toute confiance que la plupart des jeunes recrues sorties tout droit de l'université pour occuper un poste au service des relations de travail de Postes Canada y sont uniquement parce qu'elles savent que gérer les relations de travail avec le STTP constitue l'étalon-or de leur formation dans le domaine. Elles acquièrent de l'expérience, puis passent en peu de temps à un autre emploi assorti d'un salaire dans les six chiffres, laissant ainsi, une fois de plus, la place à de nouvelles recrues qui devront apprendre leur travail par essais et erreurs.

Postes Canada sera toujours à la recherche de nouvelles recrues pour travailler au sein du service des relations de travail. Son principal objectif est de venir les chercher dans nos rangs, car elle sait que certains veulent uniquement augmenter leurs fonds de retraite et se servir de leur expérience syndicale contre leurs anciens confrères et consœurs de travail.

Conclusion

Dans mon premier rapport au congrès, j'ai écrit à propos du slogan du Syndicat – la lutte continue – que je le trouvais trop pessimiste. Puis, après quelques années de militantisme, j'ai écrit que non seulement le slogan me plaisait, mais qu'il me semblait tout à fait exact. Je le pense, encore aujourd'hui, après 31 ans à Postes Canada, dont une grande partie passée à titre de représentant syndical. Après un premier mandat au sein du Syndicat, voici ce que je pensais et continue de penser, encore aujourd'hui :

« Ayant occupé le poste de directeur national pendant trois ans et demi, j'en conclus que bon nombre, sinon la plupart, des difficultés qui surviennent au jour le jour à Postes Canada sont le résultat d'une mauvaise gestion, en commençant par celles des superviseurs dans nos lieux de travail, puis en amont. À l'instar de bien des entreprises, Postes Canada gère son personnel de gestion par la crainte. La direction fait ensuite répercuter cette crainte sur les travailleuses et travailleurs des postes. Et comme les gestionnaires des échelons inférieurs craignent la haute direction, il n'est pas surprenant de voir autant de conflits, d'indécisions et de craintes sévir aujourd'hui dans nos lieux de travail.

Je crois que si la direction recevait la formation nécessaire (y compris en matière de droits de la personne) pour faire son travail, tout comme nous le faisons nous aussi pour faire le nôtre, l'ambiance de travail à Postes Canada serait beaucoup plus saine. Or, la formation que la Société donne à ses gestionnaires ne tient aucunement compte du document même qui régit le travail dans les lieux de travail, c'est-à-dire la convention collective. Elle leur recommande d'apprendre la convention collective sur le tas. C'est très insuffisant, comme on peut le constater quand on suit un des cours du Syndicat sur la convention collective. La convention collective est un document compliqué qui exige de l'analyse et une formation pour bien la comprendre. À mon avis, tant que la direction à Postes Canada n'obtiendra pas la formation qui lui permettra d'accomplir ses tâches de manière adéquate et tant que le rôle du Syndicat dans les lieux de travail sera marginalisé, l'ambiance à Postes Canada ne s'améliorera pas de sitôt. »

Plus ça change, plus c'est pareil.

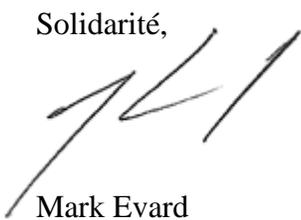
Je tiens ici à profiter de l'occasion qui m'est offerte pour remercier Nathalie, Don, Peter, Terry, Trina, Bob et Stéphane des longues heures de travail consacrées au Syndicat. Ces personnes forment un groupe qui a su bien représenter la région.

Je tiens aussi à remercier les adjointes administratives, Sandra Roy et JoAnne Louiseize, pour l'excellence de leur travail et le soutien qu'elles nous ont témoigné durant tout le mandat. Nos prises de position sont de nature politique, donc précaires, et ces deux consœurs apportent la stabilité dont la région a besoin.

Enfin, je tiens à remercier les membres de la région du Centre de m'avoir accordé le privilège de les représenter et de m'avoir soutenu et encouragé au fil des ans. J'espère que le congrès vous plaira, de même que les débats politiques, qui ne manqueront pas. N'oubliez pas que le Syndicat est le reflet de ce que nous en faisons, et si vous n'aimez pas ce que vous voyez, vous avez la capacité d'y apporter des changements directement. Voilà l'essence même de la démocratie au sein du Syndicat : la représentation aux mains des travailleuses et travailleurs.

La lutte continue...

Solidarité,



Mark Evard

Directeur national, région du Centre

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DE L'ONTARIO

Le Syndicat a dû surmonter un certain nombre de difficultés au cours du mandat qui se termine : l'arbitrage imposé par le gouvernement, qui a abouti à la décision MacPherson pour les membres de l'unité urbaine et les FFRS; la pandémie de COVID-19, le genre d'événement qui ne se produit qu'une fois par génération; la prolongation des conventions collectives de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS; et les changements technologiques qui transforment la façon dont les travailleuses et travailleurs des postes accomplissent leur travail. Je profite de l'occasion pour remercier la présidente nationale, la consœur Jan Simpson, pour son leadership, ainsi que les autres membres du Conseil exécutif national, pour leur travail acharné et leurs efforts au cours du mandat.

MACPHERSON

La décision arbitrale MacPherson de juin 2020 présente quelques améliorations. L'arbitre a toutefois laissé de nombreuses questions en suspens afin de permettre aux parties de les régler. Il s'agit notamment des éléments suivants : formule de pourcentage de desserte, méthode de livraison des envois sans adresse par les facteurs et factrices, mise sur pied d'un nouveau système de mesure des itinéraires et établissement d'un taux horaire pour les FFRS. Des comités planchent actuellement sur ces problèmes, mais il est difficile de savoir ce que nous obtiendrons avant le début des négociations, l'automne prochain. Ces questions non résolues constitueront la base de la prochaine ronde de négociations.

COVID-19

La pandémie de COVID-19 a frappé en mars 2020, ce qui a donné lieu à un certain nombre de changements dans les lieux de travail et au sein du Syndicat. Tous les aspects de notre travail ont été touchés, des consultations et du processus d'arbitrage aux assemblées générales des membres des sections locales, en passant par l'éducation syndicale. Nous avons dû nous adapter à la nouvelle réalité des réunions virtuelles. Nous avons surmonté de nombreux problèmes liés à la technologie. Il a fallu un certain temps aux sections locales pour rétablir le contact avec leurs membres, ce qui a changé notre façon d'interagir avec les membres et l'employeur.

Pendant que le Syndicat luttait contre l'employeur dans le cadre des consultations et en arbitrage au sujet des mesures relatives à la COVID-19, il y avait beaucoup d'agitation parmi les membres dans les lieux de travail. La reprise des réunions en personne a été un véritable soulagement. Le Syndicat doit profiter de la période dont il dispose avant les négociations pour rétablir un climat de solidarité entre les membres et se préparer à la prochaine ronde de négociations collectives.

GRIEFS

Les plus grandes sections locales de la région, c'est-à-dire Scarborough et Hamilton, accusaient un retard important quant au traitement des griefs. Je suis heureux d'annoncer que nous avons fait d'excellents progrès pour rattraper ce retard. De six à huit arbitrages réguliers sont prévus chaque mois dans la région. Être à jour en matière de griefs fait une grande différence lorsque nous traitons des questions du quotidien avec la direction. Nous avons réussi à réduire de moitié le temps requis entre le dépôt d'un grief au palier local et son inscription au calendrier d'arbitrage. Dans le passé, il fallait plus d'un an avant qu'un grief ne soit inscrit au calendrier d'arbitrage. Moins de six mois suffisent maintenant.

Je tiens à remercier la dirigeante régionale des griefs, la consœur Kim Smith, ainsi que les permanentes et permanents syndicaux régionaux, les dirigeantes et dirigeants des sections locales et les plaideuses et plaideurs qui ont défendu les griefs des membres en arbitrage ainsi que les appels auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT). Un effort concerté a été déployé au cours du mandat pour tirer parti des connaissances et de l'expérience des membres en faisant appel à des plaideuses et plaideurs de l'ensemble de la région.

Le Syndicat a remporté une victoire dans le cadre d'une révision judiciaire déposée par la Société au sujet d'un grief de la section locale de Hamilton portant sur l'inclusion, dans les graphiques à colonnes, des absences des factrices et facteurs de relève. Bien que le Syndicat ait obtenu gain de cause dans le cadre de la procédure d'arbitrage régulière, puis de nouveau au terme d'une révision judiciaire devant un tribunal provincial de l'Ontario, l'employeur, comme on pouvait s'y attendre, continue de contester la décision rendue sur cette question. Nous continuerons à lutter contre l'employeur à chaque étape du processus. J'aimerais souligner les efforts consentis au palier local par le confrère Randy Drees, de la section locale de Hamilton, et par la consœur Gisèle Miller et le confrère Julien Gignac, permanente et permanent syndicaux au bureau régional. Je tiens également à remercier l'avocat du syndicat, Chris Perri, pour le travail qu'il a accompli au nom du Syndicat dans le cadre de la révision judiciaire.

ADJOINTES ADMINISTRATIVES DES BUREAUX RÉGIONAL ET NATIONAL

Je ne saurais trop remercier les adjointes administratives pour les efforts inlassables qu'elles déploient au nom des membres, des sections locales et des bureaux régionaux et national. Au bureau régional de l'Ontario, je tiens à remercier Karen Calder, Dunja Szlatoszlavek, Kristi Fuhrman et Carol Greer. Je remercie également Chantale Beugger, Angèle Morin, Brigitte Klassen, Lynda Morin, Rachel Gladu, Lise Hogue et tous les membres du personnel du bureau national. Nous ne pourrions pas fonctionner sans leur soutien. Au cours des dernières années, la technologie a considérablement modifié le fonctionnement du bureau régional. Un grand nombre de nos processus internes ont été transformés en format numérique et mis en ligne pour en faciliter l'accès et la mise à jour. Nous sommes une région plus forte grâce à tous les efforts fournis à cet égard.

LABOUR INJURED WORKER ADVISORY COMMITTEE (LIWAC)

Le Conseil exécutif national m'a nommé pour siéger au Labour Injured Worker Advisory Committee (comité consultatif syndical sur les travailleuses et travailleurs ayant subi un accident au travail) de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) de l'Ontario. Le comité est composé de militantes et militants en matière d'indemnisation des accidents du travail provenant d'autres syndicats (SCFP, AIIO, Métallos, etc.), ainsi que d'organisations qui défendent les intérêts de travailleuses et travailleurs ayant subi un accident au travail (Ontario Network of Injured Workers Groups – ONIWG). Au cours du mandat, les deux principaux sujets abordés ont été les réclamations relatives à la COVID-19 et les réclamations liées au stress mental au travail. En Ontario, la majorité des demandes relatives à la COVID-19 ont été approuvées (92 %), mais la plupart des demandes relatives au stress mental lié au travail ont été rejetées (97 %). Après des années de lobbying de la part des militantes et militants pour obtenir un mécanisme de suivi de l'exposition aux substances toxiques au travail, la CSPAAT a enfin mis en œuvre le *Formulaire d'incident d'exposition (travailleur)*. Le formulaire peut être rempli lorsque des travailleuses et travailleurs ont été exposés à des substances toxiques au travail, y compris la COVID-19, même s'ils ne souffrent pas de symptômes immédiats.

Malheureusement, la plupart des demandes relatives au stress mental sont refusées en raison des limites imposées par les lignes directrices de la politique sur le stress mental au travail. Cette politique doit changer pour tenir compte de l'incidence des réorganisations du lieu de travail. Je tiens à remercier tout particulièrement mes collègues, David Chezzi, représentant national du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Laurie Hardwick, de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO), Andrew Borne, de la clinique d'aide juridique communautaire de Hamilton, Tina Shogren, de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO), Willy Noiles, de l'Ontario Network of Injured Workers Groups (ONIWG), et Andy LaDouceur, des Métallos.

FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO

J'ai également occupé le poste de vice-président exécutif du STTP au sein de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO). La réélection du gouvernement Ford en Ontario a créé une pression supplémentaire sur les syndicats. Nous devons lutter contre les mesures d'austérité que les grandes entreprises imposent aux familles des travailleuses et travailleurs tout en réalisant des profits records. Le gouvernement Ford doit être tenu responsable de sa mauvaise gestion en ce qui a trait à la débâcle des établissements pour personnes âgées pendant et après la pandémie. Nous ne pouvons pas oublier que les conservateurs ont piétiné les droits de négociation collective en adoptant le projet de loi 124 contre le SCFP et d'autres syndicats du secteur public. Le slogan de la campagne de la FTO, « Assez, c'est assez », résume bien le sentiment du mouvement syndical en Ontario. La courageuse grève du SCFP à l'automne 2022 contre le gouvernement Ford a été un excellent exemple de la façon dont le mouvement syndical peut s'opposer à l'abus de pouvoir des gouvernements. C'est avec fierté que je me suis tenu aux côtés des grévistes du SCFP pour soutenir leurs lignes de piquetage en compagnie de mes consœurs et confrères du STTP. Nous devons appuyer la lutte des autres syndicats. Nous aurons besoin d'eux lorsque nos conventions collectives arriveront à échéance et que nous entreprendrons notre lutte contre Postes Canada et le gouvernement fédéral.

UNITÉS DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PRIVÉ

La région de l'Ontario a négocié deux conventions collectives pour des unités de négociation du secteur privé. La première regroupe les membres des services urbains fusionnés (SUF) qui travaillent pour Eazy Express, à Burlington. L'autre est composée des membres qui travaillent pour l'entreprise Bee-Clean. Ils assurent les services d'entretien ménager à l'établissement de traitement du courrier de Hamilton, à Stoney Creek, à l'établissement de traitement du courrier de Kitchener et à l'établissement de traitement du courrier de Windsor. Le Syndicat a obtenu des améliorations visant les salaires et les avantages sociaux. Nous remercions tous ceux et celles qui ont participé aux négociations, y compris les membres du comité exécutif régional et des comités exécutifs locaux, ainsi que les membres des deux unités de négociation. Il est essentiel de poursuivre ces efforts majeurs de syndicalisation dans le secteur privé afin d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

SERVICES FINANCIERS

Un projet sans précédent visant à étendre la gamme de services postaux offerts dans les bureaux de poste a été mis en œuvre après 10 ans de pressions exercées auprès de Postes Canada et du gouvernement fédéral. Dès l'automne 2021, des projets pilotes portant sur l'octroi de prêts modestes ont été mis en place dans le sud de l'Ontario, soit à London et à Windsor, et en Nouvelle-Écosse. Le programme de prêts *MonArgent Postes Canada* a ensuite été déployé dans l'ensemble du pays. Des services additionnels seront lancés cette année afin de proposer des cartes de crédit aux particuliers et aux entreprises. Il est essentiel que le STTP continue de faire pression pour étendre les services financiers dans le but de créer une banque postale entièrement fonctionnelle. Une telle initiative générera des revenus dont nous avons grandement besoin, et pourrait créer des emplois dans le secteur de la vente au détail. Nous tenons à remercier tout particulièrement le confrère Steven Gilbert, membre du comité de l'annexe « T » et président de la section locale de Woodstock, pour tout le travail qu'il a accompli au nom des membres dans le cadre de ce projet.

VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES

La campagne du Syndicat intitulée *Vers des collectivités durables* s'est poursuivie tout au long du mandat. Cette initiative vise à fournir à la population une vision d'un service postal durable. Elle propose, entre autres, une gamme accrue de services financiers, la création d'emplois verts pour l'avenir, des mesures pour lutter contre les changements climatiques et la mise en œuvre de nouveaux services communautaires. Je tiens à remercier le confrère Derek Richmond, de la section locale de Scarborough, pour le travail qu'il a accompli dans notre région dans le cadre de ce projet. Il a multiplié ses démarches auprès des sections locales et des différents paliers de gouvernement pour leur présenter la campagne. Il a été un ardent promoteur de l'expansion des services financiers, de la mise en œuvre d'un service de vigilance auprès des personnes âgées, des services Internet et de l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques. Le Syndicat a besoin de ce type d'initiatives pour montrer à la population qu'un modèle de service public communautaire peut créer des collectivités plus fortes et abordables. Le site Web de la campagne *Vers des collectivités durables* se trouve à l'adresse suivante : www.collectivitesdurables.ca.

