



**PAS DE VICTOIRE
SANS LUTTE!**
**NO STRUGGLE,
NO VICTORY!**

MAY 13-17 MAI
TORONTO ONTARIO

377 RUE BANK STREET
OTTAWA, ONTARIO
K2P 1Y3

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

cupw•sttp

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

RAPPORTS DES DIRECTEURS NATIONAUX

JEFF CALLAGHAN
DIRECTEUR NATIONAL - ATLANTIQUE

FRANÇOIS SENNEVILLE
DIRECTEUR NATIONAL - QUÉBEC

SYLVAIN LAPOINTE
DIRECTEUR NATIONAL - MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

MARK EVARD
DIRECTEUR NATIONAL - CENTRE

TOM GARBATT
DIRECTEUR NATIONAL - ONTARIO

SANJAY SAPRA
DIRECTEUR NATIONAL - TORONTO MÉTROPOLITAIN

GORD FISCHER
DIRECTEUR NATIONAL - PRAIRIES

TIM ARMSTRONG
DIRECTEUR NATIONAL - PACIFIQUE

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Camarades,

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

Dans le présent rapport, je mets l'accent sur des événements qui ont eu lieu au cours du dernier mandat et j'exprime mon point de vue sur certains des défis importants auxquels nous serons confrontés dans les années à venir. Comme toujours, en raison du volume de travail entrepris pendant les quatre dernières années et compte tenu des limites s'appliquant au présent rapport, il m'est impossible d'aborder toutes les questions ou de consacrer à certains dossiers le temps qu'ils mériteraient vraiment.

Lorsque je réfléchis aux quatre dernières années, je suis impressionné par le nombre d'activités auxquelles nous avons participé et la quantité phénoménale de travail accompli aux paliers national, régional et local. En voici quelques exemples : présentation de mémoires et collaboration avec les alliés communautaires dans le cadre de l'examen du mandat de Postes Canada; travail collectif pour se débarrasser du gouvernement conservateur de Stephen Harper; lutte pour rétablir le service de livraison du courrier à domicile; deux rondes de négociation pour l'unité des FFRS et l'unité urbaine et quatre rondes de négociations pour différentes unités du secteur privé; contestations judiciaires; campagnes de syndicalisation; arbitrage et mise en œuvre du processus d'équité salariale; contestation de décisions du CCRI; innombrables consultations portant sur des mesures d'adaptation et des changements aux horaires de travail; arbitrage de griefs; réorganisation d'itinéraires; participation à diverses réunions. Il va sans dire que nous avons eu peu de temps pour faire une pause, récapituler ou même célébrer nos victoires et nos réalisations. Il y avait toujours un nouvel incendie à éteindre.

DÈS LE DÉPART : NÉGOCIATIONS, DÉCISIONS JUDICIAIRES ET EXAMEN DU MANDAT

Un mois après le congrès national de 2015, les déléguées et délégués participaient aux conférences régionales de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS pour discuter de leurs priorités en vue des négociations avec Postes Canada et adopter un programme de revendications. Quelques semaines plus tôt, les sections locales avaient débattu de leurs résolutions et les avaient adoptées en assemblées générales. Compte tenu du nombre de questions non résolues et des reculs issus de la ronde de négociation de 2011, la liste de revendications pour 2015 était pratiquement identique à celle de la ronde précédente. Les deux programmes de revendications ont été adoptés par une grande majorité des membres : 92 % dans le cas de l'unité urbaine, et 82 % dans le cas de l'unité des FFRS.

Les attentes et les espoirs des membres étaient élevés, sans compter le sentiment d'urgence qui régnait en raison des nombreuses questions non réglées depuis des années qui nécessitaient des solutions.

Avant le début des négociations, le Conseil a adopté une résolution pour nommer les membres des deux comités de négociation. Encore une fois, comme cela avait été le cas depuis 1992 pour l'unité urbaine (et 2004 pour l'unité des FFRS), personne de la région de l'Atlantique n'a été nommé au sein des comités de négociation. On peut comprendre qu'une région ne soit pas représentée au cours d'une ronde de négociation donnée puisque seulement quatre membres sont nommés pour chaque unité de négociation. Mais lorsqu'une région est continuellement écartée de comités aussi importants, on ne peut s'empêcher d'en déduire que le Conseil n'accorde aucune importance aux intérêts et à l'expérience des membres de cette région. À l'exception de Darrel Tingley, qui était président national durant les rondes de négociation de l'unité urbaine de 1992 et de 1997, et de Cheryl Coughlin, qui a été nommée au Comité de transition des FFRS, aucun membre de la région de l'Atlantique n'a été nommé à un comité national de négociation depuis Jeannie Campbell, présidente de la section locale de North Sydney, en 1992.

Bien qu'elles aient été ignorées par le Conseil, les sections locales de l'Atlantique se sont mobilisées pour appuyer leurs programmes de revendications et leurs négociatrices et négociateurs. Les sections locales de la région ont fait du piquetage d'information, tenu des discussions dans les lieux de travail, rencontré des députées et députés fédéraux, organisé des pauses collectives et participé à des rassemblements publics pour exprimer leur appui en faveur d'améliorations grandement nécessaires aux conditions de travail et demander justice pour les membres FFRS.

En avril 2018, la Cour supérieure de l'Ontario a rendu une décision très attendue relativement à la contestation constitutionnelle, intentée par le STTP, de la *Loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux* imposée par le gouvernement de Stephen Harper en 2011. Le Syndicat a soutenu que la loi enfreignait les alinéas 2 b) (liberté d'expression) et 2 d) (liberté d'association) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et qu'elle causait une entrave substantielle à un véritable processus de négociation collective.

Dans la décision « Firestone », comme elle est communément appelée, la Cour a déclaré que la *Loi* contrevenait en effet, « de manière injustifiée », à la liberté d'association et à la liberté d'expression des travailleurs et travailleuses des postes. La décision constitue une validation complète de la position du Syndicat et illustre clairement jusqu'où l'employeur et le gouvernement sont prêts à aller pour priver les travailleurs et travailleuses de leurs libertés fondamentales et les garder sous leur joug.

En avril 2016, pour la première fois de notre histoire en matière de négociation collective, l'employeur a déposé une demande de conciliation, ce qui a enclenché un compte à rebours de 90 jours. Au terme de cette période, soit en juin, les parties allaient obtenir le droit de grève ou de lock-out. Il ne faisait aucun doute que l'employeur n'était pas intéressé à négocier et qu'il était heureux de répéter la même démarche qu'il avait adoptée en 2011 : se plaindre publiquement qu'il fait face à un syndicat déraisonnable, prétendre qu'il est sans le sou, mettre les travailleuses et travailleurs en lock-out puis attendre que ses amis au sein du gouvernement adoptent une loi de retour au travail.

En juin, à la suite d'un processus de conciliation infructueux, la ministre du Travail a nommé deux médiateurs pour aider les parties à conclure une entente. Quelques jours à peine après l'obtention du droit de grève par le Syndicat, Postes Canada a présenté deux offres globales comprenant des demandes que l'employeur n'avait encore jamais discutées à la table de négociation. Les parties ont alors convenu de prolonger de deux semaines la période de réflexion.

Il était évident que Postes Canada avait hâte de nous mettre en lock-out, car les volumes de courrier sont toujours plus faibles durant l'été. Il était aussi évident que tout lock-out imposé par l'employeur durerait des mois. Le Syndicat se devait donc d'étirer le processus jusqu'à l'automne pour pouvoir reprendre le contrôle des négociations et exercer le plus de pressions financières possible sur l'employeur.

Compte tenu de notre décision de ne pas remettre de préavis de grève de 72 heures, nous savions que la volonté et la force des membres seraient mises à rude épreuve par l'employeur, qui allait tout faire pour les intimider et les provoquer à débrayer. Néanmoins, les membres n'ont pas bronché. Ils sont demeurés debout et ont clairement fait savoir à la population que le STTP resterait à la table des négociations jusqu'à la conclusion d'une entente. N'eût été de la force et de la discipline des membres, la stratégie du Conseil n'aurait été que des paroles creuses.

Au début du mois de juillet, nous avons présenté une offre globale à Postes Canada portant sur des questions de longue date : pleine sécurité d'emploi pour tous les membres, y compris ceux qui, en 2012, l'avaient perdue en partie; ajustement salarial pour les membres des groupes 3 et 4; élimination des échelles salariales mises en place en 2013 pour les membres des groupes 1 et 2; solutions s'appliquant aux effectifs du groupe 1; accès à l'information; élimination de la méthode de livraison à deux liasses; solution concernant la surcharge des itinéraires de factrices et facteurs; et égalité pour les FFRS.

En août, le gouvernement a nommé le médiateur William Kaplan. Puis, juste au moment où nous semblions être sur le point de pouvoir commencer à exercer de véritables pressions sur l'employeur durant une période cruciale de l'année, on nous a recommandé l'adoption de projets de convention collective. Même si la majorité des membres du Conseil exécutif national considéraient qu'il s'agissait de conventions collectives « exemptes de toute concession », elles n'apportaient aucune solution à la plupart des revendications syndicales.

Bien que les membres aient voté en faveur de la ratification des deux conventions collectives, je crois fermement que si nous avions insisté davantage, nous aurions pu résoudre bon nombre ou même la totalité des questions qui n'avaient pas été réglées dans le cadre des négociations de 2011. À mon avis, le faible taux d'acceptation de ces conventions collectives partout au pays indiquait clairement que les membres n'étaient pas satisfaits du processus ou des résultats obtenus. Il est remarquable que les deux unités aient négocié comme si elles ne formaient qu'un seul comité. De même, le processus d'équité salariale pour les FFRS constitue une victoire importante qu'il ne faut surtout pas minimiser. Il n'empêche que le Syndicat n'a jamais, au cours de son histoire, obtenu de gains importants pour ses membres et les travailleuses et travailleurs en général en reportant à plus tard la lutte sur de nombreuses questions graves.