HOMMAGE AUX MEMBRES DÉCÉDÉS

Un certain nombre de représentantes et représentants syndicaux retraités et actifs de la région de l'Ontario sont malheureusement décédés au cours du mandat. Une mention honorable revient au confrère Leon Bouvier, ancien président de la section locale de Cochrane, permanent syndical régional de l'Ontario de longue date et dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation. Au fil des années, en raison du travail qu'il a accompli pour le Syndicat, Leon a gagné le respect et l'admiration d'un grand nombre d'entre nous. Nombreux sont ceux et celles qui ne seraient pas ici aujourd'hui n'eût été du soutien et de l'inspiration du confrère Bouvier. Le confrère Peter McHugh a été pendant longtemps le président de la section locale d'Owen Sound. J'ai aimé travailler avec lui. Grâce à ses connaissances et à son expérience, il jouait un rôle essentiel lorsqu'il traitait avec la direction et les membres à Owen Sound. La consœur Susan Sitlington a longtemps été présidente de la section locale de Strathroy. Sue défendait les membres avec beaucoup d'énergie et gardait l'employeur sur le qui-vive. Elle avait une personnalité fougueuse et n'hésitait jamais à aborder les problèmes directement. La consœur Joanne Robbins a longtemps été présidente de la section locale de Delhi. J'ai travaillé avec Joanne sur de nombreux dossiers au nom des membres de sa section locale. Chérissez la mémoire de ces confrères et consœurs qui nous ont quittés. Nous ne serions pas ici sans les efforts et les sacrifices qu'ils ont consentis.

ÉTABLISSEMENT DE TRAITEMENT DU COURRIER ALBERT-JACKSON

La construction du nouvel établissement de traitement du courrier Albert-Jackson à Scarborough a été le plus grand changement auquel la section locale de Scarborough et la région de l'Ontario ont dû faire face au cours du mandat. Il y a eu de nombreux mois de réunions et de consultations avec Postes Canada auxquelles ont participé les sections locales de Scarborough et de Toronto, les régions de l'Ontario et du Toronto métropolitain, et le palier national du Syndicat. Les parties ont été en mesure d'élaborer un protocole d'entente, signé par le STTP et Postes Canada, afin de faire face aux effets des changements technologiques et des déplacements de personnel qui ont donné lieu à la création d'emplois au nouvel établissement Albert-Jackson et à la perte d'emplois aux établissements Gateway, à Mississauga, et Centre Sud, à Toronto. Le nouvel établissement a aussi eu une incidence sur les courriers des services postaux (CSP) au sein des deux sections locales. Le Syndicat n'a ménagé aucun effort pour protéger les droits contractuels des membres, et il s'est assuré que l'employeur prenait des mesures pour compenser les effets défavorables causés par les changements technologiques. Je tiens à remercier le président de la section locale de Scarborough, Mike Duquette, ainsi que les représentantes et représentants syndicaux régionaux et locaux de Toronto, de même que le bureau national, pour leur travail acharné au nom des membres. Nous avons hâte d'accueillir les nouveaux membres dans la région.

DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉQUITÉ

Je souhaite souligner le travail accompli par les comités de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de notre région. Les sections locales de London et de Windsor ont mis en place des comités très actifs qui ont mené des activités visant à sensibiliser les membres à l'histoire des luttes des communautés LGBTQ2S+ ainsi qu'à la Journée du chandail orange commémorant les enfants autochtones. Des réunions ont eu lieu avec Postes Canada et avec des représentantes et représentants syndicaux afin de faire reconnaître le travail des comités et l'importance d'assurer leur essor. J'espère que d'autres sections locales formeront leur propre comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion afin d'encourager l'inclusion et la compréhension.

CE QUI NOUS ATTEND

Dans l'attente de la décision relative à la contestation de la constitutionnalité de la loi de retour au travail imposée par le gouvernement libéral en 2018, nous devons nous préparer aux négociations à venir en 2024 avec les unités de négociation urbaine et rurale. Le Syndicat enverra un avis de négocier dès l'automne prochain. Les conférences régionales sur les négociations auront lieu dès le printemps, et les membres pourront alors présenter leurs revendications. Ne vous y trompez pas, confrères et consœurs, il s'agira d'une ronde de négociation très difficile. Des changements technologiques majeurs et le spectre d'Amazon planent sur nous. Les travailleuses et travailleurs des postes ont contribué à guider le pays à travers la pandémie et, durant une brève période, l'employeur a été contraint de faire des compromis avec le Syndicat. Cette fenêtre s'est refermée, et l'employeur est revenu à ses vieilles habitudes. Il a essayé de nous arracher le contrôle des comités de santé et de sécurité. Il étouffe les demandes d'indemnisation auprès des commissions provinciales des accidents du travail et tente d'intimider les membres. La direction offre des cartes-cadeaux et autres babioles aux membres pour les éloigner du Syndicat. Il n'y a rien de nouveau dans ces tactiques. Nous savons comment combattre les tentatives de l'employeur de briser le Syndicat. Nous devons tendre la main aux membres et les préparer aux luttes à venir. Nous devons rester unis contre l'employeur.

Il existe de nombreux exemples de ce que nous pouvons accomplir lorsque nous sommes unis : obtention du congé de maternité, contestation de la constitutionnalité de la loi de retour au travail du gouvernement Harper, mise en suspens de la conversion aux boîtes postales communautaires à l'échelle nationale, équité salariale pour les FFRS, services financiers, reconnaissance des droits des travailleuses et travailleurs à la demande, etc. Je n'ai aucun doute que les membres seront prêts lorsque viendra le temps de faire appel à leur pouvoir collectif. Nous devons nous préparer à la lutte dès maintenant. C'est un honneur et un privilège de participer à la lutte avec les travailleuses et travailleurs des postes et l'ensemble du mouvement syndical.

Solidarité,



Mark Platt
Directeur national
Région de l'Ontario

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DU TORONTO MÉTROPOLITAIN

Confrères,
Conscœurs,

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3.04 (a) des statuts nationaux, je vous soumetts le présent rapport.

Avant d'aborder certains des faits marquants du dernier mandat, je tiens à souligner que le Syndicat, par le truchement des déléguées et délégués au congrès national de 2019, a élu pour la première fois à sa tête une femme noire, la consœur Jan Simpson. C'est aussi la première fois que trois consœurs accèdent aux trois plus hautes fonctions du STTP — présidente nationale, 1^{re} vice-présidente nationale et secrétaire-trésorière nationale. L'élection à ces postes des consœurs Jan Simpson, Julee Sanderson et Bev Collins, ainsi que celle des consœurs Nancy Beauchamp, Lana Smidt et Coleen Jones, directrices nationales de leur région respective, s'est traduit par un Conseil exécutif national composé de six femmes et de neuf hommes. C'était la première fois qu'autant de femmes siégeaient au Conseil. Ce n'est pas tout à fait paritaire, mais c'est un signe encourageant.

À celles et ceux qui ne me connaissent pas déjà, j'aimerais offrir un survol de mon parcours au sein du Syndicat. J'ai été délégué syndical à l'établissement Gateway pendant 16 ans avant de rejoindre le bureau régional à titre de plaideur durant 19 mois. J'ai ensuite été élu permanent syndical pour le mandat de 2011-2015, puis dirigeant des griefs pour le mandat suivant. Ce dernier a été semé d'embûches, car tous les autres dirigeantes et dirigeants régionaux n'avaient que peu ou pas d'expérience.

Je dois déclarer que le mandat 2019-2023 de la région du Toronto métropolitain n'a pas connu le départ escompté. À la toute première réunion du Comité, le dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation, qui avait pourtant été dûment élu, n'a pas été autorisé à prendre ses fonctions puisqu'une motion a été adoptée pour prolonger dans le nouveau mandat la suspension qui visait le confrère.

Au moment d'écrire ces lignes, l'affaire n'est toujours pas résolue et se trouve devant le Comité national d'appel. Cette situation difficile a nui à notre région durant tout le mandat.

Malgré ces difficultés, notre région a été en mesure de mener à bien son travail quotidien. Or, cette réussite aurait été impossible sans l'aide des consœurs Sharon Paris et Manju Khanduja, permanentes syndicales suppléantes. Je les remercie pour leur dévouement et leur engagement envers le Syndicat.

Assurant également les fonctions de DREO en raison de la situation décrite plus haut, j'ai contribué à la planification et au déroulement de **notre première formation syndicale**, qui s'est tenue à **Niagara Falls** du 15 au 18 novembre 2019. Cette première formation a été un succès.

Il va sans dire que cette réussite aurait été impossible sans l'aide de nos incomparables adjointes administratives, qui ont préparé l'ensemble des cartables et du matériel de formation. Il convient aussi de mentionner les bénévoles qui ont consacré toute une fin de semaine à l'animation des cours.

Cette initiative a été prise par les dirigeantes et dirigeants régionaux et locaux de Toronto, ainsi que par nos membres d'expérience sur le terrain. Je les remercie chaleureusement.

Il convient également de mentionner le réalisateur Michael Ostroff, qui a fait équipe avec le STTP pour inspirer et éduquer nos militantes et militants par le biais de films mémorables, dont *Du cœur au ventre*. J'ai eu l'honneur de le présenter à nos membres en assemblée. Je les ai informés que le Syndicat avait chargé M. Ostroff de réaliser un documentaire sur la lutte des FFRS ces quarante dernières années. Il a demandé à ce qu'autant de volontaires possibles enregistrent des slogans pour la trame sonore du documentaire. Il nous a guidés dehors et nous a fait scander « Nous voulons un salaire égal pour un travail de valeur égale » et « Justice et dignité pour tous ».

Son documentaire, *Justice et dignité pour tous : la lutte pour l'équité salariale* est paru virtuellement le 25 octobre 2020. Si vous ne l'avez pas encore vu, je vous le recommande chaudement, car il retrace une part importante de l'histoire du Syndicat.

En janvier 2020, nous étions loin de nous douter de ce qui nous attendait pour le reste de l'année. Même si le virus de la COVID-19 se répandait en Chine depuis l'automne 2019, rien n'indiquait qu'une pandémie était à nos portes.

Je me souviens vivement de la réunion en personne du Conseil exécutif national à Ottawa, du 1^{er} au 5 mars 2020. J'allais au Starbucks qui se trouve à quelques pas du bureau national chaque matin, tasse réutilisable à la main. Derrière le comptoir, quelqu'un prenait ma tasse, la rinçait et me versait un café. En apportant mon propre contenant, j'économisais 10 cents sur un café somme toute assez cher, mais plus important encore, je faisais un petit effort pour protéger l'environnement.

Le vendredi 6 mars 2020, dernier jour de réunion du Conseil, fidèle à mon habitude, je me suis rendu au Starbucks et j'ai demandé qu'on remplisse ma tasse, mais on m'a dit que ce n'était plus possible. J'ai répondu que j'étais pourtant venu la veille et qu'il n'y avait eu aucun problème. On m'a alors expliqué que toutes les succursales de la chaîne en Amérique du Nord devaient maintenant appliquer cette nouvelle directive. J'ai tout de même eu droit à la réduction de 10 cents, mais mon café m'a été servi dans un gobelet, que j'ai dû jeter après l'avoir transvidé dans ma tasse. Je me suis ensuite dirigé vers le comptoir où se trouvaient la crème, le lait, le sucre et les bâtonnets. Vide. Je suis retourné au comptoir demander ce qu'il était advenu de la crème. Les produits laitiers, le sucre et les bâtonnets ne sont plus offerts en libre-service, mais sur demande — COVID oblige. J'ai demandé un peu de crème, qu'on m'a servie dans un gobelet en papier. J'ai versé le peu dont j'avais besoin et jeté le reste. Tant pis pour l'environnement. La lutte contre la pandémie était la nouvelle priorité. C'est à ce moment-là que j'ai compris que la vie telle que nous la connaissions était sur le point d'être bouleversée.

Peu après, le 11 mars, lorsque l'Organisation mondiale de la santé a déclaré l'état de pandémie, les changements se sont accélérés. Le gouvernement de l'Ontario a imposé la fermeture des commerces, à l'exception des services essentiels, comme les épiceries et les pharmacies, les marchands d'alcool et les magasins à grande surface. Ces derniers ont alors imposé des limites au nombre de personnes pouvant se trouver à l'intérieur des établissements, ce qui a provoqué des files d'attente à l'extérieur. Puis, on a demandé aux personnes en file de maintenir une distance de deux mètres entre elles. Des repères ont été peints partout où les gens devaient faire la queue. La distanciation sociale était devenue la norme.

La Santé publique a éventuellement mis en place des mesures réduisant le nombre de personnes pouvant se réunir en plein air et, plus important encore, à l'intérieur. Cette restriction a eu un impact direct sur la section locale de Toronto, qui a été contrainte d'annuler son assemblée générale de mars 2020, de même que les huit suivantes.

Le Conseil exécutif national a tiré parti de la technologie qu'il possédait déjà, dont Magor, pour mener ses réunions virtuellement sur des ordinateurs portables personnels. D'après mes dossiers, la première réunion virtuelle du Conseil a eu lieu le 17 mars 2020. De nouvelles options plus conviviales et plus sûres ont ensuite fait leur apparition, comme Microsoft Teams, WebEx et Zoom, et le Conseil a adopté cette dernière pour mener ses réunions. Les mesures ont contraint la plupart des bureaux du STTP à fermer, la seule exception étant celui bureau de l'Atlantique. Grâce à la plateforme ZOOM, les membres du Conseil pouvaient participer de partout aux réunions à partir de leur ordinateur portable ou de leur téléphone intelligent.

La démocratie a perduré malgré la pandémie. Les élections de la section locale de Toronto se sont déroulées avec succès à la fin du mois de février et au début du mois de mars 2020, et ont abouti à l'élection inattendue d'un nouveau président, le confrère Qaiser Maroof.

En raison de la pandémie, il m'était impossible de réunir sans risque et sous un même toit tous les membres élus du Comité exécutif de la section locale de Toronto pour leur faire prêter serment. Le Comité est entré en fonction le 1^{er} avril 2020, et ses membres ont été assermentés séparément par téléphone ou dans un stationnement, tandis que le confrère Maroof a prêté serment ce matin-là, au pied du mât qui se trouve devant l'établissement de Gateway.

Le lendemain, le confrère Maroof et moi avons eu une brève réunion avec Tom Dixon, directeur général des opérations de Postes Canada pour la région, et Sophia Marshall et David Deeks, gestionnaires cadres de Gateway Ouest et Est. Les parties ont fait part de leurs attentes et ont échangé leurs coordonnées. Le confrère Maroof et moi-même avons également demandé au directeur Dixon que les parties se rencontrent par téléconférence chaque mardi à 7 heures pour discuter des questions liées à la COVID-19, ce qu'il a accepté.

Plus tard dans la soirée, vers 21 h 30, M. Dixon m'a appelé pour m'informer que Gateway Est venait d'enregistrer son tout premier cas de COVID-19. Je me suis rendu à l'établissement dès que j'ai pu. J'y ai rencontré M. Dixon, le confrère Maroof, quelques membres du CLMSS et quelques délégués syndicaux dans l'une des salles de réunion à proximité du bureau du directeur général des opérations, suffisamment grande pour que nous puissions tous nous tenir à bonne distance les uns des autres. Les discussions ont porté sur l'évacuation de l'ensemble de Gateway Est ou sur le confinement des zones que le membre infecté avait fréquentées.

La Société a contacté le membre en question pour savoir où il avait travaillé et les lieux qu'il avait fréquentés. Le membre a coopéré à l'enquête, qui a été la première d'une longue série d'exercices de suivi des contacts.

Les parties ont finalement convenu d'isoler les zones de travail SPBS 5 et SPBS 6, soit des trieuses de liasses et de petits colis. Heureusement, aucun membre ne travaillait sur ces machines à ce moment-là. Une salle de repos et un vestiaire ont également été fermés avec du ruban jaune. Les membres qui travaillaient à proximité ont été déplacés dans d'autres zones de travail.

Il était alors environ 22 h 15. Les membres étaient déjà nombreux à savoir qu'un travailleur du quart précédent avait contracté la COVID-19. Plusieurs d'entre eux, pris de panique, ont ramassé leurs effets personnels et quitté l'établissement sans glisser leur carte ni avertir qui que ce soit. Franchement, qui pourrait les blâmer?