Les élections fédérales et le rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires étant derrière nous, il était de nouveau temps de négocier avec Postes Canada. Nos priorités, à toutes fins utiles, n'avaient pas changé : renverser les importants reculs imposés durant la ronde de 2011; trouver des solutions aux nombreux problèmes de longue date (par exemple : manque d'effectifs et questions de santé et de sécurité); et régler la question de l'égalité. En tant que syndicat, nous avons reporté toutes ces questions à plus tard, aussi loin que nous le pouvions, et l'heure était maintenant venue de se brancher : « où bien tu pêches ou bien tu prépares les appâts », comme on dit dans la région de l'Atlantique. En novembre 2017, le STTP a remis un avis de négocier.

Prenant appui sur les leçons tirées des rondes de négociation précédentes, le Conseil a décidé d'utiliser une stratégie différente et de présenter une demande de médiation dès le début des négociations. Puisque Postes Canada était dirigée par un PDG et président du conseil d'administration dont le mandat tirait à sa fin, on s'attendait à ce que le gouvernement fédéral participe plus activement à cette ronde de négociation. Nous espérons que, s'il nommait un médiateur, celui-ci serait directement témoin du genre de négociation que Postes Canada nous a imposé au cours des dernières rondes.

Il y avait aussi un aspect nouveau dans cette ronde de négociation : pour la première fois depuis des décennies, un membre de la région de l'Atlantique siégeait au comité de négociation. Amy Anderson, présidente de la section locale d'Acadie-Bathurst, a en effet été nommée au comité de négociation des FFRS. Pour un membre, il s'agit d'un gros engagement que de mettre sa vie en suspens pour aller effectuer ce travail à Ottawa, et nous sommes très reconnaissants qu'Amy ait pris cet engagement et que le Conseil ait accepté sa nomination.

Dans le cadre des négociations, fidèle à lui-même, l'employeur ne s'est pas montré disposé à négocier sérieusement des solutions aux éternelles questions qui reviennent d'une fois à l'autre. Des mois après le début du processus, l'employeur n'avait toujours pas présenté ses véritables demandes. Partout dans la région, les sections locales, les unes après les autres, rapportaient que la frustration des membres ne cessait de croître, en partie à cause du manque d'information au sujet des négociations. Leur frustration était compréhensible, tout comme l'était le manque d'information, puisque les parties étaient en médiation. En réalité, il ne se passait pas grand-chose à la table de négociation. Nos négociatrices et négociateurs prenaient le temps de présenter en détail nos enjeux et nos solutions, mais l'employeur ne daignait pas y répondre ou, comme dans le cas du négociateur en chef de Postes Canada pour l'unité des FFRS, il brillait tout simplement par son absence.

En juin, le STTP a présenté une demande de conciliation, ce qui a mis en branle le compte à rebours de 60 jours au terme duquel les parties acquièrent le droit de grève ou de lock-out. En août, des votes de grève ont eu lieu partout au pays. Au cours du même mois, le gouvernement a nommé Jessica MacDonald à titre de PDG par intérim de Postes Canada.

Pendant une fraction de seconde, nous avons cru que l'apport de sang neuf à la haute direction de la Société se traduirait par un changement d'attitude. Malheureusement, nos espoirs ont été anéantis en très peu de temps. La nouvelle patronne n'était en rien différente de son prédécesseur. Les belles paroles ne valent pas grand-chose, surtout quand on s'est fait mentir, harceler et maltraiter pendant des années. Les membres n'allaient pas se contenter des vœux pieux de la PDG intérimaire.

Après 11 mois de toute cette agitation, la grande majorité des membres ont donné un mandat de grève à leur syndicat et à leurs négociatrices et négociateurs. Il s'agissait d'un moment historique pour les membres FFRS. Pour la première fois depuis qu'ils étaient devenus membres du STTP, en 2004, ils se sont prononcés dans le cadre d'un vote de grève. (En 2015, les FFRS avaient participé au vote de grève, mais puisque le projet de convention collective avait déjà été ratifié, ce vote était dénué de sens.) Les travailleuses et travailleurs des deux unités ont convenu qu'ils ne seraient pas divisés et qu'ils feraient front commun face à l'employeur.

Dans le cadre des activités de grève, le Conseil exécutif national a décidé d'imposer une interdiction complète de travailler des heures supplémentaires. Cette décision s'est avérée très déterminante. Les travailleuses et travailleurs qui avaient été obligés de travailler d'innombrables heures supplémentaires en raison d'itinéraires surévalués ou d'un manque d'effectifs dans les installations, ou qui avaient été obligés, dans le cas des FFRS, d'effectuer des heures de travail non payées, étaient soudainement en mesure de dire non à leur superviseur sans craindre de subir des représailles de la part de l'employeur. Les membres avaient repris le contrôle de leurs lieux de travail. Ils étaient en mesure d'exercer leur pouvoir et prenaient goût à le faire.

La décision d'interdire les heures supplémentaires a été prise pendant que le confrère Gallant me remplaçait en Conseil. Je n'étais pas en faveur de cette mesure au départ, mais il est vite devenu évident que l'employeur n'avait pas prévu le coup. Puisque les mesures de dotation de l'employeur, dans presque tous les groupes, dépendaient largement du recours aux heures supplémentaires, la décision de les interdire était simplement brillante.

Variation de la durée des grèves tournantes est une autre stratégie qui a pris l'employeur au dépourvu. Initialement, les sections locales débrayaient pendant 24 heures, puis retournaient au travail, mais quand des sections locales ont commencé à débrayer pendant de plus longues périodes, l'employeur n'a plus été en mesure de poursuivre ses activités habituelles. Encore une fois, n'eût été de la discipline des membres qui étaient déterminés à suivre la stratégie du Syndicat, les grèves tournantes n'auraient pas été aussi efficaces.

Malgré les déclarations du gouvernement fédéral selon lesquelles il appuyait la libre négociation collective et croyait que les solutions devaient émaner de la table de négociation, dès que Justin Trudeau a ouvertement laissé entendre que toutes les options étaient sur la table, tout le monde a compris ce que le gouvernement comptait faire pour mettre fin à l'impasse. À titre de seul actionnaire de Postes Canada, le gouvernement n'avait qu'à ordonner à l'employeur d'arrêter ses conneries et de négocier. Mais il n'en a rien fait, préférant plutôt déposer le projet de loi C-89.

Encore une fois, le NPD est le seul parti à s'être opposé à la loi qui nous a privés de nos droits constitutionnels. À l'exception de quelques députés libéraux d'arrière-banc comme Wayne Long (Saint John-Rochester), qui ont voté contre le projet de loi, les néo-démocrates sont les seuls à avoir défendu les intérêts des travailleuses et travailleurs. Malgré tous les beaux discours sur la défense des droits des travailleuses et travailleurs et des « emplois de la classe moyenne », et bien qu'il se déclare lui-même « féministe », Justin Trudeau et son gouvernement ont adopté un projet de loi qui a forcé le retour au travail de travailleuses et travailleurs dans les mêmes conditions que celles qui avaient donné lieu à d'innombrables accidents du travail, et ce, au cours de la période de l'année où les volumes de colis et de courrier sont les plus élevés. Le projet de loi a aussi obligé un groupe, composé principalement de femmes, de continuer à travailler des milliers d'heures non payées.

Le Conseil a décidé de ne pas défier la loi lorsqu'il est devenu évident que le projet de loi C-89 serait adopté et qu'il s'accompagnerait de pénalités financières pour les membres, les dirigeantes et dirigeants et le syndicat dans son ensemble aussi lourdes que celles imposées par les conservateurs dans leur projet de loi C-6, qui a par la suite été déclaré inconstitutionnel.

Le jour où la loi a été adoptée à la Chambre des communes, des occupations et des débrayages ont eu lieu en masse partout au pays, les travailleuses et travailleurs des postes démontrant ainsi qu'ils n'étaient pas prêts à s'éclipser sans dire un mot. Nous avons tous eu le sentiment d'avoir été trompés et maltraités par l'employeur et le gouvernement, mais de nous être sentis vaincus, non, absolument pas. Il y a une différence entre subir un revers après avoir durement livré bataille, et concéder la victoire sans s'être battu. Je n'oublierai jamais le militantisme des membres au cours de cette ronde de négociation. Parce que bon nombre d'entre eux (y compris des membres de comités exécutifs locaux) n'avaient jamais été en grève, j'ai trouvé encourageant de constater que les membres n'éprouvaient pas la moindre appréhension à l'égard de la grève et qu'ils ont saisi cette occasion pour exprimer clairement qu'ils étaient prêts à se battre pour obtenir les gains qu'ils méritaient.

Postes Canada ne peut pas faire marche arrière et remettre le « génie dans la lampe ». En raison de son arrogance, de ses tromperies et de sa collusion avec le gouvernement pour nous priver de notre droit à la libre négociation collective, l'employeur a poussé d'innombrables membres de la base vers le militantisme syndical partout au pays. Certains d'entre eux ont vu, pour la première fois de leur carrière aux postes, le véritable visage de leur employeur.

Je m'en voudrais de ne pas parler des vrais amis sur lesquels le STTP peut compter, surtout dans la région de l'Atlantique. Après l'adoption du projet de loi C-89, qui nous a privés de notre droit de piqueter devant les lieux de travail de notre employeur, nos amis et nos alliés ont refusé d'abdiquer. Quelques heures à peine après l'adoption du projet de loi, nos alliés ont tenu des lignes de piquetage à des installations de Postes Canada et ont empêché les camions de la Société d'y entrer ou d'en sortir.