Le confrère Maroof et moi-même avons fait de notre mieux pour calmer les membres et apaiser leurs craintes en organisant de petites réunions dans le lieu de travail. Celles-ci réunissaient six membres et moins afin de respecter les règles de distanciation sociale. Ceux qui ne se sentaient pas à l'aise de rester à l'établissement ont eu le droit de partir. Nous avons convaincu M. Dixon de les payer jusqu'à la fin de leur quart, incluant ceux qui étaient déjà partis.

Une équipe de nettoyage est arrivée peu après, vêtue de combinaisons de protection. Certains d'entre eux portaient des masques N-95 et d'autres des respirateurs. Ceux qui portaient des respirateurs ont commencé à pulvériser les zones désignées, tandis que les autres essuyaient les surfaces avec un désinfectant. Ce nettoyage allait être le premier d'une longue série. Ce jour-là, le confrère Maroof et moi sommes restés debout pendant un peu plus de vingt-quatre heures.

Le 8 avril 2020, le confrère Maroof et moi avons rencontré M. Dixon pour discuter de la création d'un comité spécial sur la COVID-19. Les parties ont convenu de mettre sur pied un comité composé de six membres du STTP. Le Comité, formé de trois consœurs et trois confrères, est entré en fonction immédiatement.

Le Comité était chargé de veiller à ce que toutes les installations de Postes Canada soient correctement désinfectées et vaporisées chaque fois qu'un membre recevait un résultat de test positif. Il arrivait que la désinfection et la vaporisation des postes de factrices et facteurs et des installations aient lieu simultanément et de part et d'autre de la région. Des membres du Comité devaient alors se séparer les visites des installations. Il est souvent arrivé que les membres du Comité finissent à peine de superviser les activités de désinfection d'une installation avant de recevoir l'appel pour recommencer ailleurs. Le Comité était toujours prêt à accepter la prochaine mission, et son fardeau s'est alourdi au point où ses membres ont dû sacrifier leurs fins de semaine et leurs vacances.

Le Comité était également chargé de veiller à ce que tous les postes de factrices et facteurs et toutes les installations de la région disposent d'une réserve suffisante d'équipement de protection individuel (EPI), comme des lingettes désinfectantes, du désinfectant à mains, ainsi que des gants en latex jetables de différentes tailles. Lorsque le mandat de port du masque obligatoire est entré pleinement en vigueur le 26 novembre 2020, le Comité a aussi veillé à ce que des masques jetables soient disponibles.

Les tâches du Comité ont évolué tout au long de la pandémie. En réponse à l'augmentation du nombre de cas, la Santé publique a ordonné à la Société de mettre sur pied des cliniques de dépistage rapide dans ses établissements et ses grands postes de factrices et facteurs. La supervision de ces tests, auxquels tous les membres devaient se soumettre, a été assurée par le Comité. Par la suite, ce dernier a aussi veillé au bon fonctionnement de la clinique de vaccination mise sur pied à Gateway. Je tiens à remercier les membres du Comité pour leur travail acharné et leur dévouement. Je serai à jamais reconnaissant envers les consœurs Cathy Kavadas, Pratibha Gupta et Shibu Kannampuzha, et les confrères Sandro Petruzzelli, Faruk Mansuri et Zac Avdelopoulos. Je remercie également les consœurs Ekta Patel et Patricia Cordon Pereira, qui ont aussi contribué au succès du Comité.

Le dimanche 24 mai 2020, en fin d'après-midi, je me stationnais dans le garage souterrain de l'immeuble où habite ma mère. Mon téléphone a sonné alors que je me trouvais dans la cage d'escalier. J'ai gravi les marches à toute vitesse de peur de perdre l'appel. J'ai enfin répondu dès que j'ai atteint le rez-de-chaussée pour me rendre à l'extérieur. C'est alors qu'on m'a annoncé le décès soudain de la consœur Megan Whitfield. Je me suis assis sur un banc où j'ai médité quelques minutes. C'était une journée d'une tristesse incroyable. Qu'elle repose en paix.

La consœur Whitfield était une militante syndicale et membre de longue date du STTP. Son parcours a commencé comme déléguée syndicale, puis déléguée syndicale en chef de l'établissement de traitement des lettres du Centre-Sud (ETLCS). La consœur Whitfield a ensuite été élue présidente de la section locale de Toronto, faisant d'elle la première femme noire à la présidence de la section locale. Par la suite, les membres l'ont réélue pour un deuxième mandat.

Au cours du mandat, afin de commémorer les nombreuses années de service de la consœur Whitfield au STTP et dans le mouvement syndical, et sa lutte inlassable contre le racisme par l'entremise de la Fédération du travail de l'Ontario et la Coalition des syndicalistes noirs, le Syndicat a créé la **bourse Megan-Whitfield**, qui consiste en deux bourses d'études d'un montant de 2 500 \$ chacune. Les membres en règle du STTP et leurs personnes à sa charge qui souhaitent approfondir et étudier les droits de la personne ou le syndicalisme sont admissibles. Consultez le site Web du STTP pour de plus amples renseignements.

Tout au long de la pandémie, l'employeur et le Syndicat ont compris l'importance de protéger les membres. Les téléconférences organisées tous les mardis à 7 h, une initiative du Syndicat et de l'employeur, étaient plus importantes que jamais. Outre M. Dixon, tous les cadres de Postes Canada de la région du Grand Toronto participaient à la téléconférence. Pour sa part, le Syndicat était représenté par le confrère Qaiser Maroof (président de la section locale de Toronto), la consœur Adele Chaplain (1^{re} vice-présidente de la section locale de Toronto), le confrère Mike Duquette (président de la section locale de Scarborough), le confrère Mark Platt (directeur national de la région de l'Ontario) et moi-même.

C'est au cours de ces téléconférences hebdomadaires que les parties ont pu formuler des recommandations — dont certaines émanaient de travailleuses et travailleurs sur place — afin d'apporter les changements nécessaires pour assurer la sécurité des membres. En voici quelques exemples :

Pour les factrices et facteurs du groupe 2, les parties ont convenu d'établir des horaires de départ décalés, chacune des deux vagues ayant deux horaires de départ différents, soit quatre heures de départ distinctes en tout. La raison de ces départs décalés était de minimiser le nombre de membres se trouvant en même temps dans les installations.

Afin d'assurer une distance suffisante entre les membres à proximité des horodateurs des deux plus grands établissements, soit Gateway et l'ETLCS, les parties ont convenu d'apposer au sol des lignes de ruban adhésif espacées de deux mètres. Malheureusement, cette initiative a échoué, car trop de membres devaient converger à cet endroit au début et à la fin de leur quart de travail pour glisser leur carte, causant des embouteillages et des contacts étroits.

Les parties ont donc convenu que les travailleuses et travailleurs ne seraient plus obligés de présenter leur carte à l'horodateur à la fin de leur quart de travail, mais seulement au début. Le moratoire sur le passage à l'horodateur à la fin d'un quart de travail a été en vigueur jusqu'au 4 avril 2022.

Pour améliorer davantage la fluidité des déplacements et répondre au besoin de distanciation sociale, les parties ont convenu que les portes principales des deux plus grands établissements serviraient seulement de point d'entrée et non de point de sortie, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans les cafétérias de Gateway et de l'ETLCS, on a convenu de retirer toutes les tables rondes et les longues tables rectangulaires pour éviter que les gens ne s'assoient à proximité les uns des autres. Ces tables ont été remplacées par des tables individuelles plus petites, avec une seule chaise par table.

Dans ces mêmes établissements, l'accès aux salles de repos, autrefois bondées pendant les heures de pause et de repas, a été limité à six ou sept membres, selon l'espace.

Des panneaux de sens unique et des flèches directionnelles jaunes collées au sol ont été installés dans les escaliers et les couloirs étroits. Il s'agit là encore d'une initiative visant à assurer la sécurité des membres.

Toujours à Gateway et à l'ETLCS, une station de codage sur deux, reliées aux machines qui traitent les gros, moyens et petits colis, ainsi que les paquets, restait inutilisée afin de séparer les membres et de réduire les risques de transmission.

Le Comité spécial a également joué un rôle clé en signalant au Syndicat les lieux de travail qui manquaient d'EPI, qu'il s'agisse de désinfectant à mains, de lingettes désinfectantes, de gants en latex de différentes tailles ou de masques. Cette information était ensuite transmise à l'employeur lors des téléconférences du mardi matin, afin que la personne responsable de l'achat de l'EPI à Postes Canada réapprovisionne les articles nécessaires.

Comme je l'ai mentionné plus haut, certaines initiatives sont venues directement des membres sur le terrain. Je me souviens de la façon dont l'une d'elles a pris forme. Un jour, un membre travaillant à Gateway m'a appelé. Il m'a raconté qu'il s'était rendu à la cafétéria avec l'intention d'acheter un café, mais qu'il avait dû y renoncer, car il y avait tout simplement trop de personnes entassées dans la file d'attente, qui était très compacte et qui serpentait de façon trop rapprochée. J'ai téléphoné à M. Dixon pour lui faire part de la situation. Le lendemain, le membre m'a téléphoné pour me dire que l'employeur avait remédié à la situation. Des lignes jaunes avaient été apposées au sol à tous les deux mètres, et des poteaux à ceinture rétractable avaient été positionnés afin de former des files d'attente plus ordonnées et plus sécuritaires.

L'une des initiatives notables prises par la Société au début de la pandémie consistait à accorder un congé payé aux membres âgés de plus de 70 ans, ainsi qu'aux membres dont l'état de santé les plaçait à risque élevé. Cette mesure, le congé pour personnes à risque élevé, est demeurée en vigueur pendant un peu moins de deux ans et a pris fin le 21 février 2022. Peut-être que la Société a proposé cette mesure par bonté d'âme, mais je soupçonne qu'il s'agit plutôt d'une question de responsabilité.

Une foule d'autres mesures de sécurité ont été mises en place, mais il ne s'agit là que d'un survol des réalisations de la région et de la section locale.

Les mesures de sécurité n'ont pas toutes connu autant de succès que celles énumérées plus haut. Lorsque la Société nous a annoncé, vers la mi-mars 2020, qu'elle tentait de se procurer du Plexiglas pour protéger nos commis aux comptoirs de vente au détail, nous pensions qu'il s'agissait du même type de cloisons utilisé par les chaînes d'épicerie et les magasins à grande surface pour protéger leurs employés. Quelle ne fut pas notre déception en voyant que la Société avait opté pour un matériau similaire à celui d'un rideau de douche transparent pour protéger nos membres! C'était n'importe quoi. À cet égard, la Société a lamentablement échoué à protéger la santé et la sécurité de confrères et consœurs des comptoirs de vente au détail.

Les 29 et 30 mai 2021, notre région a tenu sa première conférence régionale virtuelle sur Zoom afin de déterminer ses revendications pour les négociations de la convention collective de l'unité urbaine. En deux jours, les 83 déléguées et délégués qui ont participé à la conférence sont parvenus à traiter l'ensemble des 119 revendications formulées par les membres.

Quant à la conférence régionale virtuelle de l'unité des FFRS, elle a eu lieu la fin de semaine suivante, les 5 et 6 juin 2021. En une seule journée, le samedi, les 26 déléguées et délégués sont parvenus à passer en revue l'ensemble des 92 revendications soumises par les membres pour la convention collective de l'unité des FFRS.

Je tiens à exprimer ma gratitude aux consœurs Joanne Leader et Bonnie Pollard pour les efforts qu'elles ont déployés, dans un esprit de collaboration, afin d'aider la région à traiter toutes les revendications des deux unités de négociation.

Bien entendu, ces conférences auraient été impossibles sans les services de TKNL, et en particulier du responsable des réunions et des événements, Jim Shepherd. Un grand merci à Jim pour sa patience et son soutien.

Au printemps 2021, la Société a proposé au Syndicat de prolonger de deux ans la convention collective de l'unité urbaine de même que celle des FFRS. De plus, l'employeur avait rendu sa proposition encore plus alléchante en s'engageant à fournir des services financiers en partenariat avec la Banque TD. Même si la proposition de la Société n'aurait pas pu tomber à un pire moment, alors que le Syndicat s'apprêtait à tenir ses conférences régionales virtuelles pour déterminer les revendications à porter en négociation, le Conseil exécutif national a accepté la proposition à l'unanimité. Deux facteurs ont convaincu le Conseil : d'une part, l'engagement de la Société à offrir des services financiers, et d'autre part, le fait que de négocier une convention collective en pleine pandémie n'était peut-être pas une bonne idée. C'est ce deuxième facteur qui a convaincu le plus de membres du Conseil. Une fois que le Syndicat est parvenu à une entente de principe avec la Société, il est revenu aux régions de convaincre les membres de la ratifier. Les régions ont ensuite organisé des référendums virtuels dans tout le pays, en assignant à chaque membre un numéro d'identification secret lui permettant de voter.

Les **votes référendaires des unités urbaine et des FFRS** se sont déroulés sur trois jours, les 25, 27 et 28 août 2021. Le résultat du vote de ratification de la convention collective de l'unité urbaine à Toronto a été très serré, l'opposition au renouvellement l'emportant de justesse par seulement quatre voix. L'Atlantique a été la seule autre région à s'opposer au renouvellement de la convention collective de l'unité urbaine. En ce qui concerne les FFRS, les régions de l'Atlantique, du Toronto métropolitain et du Pacifique se sont opposées au renouvellement de la convention collective, tandis que les cinq autres régions se sont prononcées en faveur. En fin de compte, les deux unités de négociation ont accepté le renouvellement de leur convention collective, et le protocole d'entente à cet effet a été signé le 13 septembre 2021.

Le 6 mai 2022, notre région a participé à une **conférence nationale virtuelle** afin d'élire un nouveau 3^e vice-président national, ainsi qu'un permanent syndical national affecté à la syndicalisation. Sur les quatre candidats briguant la 3^e vice-présidence, trois étaient originaires de notre région : les confrères Jordan Forde, Christian Rajneel et Inderjit Sidhu. Le quatrième membre en lice, le confrère Roland Schmidt, de la région des Prairies, a remporté l'élection au poste de 3^e vice-président national, et le confrère Ryan Lum a été élu permanent syndical national à la syndicalisation.

Immédiatement après ces élections, notre région a tenu sa propre conférence virtuelle afin d'élire deux membres, et trois membres suppléants, au Comité régional de discipline (CRD).

Les consœurs Sherice Douglas et Stacey Pritchard ont été élues aux deux postes vacants au sein du CRD, rejoignant ainsi le confrère Zac Avdelopoulos. Les trois membres suppléants élus sont les consœurs Donna Leeder et Benita Raponi, et le confrère Ricky Harricharan.

La conférence s'est étirée jusqu'à près de minuit en raison du grand nombre de déléguées et délégués mis en candidature pour siéger au CRD. Une fois de plus, je tiens à remercier les consœurs Joanne Leader et Bonnie Pollard pour les efforts qu'elles ont déployés afin que les élections se déroulent dans les meilleures conditions possibles, et je remercie à nouveau Jim Shepherd — qui travaille maintenant pour le STTP — de nous avoir aidés à traverser cette longue soirée de travail.

À l'automne 2021, le Syndicat et la Société ont entamé de longues et difficiles discussions sur la perte d'environ 480 emplois à Gateway Est et la création de nouveaux emplois au nouvel établissement Albert Jackson de Scarborough, dont le nom initial était « Centre de traitement de l'est de l'Ontario ». Le nouvel établissement de traitement de colis a été nommé en l'honneur du premier facteur noir du Canada. La cérémonie d'inauguration de l'établissement s'est tenue le 12 mai 2022, et son ouverture est prévue vers la fin du printemps 2023.

La perte importante d'emplois à l'installation Gateway Est combinée au grand nombre de nouveaux emplois créés au nouveau centre de traitement Albert Jackson a donné lieu à l'un des plus grands exercices de dotation en personnel jamais entrepris par les parties, qui se sont réunies virtuellement à de nombreuses reprises entre l'automne 2021 et celui de 2022. Ce travail titanesque a nécessité la coopération de deux régions et de deux sections locales, ainsi que les compétences de négociation du dirigeant national des griefs, le confrère Carl Girouard, et de notre permanente syndicale nationale, la consœur Rona Eckert. Les deux régions en question étaient la région du Toronto métropolitain et celle de l'Ontario, et les deux sections locales étaient celles de Toronto et de Scarborough. Les représentants de la région de l'Ontario et de la section locale de Scarborough étaient les confrères Mark Platt et Mike Duquette, respectivement.

Les consœurs Joanne Leader et Bonnie Pollard et moi-même représentions la région du Toronto métropolitain. La section locale de Toronto était représentée par le président, le confrère Qaiser Maroof, la 2^e vice-présidente, la consœur Donna Macdonald, la 4^e vice-présidente, la consœur Jane Marsh, ainsi que le 5^e vice-président, le confrère Bruno Rossi. Le protocole d'entente a été ratifié par les parties le 25 août 2022. Je remercie chacune des personnes que j'ai mentionnées, et en particulier le confrère Girouard et la consœur Eckert, qui ont joué un rôle clé dans la réalisation de ce projet.

Du 19 au 21 septembre 2022, le STTP a tenu sa toute première réunion en personne, soit du **Comité exécutif national et des comités exécutifs régionaux**. Une réunion en personne du Conseil exécutif national a ensuite eu lieu les 22 et 23 septembre 2022. Comme je l'ai écrit plus tôt, la dernière réunion en personne du Conseil remontait au 5 mars 2020, près de deux ans et demi auparavant.

Le vendredi 30 septembre 2022, **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**, les dirigeantes et dirigeants de la section locale de Toronto et de la région, accompagnés de notre présidente nationale, la consœur Jan Simpson, se sont rassemblés dans le stationnement de la section locale de Toronto, au 47, avenue Densley. Nous portions tous un t-shirt orange. Nous avons formé un cercle traditionnel — qui est sacré pour les peuples autochtones — pour commémorer les enfants autochtones qui ne sont jamais rentrés chez eux et rendre hommage aux survivantes et survivants des pensionnats. La consœur Pam Lepine, membre à la retraite, a mené une cérémonie de purification. Notre section locale et notre région comptent organiser un événement similaire l'année prochaine et à l'avenir.

Le 12 octobre 2022, à l'Atrium, situé au 575, rue Bay, dans le centre-ville de Toronto, Postes Canada a dévoilé le programme de prêts **MonArgent** en partenariat avec la Banque TD. Le Syndicat propose l'idée d'une banque postale et plaide en faveur de sa création depuis plus de dix ans. Même si le programme n'est pas exactement ce à quoi s'attend le Syndicat d'une banque postale, le Conseil exécutif national trouvait qu'il s'agissait d'un pas dans la bonne direction. La majorité des personnes présentes au coup d'envoi étaient des cadres supérieurs de la Société. Le STTP était représenté par un petit contingent composé de la consœur Jan Simpson, présidente nationale, du confrère Steven Gilbert, président de la section locale de Woodstock, du confrère Qaiser Maroof, président de la section locale de Toronto, du confrère Abdi Hagi Yusuf, secrétaire-trésorier de la section locale de Toronto, de la consœur Mary Hylton et de moi-même. Le premier dirigeant de Postes Canada, Doug Ettinger, a prononcé son discours, suivi de celui de notre présidente nationale, Jan Simpson. Malheureusement, peu après son lancement, le programme **MonArgent** a dû être interrompu en raison d'activités frauduleuses. On ne sait pas encore quand le programme sera relancé.

Du 16 au 21 octobre 2022, notre région a tenu un cours de cinq jours portant sur l'Île de la Tortue, au Bayview Wildwood Resort, juste au nord d'Orillia, en Ontario. Vingt-quatre membres de notre région y ont participé.

Un grand merci à l'équipe d'animation, la consœur Sharon Paris et le confrère Doug Warren, qui nous ont ouvert les yeux sur les atrocités subies par les peuples autochtones dans les pensionnats. Une fois de plus, je remercie nos adjointes administratives d'avoir créé les cartables et d'avoir préparé tout le matériel nécessaire.

Le 5 novembre 2022, notre région a tenu sa **conférence régionale** à l'hôtel Four Points Sheraton Airport, à Mississauga, tout près de nos bureaux régionaux. Cette conférence régionale, qui a accueilli 126 déléguées et délégués, était la dernière avant le congrès national et, par conséquent, il était obligatoire d'y assister pour être délégué au congrès. L'objectif de la conférence régionale était de passer en revue les sept résolutions portant sur les **statuts nationaux** soumises par notre région, de tenir nos séances sur l'équité et d'élire les membres de différents comités. Notre présidente nationale, la consœur Jan Simpson, était présente en tant qu'invitée et a souhaité la bienvenue à l'assemblée. J'ai présidé la conférence du début à la fin et, étonnamment, nous sommes parvenus à passer à travers l'ordre du jour en une journée. Je remercie la consœur Joanne Leader d'avoir lu les résolutions et d'avoir fourni les raisons pour lesquelles le Comité les avait approuvées ou rejetées. Enfin, je souhaite à nouveau remercier Jim Shepherd, organisateur d'événement pour le STTP, qui a supervisé le vote électronique.

Le matin du lundi 14 novembre 2022, la consœur Stacy Mills, 3^e vice-présidente de la section locale de Toronto, et le confrère Bruno Rossi, 5^e vice-président, m'ont convoqué au poste de factrices et facteurs situé au 500, chemin Oakdale, à North York. Les membres avaient quitté le lieu de travail pour protester contre la décision de l'employeur de mettre en œuvre la séparation du tri et de la livraison (STL). À mon arrivée, je me suis trouvé devant une marée jaune. Les travailleuses et travailleurs, revêtus de leur gilet de sécurité, se trouvaient devant l'entrée principale de l'installation pour exprimer leur mécontentement à l'égard du plan mal conçu de la Société. La consœur Mills et moi-même nous sommes adressés à la foule. Il était important d'établir qu'aucun membre individuel n'était responsable du débrayage. Personne n'a revendiqué le rôle d'instigateur, et tout le monde a convenu qu'ils avaient quitté le travail de leur propre chef. Nos membres se sont absentés du travail pendant plus d'une heure et demie.

J'ai ensuite appelé le directeur général Kevin Burttt pour l'informer de la situation. Il m'a informé que l'affaire avait été portée à son attention. J'ai ajouté que les membres, en particulier les factrices et facteurs, étaient extrêmement mécontents de la décision de la Société de mettre en œuvre la STL. Après quelques discussions, j'ai accepté de faciliter la reprise du travail, à condition que l'employeur rencontre le Syndicat et qu'il n'y ait pas de repréailles ni de mesures disciplinaires à l'encontre de nos membres. M. Burttt a accepté en ajoutant que les factrices et les facteurs devront s'abstenir d'effectuer des heures supplémentaires aux termes de la clause 15.08. Je ne lui ai pas répondu que j'étais d'accord, mais je lui ai dit que je le ferais savoir aux membres.

Le Syndicat a rencontré l'employeur virtuellement sur Teams le 16 novembre 2022. Nos membres nous avaient demandé de maintenir le statu quo, soit la transformation postale. Si ce n'était pas réalisable, ils étaient prêts à accepter le **modèle de Deerfoot**, bien qu'à contrecœur. La consœur Stacy Mills, le confrère Bruno Rossi et moi-même représentions le Syndicat. La Société était représentée par le directeur général Kevin Burttt, le directeur des relations de travail, Greg Stienke, ainsi que les directeurs Larry Stadnik (500, chemin Oakdale) et Randy Carroll. Chaque partie a présenté ses arguments, expliquant pourquoi les choses devaient changer dans le cas de la Société, et pourquoi ce n'était pas nécessaire, dans le cas du Syndicat.

En fin de compte, le Syndicat a clairement indiqué qu'il n'était pas d'accord avec la STL et qu'il ferait savoir aux membres que la Société avait l'intention d'aller de l'avant avec son plan initial. Le directeur général Kevin Burttt tenait à avoir le dernier mot. Il a dû comprendre que le Syndicat était furieux de son plan, car il m'a dit en terminant « Walter, nous allons garder le dialogue ouvert ». Je tentais de garder espoir, mais je restais réaliste.

Le lendemain, le 17 novembre 2022, le Syndicat a annoncé la mauvaise nouvelle aux membres.

Nous leur avons fait savoir que nous nous étions farouchement opposés à la STL et que la Société ne souhaitait pas adopter le **modèle de Deerfoot**. J'ai mentionné que le directeur général avait déclaré qu'il maintiendrait le dialogue ouvert. Les membres n'étaient pas amusés et réfléchissaient déjà aux prochaines étapes.

Le mardi 22 novembre 2022, en fin d'après-midi, j'ai reçu un appel de Kevin Burttt m'informant que les membres du 500 chemin Oakdale recevront de bonnes nouvelles de la part de leur directeur, Larry Stadnik, le lendemain à 9 h. M. Burttt n'a pas voulu divulguer d'informations, précisant que M. Stadnik tiendrait une réunion avec les membres.

Le lendemain, le 23 novembre 2022, la consœur Stacy Mills, le confrère Bruno Rossi et moi-même avons rencontré les membres juste avant 9 h pour les informer que leur directeur, Larry Stadnik, était sur le point de tenir une réunion avec eux concernant le 500, chemin Oakdale. Les membres se sont rassemblés autour de M. Stadnik pour écouter ce qu'il avait à dire. S'exprimant au nom de la Société, il a déclaré que Postes Canada renonçait à la STL et qu'elle allait maintenir le modèle de la transformation postale pour les prochaines années. En entendant cette nouvelle, les membres ont explosé de joie et ont remercié la consœur Mills, le confrère Rossi et moi-même. Je leur ai dit qu'ils devaient se remercier les uns les autres et que sans leur force collective, rien de tout cela n'aurait été possible. Félicitations à tous. Je ne dirai jamais assez à quel point je suis fier des membres du 500, chemin Oakdale. Pour conclure, je voudrais remercier la consœur Stacy Mills et le confrère Bruno Rossi pour les efforts qu'ils ont déployés afin d'aider ces membres à remporter leur combat contre la STL.

Du 18 au 20 novembre 2022, notre région a tenu sa **conférence du Comité des femmes** au Deerhurst Resort, à Huntsville, en Ontario. Vingt-trois consœurs ont participé à cette conférence de trois jours, présidée par les consœurs Bonnie Pollard et Joanne Leader.

Au cours de ce mandat, du 1^{er} mai 2019 jusqu'au moment d'écrire ces lignes, la région du Toronto métropolitain a **résolu plus de 6 000 griefs**. Les griefs de la procédure formelle relatifs aux **congédiements** sont maintenant soumis à l'arbitrage dans un délai de deux à trois mois. En outre, les griefs déposés dans le cadre de la **procédure régulière d'arbitrage** font l'objet d'un préarbitrage et d'un arbitrage, le cas échéant, dans un délai de cinq à six mois.

Le succès du service des griefs est directement attribuable à notre dirigeante régionale des griefs, la consœur Joanne Leader, et à nos permanentes et permanents syndicaux, la consœur Bonnie Pollard, le confrère Gurmeet Dhillon et le confrère Jey Iyadurai. Je vous remercie. Je tiens également à remercier nos deux permanentes syndicales suppléantes, les consœurs Manju Khanduja et Sharon Paris, pour leur précieuse contribution.

Puisque nous abordons le sujet des griefs, j'aimerais vous faire part de ma propre expérience en matière d'argumentation et de résolution d'un grief de longue date portant sur des mesures d'adaptation. La première audience pour ce grief a eu lieu en octobre 2015 du dernier mandat, alors que j'occupais le poste de dirigeant des griefs.

Ce grief est passé par deux arbitres différents et six agents des relations du travail. Le quatrième de ces agents était M. David Merrigan, de la région de l'Atlantique. La Société avait fait venir M. Merrigan par avion de Halifax pour les audiences. Toutefois, juste avant de quitter soudainement Postes Canada, M. Merrigan a transmis au Syndicat quelque quatre-vingts pages de preuves accablantes, consistant presque entièrement en des échanges de courriels entre l'un des spécialistes en gestion d'invalidité de la Société et le premier agent des relations de travail affecté au dossier. Ces preuves corroboraient ce que le Syndicat affirmait depuis le début. Je n'aurais jamais pensé dire cela un jour, mais la partie plaignante et moi-même remercions M. David Merrigan pour sa contribution inestimable.

À ce moment-là, la Société en était à son cinquième agent des relations du travail, et le Syndicat se préparait à faire témoigner le plaignant sur la preuve accablante que constituaient les 80 pages en question. Naturellement, la Société s'est opposée à ce que la partie plaignante utilise cette preuve. Finalement, l'arbitre a autorisé le membre à présenter son témoignage. Cette décision de l'arbitre a rendu furieux l'agent des relations de travail. Néanmoins, j'ai pu poser les questions relatives aux échanges de courriels et le membre a tout bonnement donné les réponses évidentes.

La spécialiste en gestion d'invalidité, qui avait échangé des courriels avec le premier agent des relations du travail, était la dernière personne à témoigner avant que les deux parties ne présentent leurs arguments finaux, ce qu'elles avaient convenu de faire à deux dates d'audience à la mi-décembre 2019.

Toutefois, plusieurs jours avant la date d'audience suivante, la spécialiste en gestion d'invalidité a obtenu un certificat médical qui la dispensait de témoigner, et ce, pour une durée indéterminée. Franchement, je n'étais pas surpris. Mentir sous serment n'est jamais une bonne option. En raison du certificat médical, les audiences prévues pour la mi-décembre ont été annulées.

Au début de 2020, la COVID-19 est passée d'épidémie à pandémie. Tous les arbitrages en personne ont été suspendus. Néanmoins, le Syndicat, la Société et nos arbitres ont trouvé une solution. Les arbitrages ont repris de façon virtuelle sur ZOOM, et cette façon de faire allait devenir la norme.

Cependant, la spécialiste en gestion d'invalidité a continué à maintenir son immunité médicale, ce qui l'exemptait de témoigner — même virtuellement. Au cours de 2021, j'ai essayé de contacter la cinquième responsable des relations du travail afin d'obtenir quelques dates d'audience supplémentaires. Le Syndicat était prêt à procéder sans le témoignage de la spécialiste. Quelques mois plus tard, je n'avais toujours pas de réponse. J'ai fini par apprendre que la cinquième responsable des relations du travail était en congé de maternité et que la Société cherchait à la remplacer.

Un sixième agent des relations du travail a été chargé de superviser le dossier. Les documents et la paperasse dans cette affaire formant une pile de près de deux pieds de haut, le sixième responsable a informé le Syndicat qu'il aurait besoin de beaucoup de temps pour se familiariser avec le dossier. Le Syndicat n'était pas disposé à accorder d'autres prolongations, et tous ces retards frustraient également le membre. Au début du mois de mai 2022, le Syndicat a décidé de s'adresser directement à l'arbitre pour lui demander que les parties passent directement aux plaidoiries finales. Le 19 mai 2022, l'arbitre a répondu aux parties en recommandant qu'elles acceptent de bonne foi de s'efforcer de résoudre le grief relatif aux mesures d'adaptation par le biais de la médiation, ce que les parties ont accepté. L'arbitre a fixé trois dates en juillet 2022, soit les 20, 21 et 22 juillet pour la tenue de la médiation. À la fin de la troisième journée, l'arbitre allait rendre sa décision, mais rien n'empêchait les parties de régler l'affaire entre-temps.

Le 13 juillet 2022, les parties sont parvenues à un accord de principe. Elles ont informé l'arbitre qu'elles étaient sur le point de finaliser un protocole d'entente et qu'il ne restait que quelques questions en suspens à régler. La principale question concernait la responsabilité. Le Syndicat voulait que le protocole d'entente stipule que la Société serait responsable de la protection de tous les dossiers médicaux du membre pendant qu'ils sont en possession de la Société au cours des six prochaines années.

Les parties sont finalement parvenues à un accord le 18 juillet 2022. Les dates de médiation n'étaient plus nécessaires. Le protocole d'entente a été entièrement ratifié le 20 juillet 2022. Le membre a reçu un montant forfaitaire de 120 000 \$, moins les arriérés et les déductions obligatoires. Le montant a été déposé dans son compte le 18 août 2022.

En fin de compte, je suis reconnaissant d'avoir eu l'occasion d'argumenter et de résoudre enfin ce long grief, malgré toute l'opposition à laquelle j'ai dû faire face.

Au cours de ce mandat, notre région a reçu plus de 600 dossiers du **Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)**. Notre dirigeante de griefs, la consœur Joanne Leader, s'est occupée de la partie administrative des cas du PAICD, tandis que la consœur Sharon Paris, permanente syndicale suppléante, a rédigé les observations du Syndicat à l'intention des médecins indépendants. Merci aux deux consœurs pour les efforts qu'elles ont déployés afin de traiter les cas du PAICD dans notre région.