Dans la région, du piquetage de solidarité a eu lieu à Moncton, à Fredericton et à Halifax. Les membres des conseils du travail, du SCFP – Nouveau-Brunswick, du SEIU, de l'IWW (Industrial Workers of the World) et d'autres syndicats, ainsi que des représentantes et représentants des fédérations du travail et du CTC et de nombreux citoyens ont participé à ces actions pour nous manifester leur soutien.

La majorité de ces lignes de piquetage de solidarité ont été sans incident, mais à Halifax, le corps policier antisyndical, de connivence avec les fiers-à-bras de Postes Canada, a arrêté six piqueteurs sur la base de fausses accusations. Les membres, impressionnés par la solidarité de ces militants, ont rapidement mis sur pied une page GoFundMe pour recueillir des fonds devant servir à payer la défense juridique des accusés. Au moment où je rédige le présent rapport, trois des six accusés de Halifax, Tony Tracey, Darius Mirshahi et Austin Hiltz, attendent leur procès. Ils savent toutefois qu'ils peuvent compter sur l'appui des 50 000 travailleuses et travailleurs des postes.

SYNDICALISATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE DES UNITÉS DU SECTEUR PRIVÉ

La région de l'Atlantique a continué de syndiquer et de représenter des travailleuses et travailleurs du secteur privé, dans des entreprises liées ou non aux services postaux. Nous avons négocié des conventions collectives pour les répartiteurs et répartitrices d'équipes de soins d'urgence de l'entreprise Medacom Atlantic, pour les travailleuses et travailleurs des services urbains fusionnés (SUF) de Pro-Ex Transportation, et pour les employées et employés de Nor-Pel.

Nor-Pel

Bien que l'entreprise Nor-Pel détienne de nombreux contrats avec Postes Canada partout au pays, ses premiers contrats des SUF, elle les a obtenus dans la région de l'Atlantique au cours du dernier mandat (au Cap-Breton et à New Glasgow, en Nouvelle-Écosse, et à St. Stephen, au Nouveau-Brunswick).

Après avoir évité le Syndicat pendant deux ans, Nor-Pel a finalement été obligé d'assumer ses responsabilités. Malgré les tentatives d'intimidation de l'employeur (l'entreprise menaçait de laisser tomber les contrats qu'elle détenait dans les trois sections locales), les membres ont accordé un mandat de grève unanime à leur syndicat. Puis, le 8 août 2018, ils ont débrayé dans la municipalité régionale de Cap-Breton.

La grève de deux jours, ainsi que les actions de solidarité de travailleuses et travailleurs de St. Stephen et de New Glasgow, et l'appui de leurs consœurs et confrères des unités urbaines et FFRS qui ont refusé d'effectuer du travail visé par la grève, ont obligé Postes Canada à intervenir auprès de Nor-Pel et à exiger que l'entreprise conclut une entente avec le syndicat.

En tant qu'employés effectuant du travail des services urbains fusionnés (SUF), les travailleuses et travailleurs de Nor-Pel ont vu leur lot d'entrepreneurs se succéder, mais ils ont néanmoins toujours voté pour demeurer membres du STTP. Leur solidarité, leur détermination et leur courage ont été une véritable source d'inspiration et leur ont permis de conclure une première convention collective juste et équitable avec cet employeur. Leurs actions ont aussi habilité d'autres membres partout au pays en leur montrant à quoi ressemble la véritable solidarité.

Pro-Ex Transportation

En mars 2017, le STTP a remis un avis de négocier à l'entreprise Pro-Ex Transportation Solutions. Celle-ci détient des contrats de services urbains fusionnés (SUF) avec Postes Canada dans trois sections locales de la région : Edmundston et Campbellton au Nouveau-Brunswick, et Annapolis Valley en Nouvelle-Écosse.

En novembre 2017, puisque les négociations s'éternisaient et n'allaient nulle part, le Syndicat a demandé la conciliation. Avant que les choses ne recommencent à bouger de nouveau, il a toutefois fallu attendre que la conciliatrice avise les parties que ses efforts n'avaient pas porté fruit et que la période de « réflexion » de 21 jours commencerait le 30 janvier 2018.

Après l'obtention d'un mandat de grève très clair de la part des membres des trois sections locales, le Syndicat a exercé des pressions sur l'employeur et les parties ont conclu un projet de convention collective. Les membres ont ratifié une convention collective d'une durée de deux ans, qui comprend des hausses salariales totalisant 12 %. Un grand merci aux membres pour leur soutien et leurs actions durant cette ronde de négociation, et merci aux efforts des négociateurs, Jim Gallant et Toni MacAfee.