En terminant, je m'en voudrais d'oublier le travail très important du **Comité de l'article 54** de notre région. Tout au long du mandat, les membres du Comité ont été très occupés à chercher du travail convenable qui respectait les restrictions des membres. La consœur Pavneet Ver était chargée de trouver des mesures d'adaptation pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs internes de Gateway. Le confrère Gurpreet Nijjar, quant à lui, était chargé de trouver un travail convenable pour tous les travailleurs externes (par exemple, les factrices et facteurs et les courriers des services postaux) de la région, et le confrère Rana Siddiqui était responsable de tout le personnel interne de l'ETLCS. Je remercie ces trois membres pour le temps et les efforts qu'ils ont consacrés à aider leurs confrères et consœurs à obtenir des mesures d'adaptation convenables. Je tiens également à remercier les consœurs Manjit Gill et Ekta Patel et le confrère Owen Edwards, qui ont assuré l'intérim pendant les vacances des membres du Comité.

Je ne pourrais pas terminer mon rapport sans remercier les incroyables adjointes administratives de notre région, les consœurs Laura Alviano, Patricia Reis, Veronica Hannington et Krystal Mittoo. Rien de ce qui a été accompli au cours de ce mandat n'aurait été possible sans leur dévouement à l'œuvre du Syndicat. Merci, chères consœurs!

J'aimerais également remercier les déléguées et délégués de la section locale de Toronto de m'avoir confié l'honneur de servir et de défendre les membres. Merci à vous.

Enfin, j'espère que les déléguées et délégués au congrès éliront sagement leurs dirigeantes et dirigeants en fonction de leurs connaissances, de leurs réalisations et de leurs mérites. Ceci étant dit, gardons l'esprit ouvert à la relève. Pour que notre Syndicat reste uni et fort, il est impératif que nous mettions en avant des dirigeantes et dirigeants secondaires et tertiaires. Notre avenir en dépend.

Notre lutte continue!

Solidarité,

A handwritten signature in blue ink that reads "Walter Woloschuk". The signature is written in a cursive style and is underlined.

Walter Woloschuk
Directeur national
Région du Toronto métropolitain, STTP

WW/1
sepb 225
/jrg scfp1979

RAPPORT DE LA DIRECTRICE NATIONALE DE LA RÉGION DES PRAIRIES

Consœurs, confrères, camarades, amies et amis,

Je vous soumetts mon premier rapport à titre de directrice nationale de la région des Prairies, conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux.

INTRODUCTION

Au cours du mandat, de mai 2019 à mai 2023, nous avons traversé une période difficile et sans précédent dans l'histoire du STTP et du monde entier en raison de la pandémie de COVID-19, qui a débuté au début de l'année 2020. En mars 2020, nous avons observé et vécu le début de la fermeture et du confinement complets de bien des aspects de la société.

À ce moment, de nombreuses personnes ont perdu leur emploi, mais nous avons constaté l'effet inverse sur les membres du STTP. En effet, nous avons connu une hausse des volumes de colis supérieure à celle de la période des Fêtes. Pour nos membres factrices, facteurs, CSP et FFRS et pour nos membres qui travaillent pour une entreprise de messageries du secteur privé, cette hausse des volumes est devenue ingérable. De plus, ils devaient composer avec le stress lié à la peur d'être exposés au virus et avec les nombreux éléments inconnus de cette situation sans précédent, sans compter les rapports diffusés quotidiennement sur le nombre de décès attribués à la COVID-19. Les membres internes ont également été affectés par la hausse des volumes de courrier dans leurs lieux de travail et par le stress lié au fait de devoir travailler en proximité avec leurs consœurs et confrères et les clients. Chaque membre a été confronté à ses propres préoccupations et au stress de cette situation inhabituelle dans laquelle nous vivions.

Je tiens à vous remercier, toutes et tous, pour le travail accompli afin d'assurer la sécurité des uns et des autres et de veiller à ce que Postes Canada respecte les lois en fournissant l'équipement de protection personnelle requis et en désinfectant les lieux de travail, car nous savons bien que ce n'était pas sa priorité.

Pour obliger Postes Canada à rendre des comptes, nous avons organisé des réunions régionales hebdomadaires avec les présidentes et présidents de section locale et les membres des comités exécutifs afin d'élaborer des stratégies pour assurer la sécurité des membres. Dans certains lieux de travail, les membres ont refusé de travailler jusqu'à ce que l'employeur prenne les mesures de sécurité au sérieux, fasse respecter les mesures de distanciation physique et fournisse l'équipement de protection personnelle requis. Bon nombre de dirigeantes et dirigeants de section locale ont pris les choses en main et sont allés eux-mêmes acheter du désinfectant et des masques pour les membres afin de s'assurer que tout le monde était en sécurité. Ce sont les dirigeantes et dirigeants des sections locales qui ont forcé la direction à adopter des horaires de départ échelonnés afin de réduire le nombre de personnes présentes en même temps dans les installations, et ce sont eux également qui ont fait respecter les mesures de distanciation physique dans les lieux de travail et dans les salles à manger.

Ce dernier mandat n'a rien eu de normal, surtout pas pour une directrice nationale nouvellement élue à son poste. Je dois avouer que je suis très fière de la région des Prairies, à tous les niveaux, pour la solidarité que nous avons maintenue afin d'assurer la sécurité de nos membres.

OFFRE DE RENOUVELLEMENT

Le 8 février 2021, le Conseil exécutif national m'a nommée négociatrice en chef de l'unité de l'exploitation postale urbaine, et Nancy Beauchamp a été nommée négociatrice en chef de l'unité des FFRS. Peu après nos nominations, Postes Canada a communiqué avec le Conseil exécutif national pour lui proposer de renouveler la convention collective pour une période de deux ans. Postes Canada voulait que son offre, si elle était acceptée, permette aux deux parties de passer à travers la pandémie. Le Conseil a tout d'abord accepté d'examiner ce que Postes Canada avait en tête. La plupart des offres initiales de Postes Canada contiennent d'énormes réductions, et nous étions donc sceptiques au sujet de celle-ci.

L'offre consistait en une hausse salariale de 2 % par année pour les deux prochaines années, le renouvellement de l'indemnité de vie chère, l'accès à l'information relative au personnel du groupe 1, la mise à jour des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, le maintien de l'interdiction des heures supplémentaires obligatoires, des solutions de rechange au format de la séparation du tri et de la livraison (STL) et des projets visant à élaborer des systèmes de mesure du travail et de salaire horaire pour les FFRS. Ces deux derniers projets sont en bonne voie. Par ailleurs, un autre élément important de l'offre patronale était la mise sur pied d'un projet pilote visant à explorer la possibilité d'offrir des services bancaires postaux, une initiative dont nous faisons la promotion depuis des années comme moyen de générer des revenus additionnels et qui constitue une revendication clé du Syndicat.

Estimant que les membres devaient avoir leur mot à dire, le Conseil exécutif national a décidé de soumettre l'offre de renouvellement à un vote de ratification, au lieu de la rejeter purement et simplement. Il convient aussi de préciser que les membres se trouvaient au beau milieu d'une pandémie sans précédent dont on ne voyait pas la fin.

Le Conseil exécutif national a également tenu compte du fait qu'avec un gouvernement fédéral minoritaire, des élections pouvaient être déclenchées dans un avenir proche. Si le Parti conservateur était élu, nous devrions à nouveau lutter contre la perte de nombreux emplois aux postes. Les libéraux n'ont pas toujours été nos amis, mais les gouvernements conservateurs précédents ont *toujours* attaqué le STTP. D'ailleurs, les libéraux avaient tout juste réussi à se faire réélire avec une minorité des sièges à la Chambre des communes.

Le Conseil exécutif national a été vivement critiqué pour sa décision de laisser les membres voter sur cette offre, mais nous croyons que si nous n'avions pas permis aux membres de décider, nous les aurions privés du droit d'approuver une offre qu'ils étaient susceptibles de trouver acceptable dans les circonstances. Les statuts nationaux obligent le Conseil à décider, dans le cadre des négociations, du moment où il soumet une offre patronale au vote des membres.

Au bout du compte, nous connaissons tous les résultats : l'entente de renouvellement a été adoptée en septembre 2021 et, le mois prochain, nous nous rendrons tous à notre conférence régionale pour préparer nos revendications en vue de la prochaine ronde de négociations. Nous avons encore affaire à un gouvernement libéral et au même employeur, mais les négociations s'inscriront dans un contexte très dynamique et incertain. Les syndicats de tout le pays luttent actuellement contre l'inflation, le monde est très instable et nous devons nous préparer à une ronde de négociation difficile.

DOSSIERS D'APPEL AUX TERMES DU PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Dans la région des Prairies, un grand nombre de demandes d'assurance-invalidité de courte durée ont été refusées, ce qui a donné lieu à une accumulation de dossiers d'appel à traiter durant la majeure partie du mandat. En juin 2021, j'ai présenté une motion au Conseil exécutif national afin d'obtenir de l'aide additionnelle pour nous aider à rattraper notre retard.

La consœur Shobna Radons est venue au bureau régional jusqu'à la fin du mois d'octobre 2021 pour aider à rédiger des appels. Cependant, malgré le nombre d'appels que nous soumettons, un nombre encore plus important de demandes continuent d'être refusées. Le Conseil exécutif national a approuvé une autre demande dans le but de recourir aux services de Patrick Clare, de la section locale de Winnipeg, pour nous aider à la rédaction des appels, à partir de juin 2022. Christina McVety, également de Winnipeg, est ensuite venue au bureau régional jusqu'à la fin du mois d'avril 2023 pour travailler aux dossiers d'appel accumulés.

Je tiens à les remercier pour les efforts qu'ils ont déployés afin de défendre les membres contre les refus injustifiés et souvent sans cœur de la compagnie d'assurance Canada-Vie.

Lors de notre conférence régionale, des résolutions ont été adoptées pour la création d'un poste additionnel de permanente ou permanent syndical régional afin que nous puissions effectuer ce travail en temps opportun et que les membres ne subissent pas les conséquences du retard causé par l'accumulation actuelle de dossiers en attente de traitement.

UNITÉS DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PRIVÉ

TForce – Pendant la pandémie, les membres de TForce ont connu une augmentation massive du nombre de colis à livrer provenant d'Amazon, ce qui les a obligés à travailler de longues heures ainsi que les fins de semaine pour continuer à servir les clients. Avant 2019, TForce avait un contrat avec Amazon qui exigeait que l'entreprise embauche environ 90 nouveaux conducteurs et conductrices à Winnipeg et environ 65 à Saskatoon.

En 2021, les volumes de colis ont augmenté au point qu'Amazon a construit trois entrepôts à Winnipeg, a résilié son contrat avec TForce et a créé son propre système de livraison. À Saskatoon, Amazon, qui réalisait des millions de dollars de bénéfices, a cherché une entreprise de messagerie moins chère pour livrer ses produits et s'est tournée vers Intelcom. En conséquence, les unités de négociation de TForce à Winnipeg et à Saskatoon ont licencié la majorité de leurs conductrices et conducteurs récemment embauchés. Bon nombre d'entre eux sont ensuite allés travailler pour Amazon et Intelcom.

À Winnipeg, l'entreprise TForce s'est orientée vers les livraisons découlant du commerce électronique, ce qui l'a amenée à réembaucher certains des conducteurs et conductrices licenciés et à en recruter d'autres.

Dans la région des Prairies, des conventions collectives arrivent à échéance à Winnipeg et Saskatoon (section locale de Red River) et à Red Deer, et nous sommes en cours de négociation.

En plus des négociations portant sur les conventions collectives conclues avec TForce, il y a beaucoup de travail relativement à l'application de ces conventions collectives. Un grand nombre de griefs sont déposés, et il y a des consultations régulières avec les gestionnaires de TForce à chaque endroit.

Medical Carriers – Durant la pandémie, les activités de cette entreprise ont ralenti et elle a réduit le nombre de conductrices et conducteurs à son emploi, car il n'y avait plus de travail pour eux. L'unité de négociation de Medical Carriers ne compte que dix membres, et ce nombre a été réduit de moitié durant la pandémie. Les membres de cette unité de négociation font partie de la section locale de Red River et nous allons bientôt entamer des négociations pour ces membres, car leur convention collective a expiré.

Nous remercions le président de la section locale de Red River, Raman Bath, le président de la section locale de Saskatoon, Brahm Enslin, et la présidente de la section locale de Red Deer, Maggie Davison, pour leur travail de représentation auprès de ces travailleuses et travailleurs du secteur privé. Le STTP ne se limite pas à Postes Canada!

Je tiens également à remercier chaleureusement les comités de négociation pour tout le travail qu'ils accomplissent afin d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour les membres.

CARREFOURS COMMUNAUTAIRES ET BANQUE POSTALE

Postes Canada a mis en place son premier carrefour communautaire dans la région des Prairies. Il a ouvert ses portes en novembre 2021, à High Prairie, en Alberta.

Les carrefours communautaires s'inscrivent dans le cadre de la vision de notre campagne *Vers des collectivités durables*, qui vise à rendre le service postal plus accessible et à mieux répondre aux besoins des gens, y compris aux besoins des organismes communautaires et des petites entreprises. L'expansion des services comme moyen de répondre aux besoins changeants de la population fait partie des recommandations de l'examen du service postal de 2016.

Postes Canada affirme que son objectif est d'offrir de nouveaux services et produits qui répondront aux besoins non satisfaits des collectivités rurales, nordiques et autochtones. Conformément à cet objectif, les services offerts dans les carrefours communautaires sont élaborés en consultation avec les groupes locaux afin de déterminer les besoins à combler. Parmi les nouveaux services proposés, citons les bornes de recharge pour les véhicules électriques, des services financiers, l'accès des clients au Wi-Fi, la location de salles de réunion, la vente de fournitures professionnelles et des bureaux privés.

Au cours de la mise à l'essai, des services bancaires postaux ont été mis en œuvre à Winnipeg et à Calgary, notamment le produit de prêt personnel *MonArgent Postes Canada*, dans les points de vente au détail et dans certains comptoirs privés. Compte tenu du succès des projets pilotes, Postes Canada a ensuite déployé *MonArgent Postes Canada* dans tout le pays. Nous sommes impatients de voir ces services prendre de l'ampleur au cours du prochain mandat.

Notre objectif est de faire du service postal un service dynamique et pertinent pour la population canadienne. C'est la meilleure sécurité d'emploi que nous puissions avoir. Grâce aux carrefours communautaires et aux services bancaires postaux, il est possible de neutraliser les réductions constantes d'effectifs de Postes Canada dans les régions rurales et d'accroître les effectifs dans les zones urbaines. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir dans les deux cas, mais nous avons commencé, et il était important d'amener Postes Canada à faire le premier pas.

COMITÉ DE DISCIPLINE DE LA RÉGION DES PRAIRIES RAPPORT POUR LE MANDAT 2019-2023

La charge de travail du comité de discipline régional a continué d'être lourde en raison des dossiers non réglés du mandat précédent et du fait que des dossiers de la région du Toronto métropolitain lui avaient été assignés. Les nouveaux membres du comité ont décidé de renvoyer ces dossiers à la région du Toronto métropolitain en raison d'un retard relatif à l'établissement des dates d'audience.

D'autres dossiers relevant de l'article 8 et datant du mandat précédent ont finalement été entendus et réglés au début de ce mandat. Il y a eu un grand nombre de nouveaux dossiers, plus d'une trentaine en fait, même si certains portaient sur des accusations multiples visant les mêmes incidents. Vers la fin du mandat, il restait cinq dossiers, dont un datant du mandat précédent et provenant de l'extérieur de la région.

Le comité a travaillé d'arrache-pied pour garantir un délai d'exécution aussi court que possible, mais l'établissement des dates d'audience a toujours été un défi en raison de la disponibilité limitée des membres du comité, des requérants, des intimés et de leurs avocats respectifs. Ce manque de disponibilité a toujours été la raison des retards dans la tenue des audiences. Les exigences logistiques, qui comprennent l'approbation du bureau national, la réservation de locaux, les déplacements et le soutien technique viennent s'ajouter au processus. Les audiences aux termes de l'article 8 épuisent les ressources du Syndicat et les militantes et militants prenant part à ce processus, qui est loin d'être facile.