Au moment où je rédige le présent rapport, nous nous préparons en vue de la prochaine ronde de négociation avec Pro-Ex, puisque la convention collective actuelle vient à échéance le 30 avril 2019.

Emergency Medical Care

Les membres de la section locale des communications d'urgence médicale de la Nouvelle-Écosse subissent encore les conséquences de deux lois adoptées par le gouvernement libéral de la Nouvelle-Écosse en 2014 et en 2015.

Le projet de loi 37, devenu la loi sur les services essentiels dans le secteur de la santé et des services communautaires (2014), ne retire peut-être pas le droit de grève aux travailleuses et travailleurs du secteur public, mais il oblige les syndicats et les employeurs du secteur de la santé à conclure une entente sur les « services essentiels », dont déterminer les effectifs requis, avant de déclencher une grève ou d'imposer un lock-out.

Le projet de loi 148, devenu la loi sur la viabilité des services publics (2015), a imposé un gel salarial de deux ans, suivi de deux années de hausses salariales limitées à 1 % et à 1,5 % ou 0,5 %. Le STTP s'est joint à d'autres syndicats représentant des travailleuses et travailleurs du secteur public (y compris le syndicat de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, le Syndicat canadien de la fonction publique, Unifor, le syndicat international des employés de service – SEIU, le syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse, le syndicat des enseignants et enseignantes de la Nouvelle-Écosse et l'International Union of Operating Engineers) pour contester la constitutionnalité du projet de loi 148, qui enfreint le paragraphe 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* en privant les travailleuses et travailleurs syndiqués du véritable droit de grève en ce qui concerne les salaires et d'autres questions liées à la rémunération.

Alors que nous nous préparons en prévision de la prochaine ronde de négociation, la question des hausses salariales pour les quatrième et cinquième années de la convention collective n'est toujours pas réglée. Les négociations devront aussi porter sur plusieurs initiatives de l'employeur, notamment sa tentative d'inclure dans l'unité de négociation une classe de répartitrices et répartiteurs de soins médicaux qui ne sont pas des travailleurs paramédicaux accrédités.

Medacom Atlantic Inc.

Nous avons tenu une deuxième ronde de négociation collective avec Medacom Atlantic, filiale de Medavie Blue Cross, qui exploite aussi Emergency Medical Inc. à Dartmouth. Avant le début des négociations, l'employeur avait lancé un programme de formation devant permettre aux travailleuses et travailleurs d'obtenir leur accréditation à titre de répartiteurs de soins médicaux d'urgence. Les parties sont ensuite parvenues à s'entendre sur un nouveau taux salarial qui compense en partie la charge de travail accrue et les nouvelles responsabilités que doivent assumer les travailleurs et travailleuses.

Durant la ronde de négociation précédente, le STTP et l'employeur n'avaient pas été en mesure de conclure un projet de convention collective. Puisque ces travailleuses et travailleurs sont privés du droit de grève, les parties ont fait appel à l'arbitrage des différends. Bien que les membres aient obtenu des améliorations importantes, leur salaire est demeuré bien inférieur à ce qu'ils méritaient. Des hausses salariales devenaient donc une priorité pour la prochaine ronde de négociation.

Grâce à l'appui solide des membres et à l'immense dévouement et à la persévérance des négociatrices et négociateurs, le Syndicat est parvenu à conclure une entente comprenant des gains importants et des améliorations attendues depuis longtemps :

- Hausses de salaire annuelles de 3,5 %, 3,5 %, 3,5 % et 4 %
- Augmentation du nombre de congés annuels
- Amélioration des protections et procédures en matière de santé et de sécurité
- Introduction d'un congé payé en cas d'urgence
- Fin du plafonnement du nombre d'échanges de quart de travail
- Diminution de la période durant laquelle les rapports négatifs demeurent dans les dossiers personnels des travailleuses et travailleurs
- Procédure rationalisée de règlement des griefs
- Nivellement garanti des salaires

Au moment de contacter le STTP pour s'informer de la possibilité de se joindre à notre syndicat, les travailleuses et travailleurs du centre des communications de Medacom touchaient une rémunération à peine plus élevée que le salaire minimum. Au terme de leur nouvelle convention collective, ils toucheront entre 21 \$ et 25 \$ l'heure. Ces travailleuses et travailleurs ne gagnent toujours pas le salaire qu'ils méritent, mais leur dernière convention collective leur fournit une plus grande reconnaissance pour les services essentiels qu'ils fournissent à la population de l'Île-du-Prince-Édouard.

Un grand merci à nos négociatrices, Toni MacAfee et Pearl Gillis-Palmer, et à Cody Hamly, membre de l'unité de négociation d'EMD, qui a travaillé sans relâche pour documenter, préparer et présenter les revendications des travailleuses et travailleurs à la table de négociation.

RMS Pope Inc.

Au cours du mandat, le Syndicat a essayé de négocier avec cet employeur, mais en vain. Bien que le Syndicat ait demandé et reçu confirmation, en août 2014, que le Conseil canadien des relations industrielles avait déposé sa décision relative à RMS Pope auprès de la Cour fédérale du Canada, l'employeur continue de faire fi de toutes nos demandes de négocier.

L'employeur allègue qu'il a perdu tous les contrats qu'il détenait encore avec Postes Canada dans la région, mais cette allégation n'était pas vraie. À l'heure actuelle, l'unité de négociation a été réduite à trois membres au sein de la section locale de Charlottetown.

Bee Clean Building Maintenance

En octobre 2018, la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a reconnu le STTP comme agent négociateur accrédité représentant les travailleuses et travailleurs de l'entreprise Bee Clean Building Maintenance qui fournit des services d'entretien ménager dans des installations de la Société canadienne des postes à Moncton et à Saint John (Nouveau-Brunswick). Au moment où je rédige le présent rapport, les négociations viennent de commencer. Le comité de négociation du Syndicat est composé des membres suivants : Jim Gallant, Toni MacAfee, Debbie Legge (Moncton), Kim Stiles (Moncton) et Kevin Suttie (Fundy). Ils tiennent des réunions avec l'employeur et ne ménagent aucun effort pour obtenir une première convention collective équitable.

SAUVONS POSTES CANADA

Je tiens à reconnaître le travail accompli par les très nombreux membres, alliés et organismes affiliés durant l'examen du mandat de Postes Canada en 2016. Le travail extraordinaire des membres du STTP, dont un grand nombre ont fait du porte-à-porte dans leur collectivité, participé à des assemblées publiques, signé des pétitions et fait des présentations réfléchies et factuelles, a donné lieu à des recommandations importantes.

Le 13 décembre 2016, le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires (OGGO) a déposé son rapport, qui comprend 45 recommandations à l'intention du gouvernement, dont celles-ci :

- Que Postes Canada demeure un service public accessible à tous les Canadiens et veille à l'autofinancement de son exploitation tout en réinvestissant les profits générés dans la Société;
- Que le ministre des Services publics et Approvisionnement envisage d'élargir le mandat de Postes Canada de sorte que la Société soit chargée de fournir aux régions rurales du Canada une infrastructure essentielle de communication numérique;
- Que Postes Canada et le gouvernement fédéral prennent les mesures nécessaires pour moderniser le régime de retraite à prestations déterminées de Postes Canada de manière à ce qu'il puisse fonctionner sur la base de la pérennité et n'ait plus à satisfaire aux exigences de financement liées à la solvabilité;
- Que Postes Canada s'emploie à étendre ses services aux petites et moyennes entreprises et garantisse l'excellence de ses services afin de gagner la confiance des entreprises dans le modèle de prestation de services;

- Que Postes Canada maintienne son moratoire sur la conversion aux boîtes postales communautaires, et élabore un plan visant le rétablissement de la livraison à domicile pour les collectivités où la conversion a été effectuée après le 3 août 2015;
- Que Postes Canada examine des manières d'augmenter les heures d'ouverture des bureaux de poste en région rurale et hausse les activités de tri du courrier et des colis en région rurale afin que les clients ruraux puissent avoir facilement accès à leur marché local;
- Que Postes Canada maintienne ses bureaux de poste, ainsi que le moratoire sur la fermeture des bureaux de poste en région rurale, et ce, même dans les zones où il y a des comptoirs postaux franchisés;
- Que Postes Canada examine la possibilité, selon les caractéristiques locales, que le bureau de poste serve de carrefour communautaire qui répond aux besoins locaux de la collectivité;
- Que le gouvernement fédéral examine la possible prestation de services Internet à large bande et de téléphonie cellulaire améliorée dans les régions rurales du Canada en mettant à profit les biens immobiliers de Postes Canada afin d'abriter les serveurs et d'offrir des services de distribution aux clients.

En janvier 2018, le gouvernement a discrètement annoncé ce qu'il a appelé « une nouvelle vision pour Postes Canada ». Cette vision comprend ce qui suit :

1. Mettre fin au programme de conversion du service de livraison à domicile à des boîtes postales communautaires.
2. Modifier la classification de la Société canadienne des postes en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour qu'elle puisse réinvestir l'ensemble de ses profits dans ses services et l'innovation.

Ce ne sont évidemment pas toutes les recommandations qui auraient une incidence positive sur Postes Canada, la population et les membres si elles étaient mises en œuvre. Toutefois, bon nombre des recommandations les plus positives n'auraient jamais figuré dans le rapport du Comité sans le travail acharné et le dévouement des membres, des dirigeantes et dirigeants du Syndicat aux paliers local, régional et national, et des coordonnatrices et coordonnateurs de la campagne Sauvons Postes Canada.