Lors de la conférence régionale, les déléguées et délégués ont discuté de la manière de rationaliser le processus. Nous espérons que les changements apportés rendront le processus plus efficace. Cependant, il serait plus utile de se concentrer sur la manière de bâtir la solidarité à tous les paliers du Syndicat et de prévenir la division que le processus de l'article 8 semble mettre en évidence. Il faudrait peut-être offrir le cours sur les « compétences en solidarité » à tous les membres. Nous avons besoin d'une meilleure option et d'une meilleure solution plutôt que le processus prévu actuellement aux termes de l'article 8.

Je voudrais remercier les membres du comité de discipline qui ont donné de leur temps et mis leur expérience à profit au cours du mandat en relevant les défis d'un travail très difficile.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Au début du mandat en 2019, la région des Prairies comptait dans le système des griefs plus de 10 500 griefs pour l'unité urbaine, environ 670 griefs pour l'unité des FFRS, et 45 griefs pour les unités de négociation du secteur privé. À l'heure actuelle, la région compte environ 4 100 griefs non réglés pour l'unité urbaine, 415 griefs pour l'unité des FFRS et 28 griefs pour les unités du secteur privé. Les plaideuses et plaideurs ont accompli un travail considérable pour réduire le nombre de griefs non réglés au cours du mandat. Et cette réduction a eu lieu en dépit d'un employeur qui ne cesse d'enfreindre la convention collective et de générer ainsi de plus en plus de griefs.

La région des Prairies a poursuivi ses activités au cours du mandat sans engager de dépenses élevées découlant du recours à des avocats. En offrant une formation sur la procédure d'arbitrage formelle, nous avons été en mesure de recourir, à un moment ou à un autre, aux services de la dirigeante régionale des griefs, des permanentes et permanents syndicaux, des plaideuses et plaideurs et de l'ancien directeur national Gord Fischer à titre d'assistants techniques pour lutter contre Postes Canada dans le cadre de la procédure d'arbitrage formelle.

Au cours du mandat, la région des Prairies a organisé quatre séances sur la formation des plaideuses et plaideurs en matière d'arbitrage, chacune d'une durée de six heures. Au départ, cette formation avait été créée à l'intention des plaideuses et plaideurs de la région des Prairies, mais elle a par la suite été offerte aux dirigeantes et dirigeants régionaux des griefs et aux permanentes et permanents syndicaux de l'ensemble du pays. Cette formation portait entre autres sur des sujets tels que les contre-interrogatoires, les droits substantiels, les objections préliminaires, la renonciation, les dommages et intérêts. Ces séances de formation ont été surnommées « cellules de crise » et ont fait l'objet d'un enregistrement vidéo afin que les connaissances qu'elles contiennent puissent être partagées avec le plus grand nombre possible.

Nous sommes reconnaissants d'avoir pu compter sur Gord Fischer pour donner cette formation. Ses connaissances sont un atout majeur pour le STTP. Nous remercions également Gord Fischer et Cathy Kennedy d'avoir assuré la formation formelle des plaideuses et plaideurs. Le STTP préconise depuis longtemps la mise à profit de la riche expérience des membres retraités, et c'est exactement ce que nous faisons dans la région des Prairies. Notre coût total pour les honoraires d'avocats durant le mandat s'élève à 0 \$, et nous avons réussi à obtenir le rétablissement de nos membres qui ont fait l'objet de congédiements injustes.

Maintenant que les mesures de confinement liées à la pandémie ont pris fin, la région des Prairies fait pression pour maintenir les audiences en personne et a fait valoir son point de vue en ce sens. À cet égard, les choses reviennent à la normale. La région des Prairies a également demandé un contrôle judiciaire de deux décisions rendues dans le cadre de la procédure d'arbitrage formelle, l'une sur la question des audiences en personne, et l'autre sur la renonciation à un droit substantiel relatif à l'émission d'un avis de 24 heures.

Un problème persistant dans la région des Prairies est l'hostilité et le manque de coopération de la part d'un employeur qui retarde et entrave les audiences d'arbitrage. Par conséquent, l'arbitrage de plus d'une centaine de dossiers de griefs a été entamé, mais n'est pas terminé. Ces dossiers nécessitent des jours d'audience additionnels. La région compte également une série de griefs en instance portant sur la mesure des itinéraires, déposés aux termes de la clause 47.11.

Le service des relations industrielles de Postes Canada a connu un taux de roulement énorme. Nous avons notamment eu trois nouveaux gestionnaires au cours du mandat, et de tout nouveaux agents des relations industrielles. Le service a semblé être une véritable porte tournante tout au long du mandat. Ce manque d'expérience de la part des représentantes et représentants de l'employeur, ainsi qu'un groupe de gestionnaires qui semblent trouver plaisir à imposer des mesures disciplinaires et qui n'hésitent pas à utiliser à cette fin les questions de santé et de sécurité et tout manque de respect perçu de la part des employés, a contribué à une hausse notable du nombre de mesures disciplinaires sévères et de congédiements.

Le fait de pouvoir compter sur des plaideuses et plaideurs compétents dans diverses sections locales de la région a été un véritable atout pour nous. Je tiens à les remercier toutes et tous d'avoir accepté les dates d'audience qui leur ont été offertes et d'avoir défendu les membres.

ÉDUCATION

Dire que l'éducation a été tout un défi au cours du mandat serait un euphémisme. Personne n'aurait pu imaginer qu'une pandémie allait interrompre le programme d'éducation et mettre fin aux séances de formation en personne partout au pays. Il nous a fallu un certain temps pour nous adapter à la nouvelle réalité et nous y habituer, mais la diffusion en ligne de cours et de séminaires d'éducation a commencé à s'imposer.

Au cours du mandat, nous avons offert jusqu'à maintenant quatre sessions d'éducation différentes de cinq jours chacune dans le cadre desquelles nous avons offert des cours sur l'action politique, la formation aux médias et l'Île de la Tortue, la formation destinée aux déléguées et délégués sociaux, les niveaux 1 et 2 de la formation à l'intention des animatrices et animateurs, et enfin la formation sur les compétences en matière de leadership.

Au cours du mandat, la région des Prairies a organisé quatre sessions d'éducation distinctes de trois jours et a donné pour la première fois le cours sur l'action climatique ainsi que le cours du CTC sur la violence domestique au travail.

Dans la région des Prairies, nous avons tenu plusieurs séminaires sur l'assurance-invalidité de courte et de longue durée au moyen de la plateforme ZOOM. Nous avons aussi donné des cours sur le régime de retraite animés par un membre à la retraite, le frère Angelo Colacci. La consœur Bev Collins a organisé des forums sur l'administration des sections locales et sur les règlements des sections locales. Les membres du réseau de déléguées et délégués sociaux ont également commencé à se réunir dans le cadre d'une rencontre mensuelle appelée « 5 à 7 des déléguées et délégués sociaux ».

Pour rattraper le temps perdu, nous avons utilisé deux choix de cours lors de nos dernières sessions d'éducation de l'automne et du printemps. Nous avons ainsi pu recruter et former plus d'une centaine de nouveaux déléguées et délégués syndicaux avec l'aide de nos sections locales. Et lorsqu'on ajoute à ce nombre les résultats de la formation locale, ce sont environ 200 nouveaux déléguées et délégués syndicaux qui ont été formés dans la région.

ORGANISATION INTERNE ET SYNDICALISATION

Des séances de formation ont été planifiées dans l'ensemble du STTP pour soutenir notre propre plan d'organisation interne intitulé *Bâtir notre pouvoir*. Ce plan a été approuvé par le Conseil exécutif national afin d'être mis en œuvre à l'échelle nationale. Il visait et vise toujours à mobiliser nos membres et à revitaliser le militantisme dans les lieux de travail. Malheureusement, ce plan bien intentionné a été limité par les restrictions liées à la pandémie, qui ont rendu les réunions en personne difficiles ou impossibles, en particulier dans les installations de Postes Canada.

La campagne *Bâtir notre pouvoir* a redémarré et James Ball, de la section locale d'Edmonton, a été choisi comme coordonnateur régional de la campagne. Nous remercions James d'avoir contacté les sections locales partout dans la région pour organiser des cours relativement à cette importante initiative.

La campagne *Vers des collectivités durables*, qui porte sur la mise en œuvre de mesures écologiques et la création de carrefours communautaires, s'est avérée être bien soutenue. Brahm Enslin, de la section locale de Saskatoon, a travaillé comme coordonnateur régional de la campagne. Le travail de nos coordonnatrices et coordonnateurs de tout le pays a ouvert la voie à l'introduction de services de vigilance destinés aux personnes âgées et d'autres initiatives visant à assurer la durabilité de nos collectivités et du service postal.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'employeur se sert de la santé et de la sécurité comme d'une arme tournée contre les membres. Les mesures disciplinaires sont désormais la norme en cas d'accident ou de violation supposée des protocoles de santé et de sécurité. L'employeur a aussi instauré un nouveau *Programme visant les employées et employés fréquemment victimes de blessures*. Il soutient que ce programme tient compte de tous les accidents survenus au cours de la carrière d'une employée ou d'un employé. Le Syndicat considère qu'il s'agit principalement d'une tactique utilisée par l'employeur pour cibler et intimider certains employés et employées et les décourager de signaler des accidents. Un bulletin a été distribué dans toute la région pour informer les membres de la façon de se comporter durant les réunions tenues dans le cadre de ce programme. Dans certains cas, des membres ont même été démis de leurs fonctions, ce qui a fait l'objet d'un grief.

Mesures d'adaptation – L'employeur a arbitrairement accordé des mesures d'adaptation à des travailleuses et travailleurs blessés pendant une période pouvant aller jusqu'à cinq jours sans consulter leur section locale. Il s'agit d'une violation de la convention collective et il est difficile pour les sections locales de savoir où se trouvent les membres qui font l'objet de mesures d'adaptation. Une fois de plus, il s'agit d'une autre façon d'essayer d'éviter les demandes d'indemnisation auprès de la commission des accidents du travail ou de les retarder au détriment des membres concernés. Nous avons soulevé cette question lors d'une réunion du comité régional mixte de santé et de sécurité, mais nous n'avons obtenu aucune réponse de la part de la direction ni le moindre engagement de sa part à modifier les pratiques.

Violence au travail – Dans de nombreux cas très délicats, l’employeur a négligé d’enquêter correctement au sujet de graves allégations. Cette négligence a semé la méfiance parmi les membres lorsqu’il est question de signaler un incident. À la suite de l’adoption du projet de loi C-65, l’employeur a imposé une nouvelle procédure, censée relever de la prévention du harcèlement et de la violence au travail, pour amener les membres à participer à des réunions disciplinaires sans avoir le droit d’être correctement représentés. Le Syndicat s’oppose à ces attaques et élabore sa propre stratégie pour contrer un autre exemple de la manière dont l’employeur utilise les questions de santé et de sécurité contre les membres.

Programme des déléguées et délégués sociaux – Le STTP a été à l’avant-garde en créant des réseaux comme celui des déléguées et délégués sociaux. Ce réseau est composé de membres qui ont suivi une formation pour être en mesure d’écouter et d’orienter leurs consœurs et confrères de travail qui sont aux prises avec divers problèmes. La section locale de Calgary a mis en place un plan que la région des Prairies envisage d’adopter ailleurs. Cette initiative repose sur l’idée que si les membres sont en mesure d’obtenir de l’aide pour trouver les ressources dont ils ont besoin, ils sont alors mieux préparés à faire face aux problèmes de santé et sont moins susceptibles d’arriver au point où ils ne peuvent plus travailler ou fonctionner.

CONCLUSION

En terminant, je voudrais remercier les personnes avec lesquelles j’ai travaillé au bureau régional : Dave Lambert, dirigeant régional de l’éducation et de l’organisation, Amanda Cowie, dirigeante régionale des griefs, les permanentes et permanents syndicaux, Ken Apostle, Roberta Mitchell, Jarrett Schmidt, Melanie Wood et Carl Hentzelt pour tout ce qu’ils font pour les membres de la région des Prairies. Les innombrables heures supplémentaires que vous travaillez et tous les efforts que vous déployez ne passent pas inaperçus. Notre charge de travail excède nos ressources en matière de personnel, alors espérons que nous réussissons à faire adopter une résolution visant l’ajout d’une permanente ou d’un permanent syndical afin d’aider à rendre notre charge de travail plus facile à gérer. Je remercie tout particulièrement chacune et chacun d’entre vous pour l’immense soutien que vous m’avez témoigné au cours de ce mandat.

Je tiens aussi à remercier notre personnel administratif, notamment Kathryn Hermary et Eileen Okamura, qui ont pris leur retraite au cours du mandat, toutes deux après des décennies d’excellent travail pour le STTP. Elles étaient toutes les deux très dévouées et consciencieuses, et elles nous ont sauvés de nous-mêmes à de nombreuses reprises.

Eileen s’occupait du service des griefs et avait son propre système pour s’assurer que tout était fait à temps. Elle nous contactait lorsque les griefs approchaient de la date limite et pouvait retrouver n’importe quoi dans notre vaste système en cas de besoin. Sa mémoire et sa précision étaient vraiment étonnantes. Son témoignage crédible dans le cadre d’un arbitrage, sur la question de savoir si des dossiers avaient été reçus de Postes Canada, a permis à un membre de retrouver son emploi.

Kathryn Hermary était le ciment de notre bureau et de notre région. Pour bon nombre d'entre nous, Kathryn était bien plus qu'une adjointe administrative. Si vous aviez besoin de quelque chose, elle était là pour vous, avec son cœur plein de compassion. Elle avait le don naturel de savoir organiser les choses et les gens. Aucun défi ne lui faisait peur, même si les délais étaient souvent très courts. Son travail lié aux sessions d'éducation, aux conférences et aux finances a permis de faire en sorte que tout baigne dans l'huile, dans le respect des budgets prévus. L'un de ses derniers exploits a été d'organiser le remplacement de notre moquette, vieille de trente ans, dans neuf bureaux remplis de classeurs et de meubles, et ce, sans interrompre notre travail pendant plus d'une journée. Nous la remercions chaque jour pour cela.

Eileen et Kathryn méritent toutes deux un grand merci pour leurs nombreuses années d'excellent travail.

Nos nouveaux adjoints administratifs, Steven Champagne et Stephanie Larson, peuvent profiter de changements qui ont été apportés à l'insistance de Kathryn, à savoir de nouveaux bureaux et espaces de travail nettement améliorés.

Lorsqu'il est entré en fonction, Steven avait un défi de taille à relever, mais il a trouvé sa propre façon de faire fonctionner les choses de manière efficace et précise au sein du service des griefs. Nous apprécions son approche imperturbable et sa concentration, ainsi que ses compétences supplémentaires en matière de technologie. Steven a apporté une mise à niveau indispensable à nos systèmes et à nos méthodes de classement. Ses connaissances en informatique sont également utiles à ceux d'entre nous qui ne maîtrisent pas encore tous nos outils informatiques.

Lorsque Stephanie a été embauchée, l'interdiction de voyager était encore en vigueur au STTP, ce qui signifie qu'il n'y avait pas de sessions d'éducation ni de conférences à planifier au début. Je ne sais pas si Stephanie savait dans quoi elle s'était embarquée lorsqu'elle a dû organiser notre première session d'éducation de trois jours en personne, puis une conférence régionale juste après, puis la réunion des présidentes et présidents de section locale, puis une autre session d'éducation. La situation est passée du calme à l'ouragan. Mais Stephanie a bouclé sa ceinture et elle a effectué le travail! Elle a insufflé beaucoup d'énergie à notre bureau.

Je tiens à remercier les deux nouveaux membres du personnel administratif pour le travail qu'ils accomplissent depuis qu'ils se sont joints au bureau régional.

Toutefois, rien ne serait complet à la fin d'un mandat si je ne soulignais pas le travail quotidien des présidentes et présidents et des dirigeantes et dirigeants de sections locales, des déléguées et délégués syndicaux, des déléguées et délégués sociaux, des plaideuses et plaideurs et des innombrables membres militants qui font de ce syndicat un mouvement vivant pour l'amélioration des conditions des travailleuses et travailleurs. Travailler avec vous a été pour moi une véritable source d'inspiration. Votre travail EST le Syndicat.

Je propose ma candidature au poste de directrice nationale pour un nouveau mandat. Selon le bon vouloir des membres, j'espère revoir bon nombre d'entre vous à titre de directrice nationale de la région des Prairies.



Lana Smidt
Directrice nationale
Région des Prairies

/sc.sepb225 gl/scfp1979

RAPPORT DE LA DIRECTRICE NATIONALE DE LA RÉGION DU PACIFIQUE

Je tiens tout d'abord à remercier les personnes avec qui je travaille. Les quatre dernières années n'auraient pas été possibles sans les personnes extraordinaires du bureau régional du Pacifique. Notre personnel administratif, composé de Bethany Glover et de Nicole van Dijk, a accompli un travail formidable pour faire fonctionner le bureau régional. Elles sont le ciment qui nous tient ensemble. Je m'en voudrais de ne pas mentionner Irene Kwan, qui a consacré 45 ans de sa vie au STTP. Elle nous manque, mais elle profite maintenant d'une retraite bien méritée. Et puis, bien sûr, il y a les dirigeantes et dirigeants et les permanentes et permanents syndicaux de notre région : Jennifer Savage, Angel Hoare, Wes McIntosh et Tom Jackson. Ils s'affairent sans relâche au nom des membres et c'est un réel plaisir de travailler avec eux. Je dois également remercier nos trois permanentes syndicales suppléantes : Emily Ottewell, Janice Jarvis et Jessica Dempster. Toutes les trois ont accepté de travailler au bureau régional à différents moments au cours du mandat et elles ont été un véritable atout pour le bureau chaque fois qu'elles ont aidé à rattraper un retard ou suppléé une absence. Je tiens également à remercier Jessica Friesen, Blair Bancroft et Stephen Gale pour leur travail à titre de plaideuse et plaideurs. Des membres de la région du Pacifique ont siégé à de nombreux comités régionaux et nationaux du STTP. Je tiens à les remercier toutes et tous pour leur temps et leur engagement à l'égard du travail de ces comités. Enfin, je tiens à remercier Karen DeFrancesco, Cindy McDonnell et Erin Collins pour tout le travail qu'elles ont accompli au nom du STTP.

Ce fut un plaisir de siéger au Conseil exécutif national et de travailler avec les sept dirigeantes et dirigeants nationaux ainsi qu'avec les directrices et directeurs nationaux des sept autres régions. Nous n'étions pas toujours d'accord, mais nous avons toujours été en mesure de débattre et de discuter respectueusement des problèmes auxquels notre syndicat et nos membres sont confrontés. Je tiens à remercier l'ensemble des membres du Conseil exécutif national pour leur travail en ces temps difficiles. Ils m'ont tous aidée et soutenue de nombreuses manières différentes, toutes aussi importantes les unes que les autres, tout au long du mandat. Enfin, je remercie Angele Morin et Chantale Beugger, les adjointes administratives du bureau national qui soutiennent le travail du Conseil exécutif national, ainsi que les autres membres du personnel du bureau national. Ils sont d'une valeur inestimable.

Les quatre dernières années ont été difficiles pour nous tous. La pandémie de COVID-19 a été difficile pour les membres du STTP partout dans la région, et je suis très fière des efforts considérables déployés par les membres et les militantes et militants du STTP pour maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous.

Plus particulièrement, je tiens à remercier les membres et les militantes et militants de la région du Pacifique. C'est votre engagement envers l'équité et la dignité de tous les travailleurs et travailleuses qui m'a permis de tenir bon et qui a rendu cette région plus forte. Vous accomplissez un travail très important, qu'il s'agisse de répondre aux questions, de représenter les membres, de veiller à l'application des conventions collectives, et bien plus encore. Votre contribution permet à notre syndicat, et plus particulièrement à la région du Pacifique, de maintenir sa force et son dynamisme.

Vos idées, vos suggestions, votre apport, et même vos critiques et vos contestations m'ont aidé à devenir une meilleure directrice nationale.

COMMUNICATIONS

Lorsque j'ai été élue au poste de directrice nationale, je voulais essayer d'améliorer les communications entre le bureau régional et les sections locales. Nous avons commencé par publier le journal régional *Pacific Perspective*. Nous avons réussi à publier huit numéros au cours du mandat, un peu moins peut-être que ce que j'aurais souhaité, mais il s'agit tout de même d'une belle réalisation. Merci beaucoup à tous les membres qui ont soumis des articles pour chacun des numéros du journal. C'est tellement mieux lorsque nous pouvons lire des articles au sujet de ce qui se passe dans les sections locales de notre région.

Nous avons commencé par tenir des conférences téléphoniques avec les sections locales tous les deux ou trois mois environ, mais ces téléconférences étaient très fastidieuses et il était difficile d'entendre tout le monde. Les choses se sont vraiment améliorées lorsque nous avons « découvert » Zoom. Au début de la pandémie, nous faisons des appels hebdomadaires pour répondre aux questions des membres et prendre connaissance de leurs préoccupations. Nous sommes ensuite passés à des appels aux deux semaines lorsque les choses sont devenues un peu plus faciles à gérer, puis à des appels mensuels, et nous continuons de tenir des réunions sur Zoom à ce jour. Ces dernières nous permettent de procéder à un important échange d'information de part et d'autre. Moi et les autres représentantes et représentants du bureau régional avons ainsi l'occasion d'entendre vos préoccupations et vos idées, et les dirigeantes et dirigeants locaux ont l'occasion d'obtenir des renseignements des paliers régional et national du STTP. Les réunions virtuelles ne seront jamais aussi bonnes que les réunions en personne, mais elles constituent un outil très utile pour tenir toutes les sections locales au courant.

Je voulais m'assurer que nous rendions visite à chaque section locale au moins une fois par an. Nous avons un tableau blanc dans le bureau avec le nom de toutes les sections locales de la région. Chaque fois que nous visitons une section locale, nous l'indiquons sur le tableau. La première année, nous avons réussi à visiter toutes les sections locales, sauf sept, avant d'être confinés par la COVID-19. Maintenant que les restrictions de voyage sont levées et que les choses sont revenues à un semblant de normalité, nous avons été en mesure de nous rendre dans presque toutes les sections locales au cours de la dernière année du mandat.

Nous avons également essayé d'organiser des réunions de planification dans différentes zones géographiques. Ces réunions nous ont aidés à fixer nos priorités et nos objectifs au palier régional pour le trimestre à venir. Le fait de les tenir loin du bureau régional nous permet de nous déconnecter, de nous concentrer et de discuter de ce que nous devons faire au cours des prochains mois. De plus, nous avons ainsi été en mesure de visiter des lieux de travail dans la région où se tenait chaque réunion et de parler aux membres. Il est vraiment important pour les gens de mettre un visage sur un nom. Nous avons pu organiser une réunion de planification à Fort Saint John en août 2019. Par la suite, nous en avons organisées quelques-unes juste au bureau régional. Nous avons mis du temps de côté pour nous réunir pendant toute une journée sans interruption. Lorsque les restrictions de voyage ont été levées, nous avons recommencé à tenir ces réunions de planification à l'extérieur du bureau. Nous en avons eu une en août 2022 à Cranbrook et nous envisageons d'en organiser une autre au moment de la rédaction du présent rapport.

J'ai toujours essayé d'être disponible pour tous ceux et celles qui avaient besoin de moi. Je sais que je n'ai pas été en mesure de rappeler certaines personnes ou de répondre à leur courriel, et je m'en excuse. Mon horaire de travail et la nécessité de régler des problèmes urgents ne permettent pas toujours de retourner les appels ou de répondre aux courriels aussi rapidement que je le souhaiterais.

COVID-19

Le début de la pandémie a mis tout le monde à rude épreuve. Je devais participer à une vidéoconférence presque tous les jours. Les directrices et directeurs nationaux et les dirigeantes et dirigeants nationaux ont consacré deux journées entières à discuter uniquement de la crise de COVID-19. Nous avons alors pris des décisions qui, nous l'espérons, contribueraient à protéger la santé, la sécurité et le revenu des membres partout au pays. D'autres réunions ont permis aux régions de présenter des rapports et de faire le point sur leur situation respective. Le palier national du STTP a rencontré l'employeur pour faire valoir son point de vue relativement à des questions clés, comme l'accès à des congés spéciaux payés pour des situations de garde d'enfants, et pour défendre la sécurité des membres particulièrement vulnérables en raison de leur état de santé ou de leur âge.

J'ai été découragée de voir des attaques personnelles sur les réseaux sociaux contre un grand nombre de représentantes et représentants syndicaux élus. Il s'agissait d'une période sans précédent, et la situation changeait tous les jours, parfois toutes les heures et à la seconde près. Nous ne pourrions jamais en faire assez. Je comprends qu'il s'agissait d'une période troublante qui a occasionné beaucoup d'anxiété quant à la façon dont nous allions veiller à notre santé et à notre sécurité, et à celles de nos familles, de nos amis et de nos consœurs et confrères de travail. Nous avons tous des inquiétudes quant à notre sécurité financière et à ce que l'avenir nous réservait. Malheureusement, ces attaques personnelles ne se sont pas limitées au STTP. Des dirigeantes et dirigeants syndicaux à tous les paliers, d'un océan à l'autre, en ont également fait l'objet.

Cela dit, je crois que la majorité d'entre nous sommes restés solidaires. Nous avons veillé les uns sur les autres, nous nous sommes assurés que nos consœurs et confrères étaient en sécurité, et nous avons accompli notre travail! Je sais qu'il s'agissait d'une tâche ardue et difficile, mais vous l'avez accomplie et vous avez protégé vos consœurs et confrères de travail. Nous avons tous apporté une contribution très importante pendant cette période sans précédent.

Nous sommes des travailleuses et travailleurs de première ligne. Nous avons veillé à ce que tous les Canadiens et Canadiennes, peu importe où ils vivent, obtiennent ce dont ils avaient besoin, qu'il s'agisse de fournitures, de médicaments sur ordonnance ou des colis d'un proche. Dans certains cas, nous étions un des seuls liens des gens avec le monde extérieur. Pour moi, la situation a mis en évidence l'importance d'avoir un service postal public universel pour lequel nous devons continuer de nous battre.

LE BUREAU RÉGIONAL

Il y a eu de nombreux changements au sein du bureau régional au cours de ce mandat. Des représentantes et représentants élus sont passés à autre chose, et nous avons travaillé avec les trois permanentes syndicales suppléantes élues, ainsi qu'avec d'autres personnes qui sont venues nous prêter main forte lorsque les permanentes syndicales suppléantes n'étaient pas disponibles.

Juste avant le début du mandat, il y a eu une inondation au bureau régional. La réclamation d'assurance a finalement été réglée en 2020. Puisqu'une des aires de travail devait être entièrement refaite, nous avons décidé de rénover l'ensemble du bureau. La région du Pacifique avait emménagé dans cet espace à la fin des années 1990 et il était grand temps de le rafraîchir un peu! Nous avons changé la moquette, la peinture a été refaite, et l'endroit est maintenant superbe. La région a aujourd'hui un bureau très lumineux et propre.

J'ai été nommée membre suppléante au Conseil consultatif des pensions, et j'ai eu l'occasion de participer à quelques réunions au cours du mandat. Ces réunions étaient très intéressantes et m'ont permis de constater à quel point notre régime de retraite à prestations déterminées est important et que nous devons nous battre pour le conserver.

La région a réalisé des progrès importants en ce qui concerne la participation des femmes, et nous devons poursuivre sur cette lancée. Nous devons nous efforcer d'inclure davantage de travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et de couleur, ainsi que des membres de la communauté LGBTQ et des personnes ayant des limitations fonctionnelles. La création d'une relève est essentielle à la survie du Syndicat. J'ai constaté qu'un syndicat renforce l'inclusivité. La réconciliation est avantageuse pour nous tous et rend notre syndicat meilleur et plus fort à bien des égards.

Nous avons parfois eu du mal à communiquer entre nous. Compte tenu de tout ce qui se passait, il n'était pas toujours facile de tenir tout le monde au courant. J'avais tendance à me lancer et à faire des choses sans en discuter avec tout le monde. Ce n'était jamais intentionnel, mais cela s'est produit. J'en ai tiré une leçon importante quant à la nécessité de mieux communiquer, d'écouter davantage et de mieux partager. Je m'engage à continuer à m'améliorer. Il y a toujours tellement de choses qui se passent et il est parfois difficile de se tenir à jour. Malgré tout, je crois que tout le monde au bureau régional a travaillé extrêmement fort au nom des membres de la région du Pacifique. Qu'il s'agisse des consultations sur les quarts de travail, des appels devant une commission des accidents du travail, des audiences d'arbitrage ou de la résolution de conflits, les représentantes et représentants du bureau régional étaient toujours là. Parfois, il s'agissait simplement d'écouter, car les membres des comités exécutifs locaux avaient besoin de se vider le cœur au sujet de tous les problèmes auxquels ils étaient confrontés quotidiennement. Encore une fois, merci à tous ceux et celles qui ont travaillé au bureau régional durant le mandat. Votre travail acharné est apprécié.

GRIEFS

Nous avons un peu de difficulté à obtenir des dates d'arbitrage, car certains de nos arbitres ont pris leur retraite et l'un d'eux est décédé. La liste des arbitres figure dans la convention collective et il a été très difficile d'obtenir de Postes Canada qu'elle accepte d'y ajouter des noms. Le choix d'un arbitre doit être approuvé par les deux parties. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, l'arbitre est alors nommé par la ou le ministre du Travail. Au moment de la rédaction du présent rapport, des lettres ont été envoyées à des arbitres de la région du Pacifique pour leur offrir de faire partie de notre liste d'arbitres. La situation a occasionné un retard dans certains domaines, mais nous espérons pouvoir remédier à cette situation prochainement avec l'ajout de nouveaux arbitres.

Dans notre région, nous disposons d'un excellent groupe de plaideuses et plaideurs qui ne ménagent pas leurs efforts. En plus des gens qui travaillent au bureau régional, il importe que nous puissions compter sur des plaideuses et plaideurs dans tous les coins de la région pour assumer la tâche difficile de représenter les membres du STTP dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. À la fin de janvier 2023, nous avons tenu une réunion à l'intention des plaideuses et plaideurs affectés aux griefs afin de partager de l'information, de fournir des encouragements et du soutien, et de renforcer notre capacité à représenter les membres. Vous trouverez ci-dessous un résumé de tout le travail relatif à l'arbitrage des griefs qui a été effectué dans notre région au cours du dernier mandat, jusqu'à la rédaction du présent rapport.

RÉSUMÉ DES GRIEFS DE LA RÉGION DU PACIFIQUE DE MAI 2019 À JANVIER 2023

Griefs déposés

Griefs renvoyés – FFRS	586
Griefs renvoyés – unité urbaine	3 996
Total combiné des griefs renvoyés	4 582
Total combiné des griefs recommandés	4 994

Griefs renvoyés par année

Du 13 mai 2019 au 13 mai 2020	1 352
Du 14 mai 2020 au 13 mai 2021	1 005
Du 14 mai 2021 au 13 mai 2022	1 223
Du 14 mai 2022 au 30 janvier 2023	1 002

Dates d'audience d'arbitrage

FFRS	40
Unité urbaine	190
Procédure formelle *	111
Total combiné	341

* La vaste majorité des griefs renvoyés à la procédure d'arbitrage formelle concernent l'unité urbaine.

Dossiers réglés (y compris les griefs ayant fait l'objet d'une décision arbitrales et les griefs qui ont été retirés)

FFRS	138
Unité urbaine	1 700

Coût total de l'arbitrage (2019 – 2023)

931 714,66 \$

ÉDUCATION

Au début du mandat, en septembre 2019, la région a mis en place un séminaire d'éducation de 5 jours conjointement avec la région des Prairies, à Osoyoos. Les deux cours offerts étaient le cours sur l'Île de la Tortue et celui à l'intention des déléguées et délégués sociaux. En octobre 2019, nous avons organisé un cours sur le SMIFF à l'intention des observatrices et observateur au bureau régional. Le séminaire d'éducation de trois jours de l'automne a eu lieu à Burnaby, au Hilton Metrotown, en novembre 2019. Les cours suivants ont alors été offerts : droits de la personne, compétences en solidarité 2, formation de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux et administration d'une section locale. En janvier 2020, un cours avancé à l'intention des déléguées et délégués syndicaux a été offert conjointement avec le séminaire d'éducation d'hiver du CTC, à Harrison Hot Springs. Puis le monde a été mis sens dessus dessous. Puisque nous ne pouvions plus offrir de formation en personne, nous avons commencé à essayer d'offrir de la formation en mode virtuel. Nous avons organisé quelques ateliers sur la formation en ligne, mais il a été très difficile d'adapter le matériel des cours en personne à un tel format. Nous avons pu offrir le cours sur le régime de retraite, un atelier sur le PAICD et un atelier pour les membres des comités locaux mixtes de santé et de sécurité. Le cours sur le régime de retraite a été le plus populaire, mais tous les ateliers ont généré une bonne participation.

Rien ne saurait remplacer la formation en personne, mais nous devons néanmoins envisager de créer des formations plus courtes pouvant être dispensées en ligne afin de donner à tous les membres la possibilité de participer d'une manière ou d'une autre. Lorsque les choses ont commencé à revenir à la normale, nous avons recommencé à planifier des activités en personne. En septembre 2022, nous avons organisé une conférence pour les femmes conjointement avec la région des Prairies. Soixante-cinq participantes de tout l'Ouest du pays ont ainsi participé à une fin de semaine fabuleuse qui marquait notre première activité en personne depuis plus de deux ans. Mes compétences en matière de planification étaient un peu rouillées, mais je pense quand même que la conférence a été couronnée de succès, malgré les petites difficultés que nous avons rencontrées. En septembre, nous avons également organisé un cours sur le SMIFF à l'intention des observatrices et observateurs, car de nombreuses réorganisations ont lieu dans la région et nous avons perdu bon nombre de nos observatrices et observateurs. En octobre, nous avons offert, conjointement avec la région des Prairies, la formation des niveaux 1 et 2 à l'intention des animatrice et animateurs. Le séminaire d'éducation de trois jours de l'automne s'est déroulé à Harrison Hot Springs. Les cours offerts portaient sur les changements à la convention collective des FFRS, les changements à la convention collective de l'unité urbaine, le traitement des griefs, la formation de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux et la formation destinée aux secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers de section locale. En février 2023, dans le cadre du séminaire de 5 jours du printemps, de nouveau organisé conjointement avec la session d'hiver du CTC, nous avons offert la formation sur les compétences en matière de leadership. Au moment de rédiger le présent rapport, nous étions en train de planifier le séminaire d'éducation de trois jours du printemps.

Les animatrices et animateurs de la région sont vraiment fantastiques. Forts de leur expertise et de leurs vastes connaissances, ils forment un groupe formidable. Un grand merci à chacune et chacun d'entre eux pour tout le travail qu'ils accomplissent!

PAICD

Tout au long du mandat, nous avons connu un retard dans le traitement des dossiers d'invalidité de courte durée. Heureusement que nous avons pu compter sur Jessica Dempster, qui est venu travailler au bureau régional pour nous aider à rattraper ce retard. De mai 2019 à janvier 2023, le bureau de la région du Pacifique a reçu, en tout, 386 dossiers du PAICD. De ce nombre, 180 sont encore actifs, ce qui signifie qu'ils se trouvent à la première étape ou à la dernière étape du processus d'appel. Au cours de cette période, le bureau régional a fermé 250 dossiers, et ce nombre comprend les 44 soumissions à un médecin indépendant pour des dossiers reçus avant mai 2019. Sur les 100 soumissions envoyées aux médecins indépendants, 42 ont été entièrement soutenues, 17 ont été partiellement soutenues et 41 n'ont pas été soutenues. Sur les 386 dossiers reçus, 77 ont été réglés au premier palier, 56 ont été réglés par décision du médecin indépendant et 73 n'ont pas été poursuivis en raison de l'absence de réponse du membre ou du manque de renseignements justificatifs dans les dossiers. Un grand merci à Jessica Dempster pour son aide dans les dossiers du PAICD de la région du Pacifique.

**Remarque : Le nombre total des dossiers fermés ne comprend pas les dossiers reçus avant mai 2019 qui ont été fermés au premier palier ou en raison de l'absence de réponse du membre. En ajoutant ces dossiers, le total pourrait augmenter d'environ une trentaine.*

En raison des modifications apportées au *Code canadien du travail*, les travailleuses et travailleurs des postes ont obtenu des jours de congé pour raisons personnelles additionnel à titre de congés de maladie, mais même avec cette amélioration, des changements au régime d'assurance-invalidité de courte durée sont définitivement nécessaires et devraient faire partie de notre programme de revendications en vue de la ronde de négociation qui commencera plus tard cette année.

LE MOUVEMENT SYNDICAL

J'ai eu le privilège d'occuper le poste de vice-présidente de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique et de travailler avec des leaders syndicaux extraordinaires. Nous avons tenu des réunions tous les mois et avons eu d'excellentes discussions sur la façon de travailler ensemble pour améliorer la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs de la Colombie-Britannique. Certaines des questions discutées et appuyées par la Fédération ne s'appliquaient pas nécessairement aux travailleuses et travailleurs des postes, puisqu'ils relèvent de la réglementation fédérale, mais le travail de la Fédération sur ces questions a quand même permis d'améliorer les conditions de tous nos proches et des membres de notre famille qui vivent et travaillent en Colombie-Britannique. J'ai également travaillé en étroite collaboration avec la Fédération du travail du Yukon. Ron Rousseau, de la section locale de Whitehorse du STTP, était le président de la Fédération, et il a effectué un travail extraordinaire pour représenter tous les travailleurs et travailleuses de ce territoire, ce qui m'a permis de suivre facilement ce qui se passait au Yukon.

Au cours du mandat, j'ai aussi siégé au comité exécutif du Conseil du travail de New Westminster, notamment à titre de présidente du Conseil de 2021 à 2023. J'ai pu présenter à nos réunions mensuelles de nombreux problèmes auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs des postes. Les conseils du travail jouent un rôle extraordinaire dans nos collectivités, et il importe vraiment que nous les soutenions. Si votre section locale n'envoie personne aux réunions de votre conseil du travail, renseignez-vous sur les dates des réunions et participez-y. Nos statuts nationaux stipulent que nous sommes affiliés aux conseils du travail, ce qui signifie que nous leur envoyons de l'argent. Nous devrions donc nous engager au sein de nos conseils du travail locaux et assister aux réunions.

Il est essentiel de se faire des alliés au sein du mouvement syndical et de nos collectivités en vue de la nouvelle ronde de négociations et des éventuels moyens de pression plus tard cette année.

PROLONGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES UNITÉS URBAINE ET RURALE

Je sais qu'il s'agit d'une décision controversée, mais je maintiens ma décision d'avoir voté en faveur de la recommandation du Conseil exécutif national et de la soumettre à la décision des membres. Nous étions au beau milieu d'une pandémie mondiale et je n'avais aucune idée de la situation des membres à ce moment-là. Étaient-ils l'unique soutien économique de leur famille parce que les autres avaient été mis à pied? Bénéficiaient-ils d'un congé pour personne à risque élevé en raison d'un problème de santé? Avaient-ils du mal à trouver des services de garde d'enfants ou des soins pour une personne âgée? Je n'ai pas pris ma décision à la légère et j'ai tenu compte de tous ces éléments au moment de voter. Je ne me sentais pas en droit de prendre cette décision au nom d'autres personnes, et j'estimais que les membres devaient avoir le droit de décider. Si le Conseil exécutif national ne se prononce pas en faveur d'une recommandation, celle-ci n'est jamais soumise au vote des membres. Voter en faveur de la recommandation est la seule façon de s'assurer que les membres ont leur mot à dire.

Dans le passé, des gens se sont plaints qu'il était trop difficile de voter et que la procédure devrait être simplifiée. En raison de la pandémie, nous avons dû mettre en place un processus de vote électronique. Au terme de discussions au bureau à ce sujet, j'ai organisé 11 réunions à différents jours et à différentes heures. Mon objectif était de donner aux membres autant d'occasions que possible d'assister à une réunion et de voter. J'ai prévu du temps à chaque réunion pour que les sections locales qui avaient adopté une recommandation contre la recommandation du Conseil puissent s'exprimer et expliquer les raisons de leur position. Je croyais que cette façon de procéder faciliterait la participation des gens au vote, mais le taux de participation a été très faible. Je ne sais pas comment résoudre ce problème à l'avenir, mais j'espère que nous n'aurons plus jamais à effectuer un vote en mode virtuel.

Les prolongations arriveront bientôt à échéance. La convention collective des FFRS prend fin le 31 décembre 2023, et la convention urbaine, le 31 janvier 2024. Nous participerons aux conférences régionales sur les négociations au printemps. La campagne *Bâtir notre pouvoir*, qui se déroule actuellement, vise à préparer les membres à la prochaine ronde de négociation. Nous devons également travailler avec nos alliés pour nous assurer que les membres du STTP obtiennent des conventions collectives qui répondent à leurs besoins et qui règlent les problèmes auxquels ils sont confrontés. Un grand merci à notre coordonnatrice régionale, Ellen Bowles, pour son travail dans le cadre de la campagne *Bâtir notre pouvoir*.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les comités locaux mixtes de santé et de sécurité effectuent un travail extraordinaire. Ils œuvrent sans relâche pour veiller à ce que les lieux de travail soient sains et sécuritaires. À l'échelle régionale, nous avons tenu des réunions trimestrielles conjointes avec Postes Canada afin de résoudre les problèmes soulevés par les comités locaux. Ces réunions incluaient la région des Prairies en raison de la structure interne du Postes Canada, mais il était bon que les deux régions puissent se soutenir mutuellement lors de ces réunions. Le Syndicat est également doté d'un Comité national de santé et de sécurité, conformément aux statuts nationaux. Ce Comité est notamment composé des DRÉO et d'un membre élu de chaque région. Il se réunit une fois par année. Jennifer Savage et Tammy Dickeson y ont représenté notre région tout au long du dernier mandat. La consœur Dickeson, de la section locale de Victoria, a depuis pris sa retraite. Je la remercie pour tout le travail qu'elle a accompli au nom de la région et je lui souhaite une merveilleuse retraite!

Les blessures sont monnaie courante à Postes Canada et nous devons continuer à nous concentrer sur la protection de nos membres et à lutter pour des milieux de travail sains et sécuritaires. Nous avons une excellente équipe de plaideuses et plaideurs dans la région, qui s'occupent des demandes d'indemnisation des membres auprès de la commission des accidents du travail, mais cette équipe pourrait toujours être plus nombreuse. Un grand merci à chacune et chacun d'entre eux pour le travail qu'ils accomplissent.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Postes Canada s'oriente vers une automatisation presque complète de plusieurs de ses établissements de traitement du courrier. Lors de la réunion régionale des présidentes et présidents de section locale en janvier, nous avons assisté à une présentation du bureau national sur l'automatisation prévue à l'échelle nationale. Ici, dans la région du Pacifique, Postes Canada prévoit utiliser des robots mobiles autonomes dans une nouvelle installation qu'elle a louée à Delta.

L'avis que Postes Canada a envoyé au Syndicat indique ce qui suit au sujet du changement technologique :

Les robots mobiles autonomes (RMA) sont des robots individuels autopropulsés sur roues capables de porter et de transporter un ou deux articles. Ils opèrent dans une zone prédéfinie et sont utilisés pour transporter des articles depuis des points d'entrée jusqu'à des points de destination situés à l'intérieur ou à la périphérie de la zone. Comme d'autres trieuses de colis et de paquets, les trieuses RMA peuvent transporter une gamme de produits, utiliser divers types de poste d'alimentation, utiliser des lecteurs de codes à barres et des plans de tri afin de prendre des décisions relativement au tri, et employer une variété de glissoires de sortie afin de répondre aux exigences opérationnelles.

Ces changements pourraient avoir des effets à long terme sur les membres du STTP. La convention collective comprend des dispositions sur les changements technologiques et la sécurité d'emploi, mais ce n'est peut-être pas suffisant. En vue de la prochaine ronde de négociation, nous devons inclure dans notre programme de revendications des améliorations aux articles 29 et 53 de la convention collective de l'unité urbaine et aux articles 23 et 35 de la convention collective des FFRS afin de protéger tous les travailleurs et travailleuses des postes passés, présents et à venir.

EXPANSION DES SERVICES

La campagne *Vers des collectivités durables* s'est poursuivie pendant la majeure partie du mandat. Le STTP a réussi à convaincre Postes Canada à faire un premier pas en avant vers l'expansion de ses services financiers. En juillet 2021, Postes Canada a lancé un projet pilote pour mettre ses nouveaux services financiers à l'essai. Elle a ainsi offert des prêts non garantis dans le cadre d'un partenariat avec la Banque TD. Le projet a connu quelques revers, mais le service de prêt *MonArgent Postes Canada* est maintenant disponible dans tous les bureaux de poste du pays. Les partenariats ne sont pas rares dans le secteur postal à l'échelle mondiale, et d'autres administrations postales offrent également des services bancaires en partenariat avec des institutions financières. Ces partenariats ont profité à de nombreuses administrations postales, et certaines ont mis fin au partenariat une fois que la banque postale a été en mesure de voler de ses propres ailes. Le partenariat conclu avec la Banque TD n'est pas exactement ce que nous voulions, mais il s'agit d'un premier pas et le STTP continue de travailler à la création d'une banque postale indépendante.

Un autre objectif de la campagne *Vers des collectivités durables* est la création de carrefours communautaires. Il y en a un à High Prairie, en Alberta, et un autre à Membertou, en Nouvelle-Écosse. Ces carrefours comprennent des salles de réunion, des guichets automatiques, des casiers à colis, des services d'encaissement de chèques et des produits de prêt *MonArgent Postes Canada*. Ce n'est qu'un début et nous voulons continuer à travailler avec les collectivités rurales pour établir un nombre accru de ces carrefours.

La campagne a également exercé des pressions en faveur de l'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques. Il y en a maintenant dans les deux carrefours communautaires et dans quatre bureaux de Postes Canada pour les employées et employés.

Il s'agit pour l'instant d'un projet pilote, mais le Syndicat espère l'étendre à l'ensemble des 6 100 comptoirs postaux.

Tout cet excellent travail n'aurait pas été possible sans le travail acharné et le dévouement des membres du comité de l'annexe « T » au bureau national et des coordonnatrices et coordonnateurs régionaux, passés et présents. Cette année, notre région a eu la chance de pouvoir compter sur Kate Holowatiuk, de Victoria, comme coordonnatrice. Kate a accompli un travail fantastique pour diffuser tout le matériel et les renseignements liés à la campagne. Après sa présentation sur notre vision d'un service postal public dynamique, de nombreuses municipalités et conseils du travail ont adopté des résolutions appuyant la campagne. Un grand merci à Kate pour tout le travail qu'elle a accompli.

NÉGOCIATIONS POUR LES UNITÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Au cours du mandat, la région du Pacifique a dû négocier avec TransForce International (TFI). Le STTP représente les travailleuses et travailleurs de cette entreprise dans toute la province. Le comité de négociation était composé de Jennifer Savage et Janice Jarvis, ainsi que de Patrick Ward et Laurie Evasko, de TFI. Après quelques revers, ils ont réussi à négocier une convention collective qui a été ratifiée par les membres en décembre 2022. Cette très petite unité de négociation bénéficie du soutien des travailleuses et travailleurs des postes. Nous avons eu des discussions pour voir s'il serait plus avantageux pour les membres de cette unité de former leur propre section locale au lieu d'appartenir à cinq sections locales différentes, car ils ne sont pas toujours en mesure de faire entendre leur voix lors des assemblées générales des membres. Merci à tous ceux et celles qui ont travaillé aux négociations et aux membres qui ont assisté aux réunions visant à établir le programme de revendications et aux votes de ratification. Les réunions virtuelles nous ont permis d'atteindre beaucoup plus facilement ce groupe de travailleuses et travailleurs.

CONCLUSION

Ce fut pour moi un honneur et un privilège immenses d'occuper le poste de directrice nationale de la région du Pacifique. Le dernier mandat a été l'une des périodes les plus exigeantes, mais aussi l'une des plus extraordinaires de ma vie. Je n'aurais pas pu y arriver sans vous tous. Notre région est vaste et diversifiée. Elle comprend la Colombie-Britannique et le Yukon. Les sections locales comptent de 10 à 3 300 membres. Par conséquent, je veux terminer en remerciant tous les membres des comités exécutifs des sections locales pour leur travail inlassable au nom des membres. Je sais que la majeure partie du travail syndical se fait le soir et la fin de semaine. Notre région est plus forte grâce à vous toutes et tous.

Bon congrès!



Coleen Jones
Directrice nationale
Région du Pacifique