Le STTP doit poursuivre ses efforts pour veiller à ce que la livraison du courrier à domicile soit rétabli dans toutes les collectivités du pays qui ont perdu ce service, comme St. John's, Charlottetown, Halifax et Bathurst. Tant qu'une partie de la population est privée de la livraison à domicile, Postes Canada et son seul actionnaire (le gouvernement fédéral) essaieront d'en tirer profit pour justifier d'autres réductions de service.

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Durant tout le mandat, la région a poursuivi son travail de solidarité internationale, grâce principalement à son fonds de solidarité internationale. Créé par les sections locales de l'Atlantique, ce fonds vise à sensibiliser les membres à l'importance de la solidarité entre syndicats à l'échelle internationale et entre travailleuses et travailleurs (y compris entre travailleuses et travailleurs des postes) de différents pays. Le fonds de solidarité internationale de l'Atlantique est financé, en grande partie, par les contributions des sections locales de la région et les sommes recueillies lors des encans de solidarité tenus dans le cadre des séminaires d'éducation du printemps et de l'automne et d'autres réunions prévues aux statuts nationaux.

Le comité régional des résolutions, qui est responsable de l'administration du fonds entre les réunions statutaires, a approuvé le recours au fonds de solidarité internationale de l'Atlantique pour le financement des activités suivantes :

- Délégations du 1^{er} mai à La Havane, Cuba (2016, 2017 et 2018)

Les membres de chacune de ces délégations ont rencontré des travailleuses et travailleurs des postes cubains (membres du syndicat SNTCIE) ainsi que leurs leaders syndicaux, participé aux activités du 1^{er} mai et à la conférence sur la solidarité internationale, et acquis une meilleure compréhension des luttes et réalisations du peuple cubain.

2016 : Paul Clarke (Nova), Amy Anderson (Acadie-Bathurst), Dan McCormick (Breton), Nicola Boone (New Glasgow) et Krista Ricketts (Corner Brook)

2017 : Dan McCormack (Breton) et Debbie Hollis (Moncton)

2018 : Line Doucet (Moncton) et Geof Turner (Annapolis Valley)

Les membres de la délégation 2018 ont aussi eu l'occasion de visiter deux endroits à Cuba où le STTP et le SNTCIE mènent un projet financé au moyen du fonds de l'annexe « R ». Le projet fournit de la formation et de l'information à l'intention des dirigeantes et dirigeants syndicaux locaux. La formation a été donnée à La Havane et à Ciego de Avilia.

Des membres de la région de l'Atlantique ont aussi participé à d'autres délégations organisées et financées par le palier national :

- Conférence Labour Notes (Chicago) 2016 – George Nickerson (Fredericton-Oromocto)
- Forum social mondial (Brésil) 2018 – Todd Murray (St. John's)
- Conférence Labour Notes (Chicago) 2018 – Amy Anderson (Acadie-Bathurst)
- Conférence mondiale des femmes d'UNI et congrès mondial d'UNI (Royaume-Uni) 2018 – Toni MacAfee
- Tournée du syndicat postal de Palestine 2019

Les sections locales de Liverpool et de Nova, le palier national, le conseil du travail de Halifax et de Dartmouth ainsi que Labour4Palestine ont parrainé une activité à Halifax dans le cadre de la tournée de conférences d'Imad Temiza, coordonnateur international du syndicat des travailleuses et des travailleurs des postes de Palestine (PPSWU). Un grand merci à Anita Bock, Tony Rogers et Mike McDonald qui ont organisé cette visite réussie du confrère Temiza dans la région de l'Atlantique.

Certains membres ne voient pas la nécessité d'investir du temps, de l'énergie et des fonds du syndicat dans des visites ou des activités internationales. Toutefois, je crois fermement que ce travail est l'un des plus importants que nous pouvons accomplir en tant que syndicat national. Au quotidien, ce travail nous permet de voir comment agissent les grandes entreprises multinationales et de mieux comprendre les répercussions de décisions prises dans d'autres pays sur les travailleuses et travailleurs des pays en question, mais aussi sur ceux du monde entier. Pourquoi les entreprises seraient-elles libres d'agir à l'échelle mondiale, mais pas les syndicats? Nous n'avons rien à gagner en fermant nos cœurs et nos esprits aux difficultés que doivent surmonter des travailleuses et travailleurs ailleurs dans le monde, surtout quand nous sommes aux prises avec les mêmes difficultés dans notre pays.

Nos efforts de solidarité internationale nous permettent de nous familiariser avec de nouvelles stratégies et tactiques pour affronter nos employeurs et nos gouvernements. Constatamment, nos consœurs et confrères d'un peu partout dans le monde nous montrent comment lutter sans peur, ce qu'ils font parfois malgré de graves menaces à leur santé et à leur sécurité personnelle. La solidarité internationale n'est définitivement pas une voie à sens unique.

En tant que syndicat, nous devons veiller à ce que les membres soient de plus en plus nombreux à participer à nos efforts de solidarité internationale. Nous devons continuer de faire preuve de transparence quant à la nature de ces efforts et quant aux raisons qui nous motivent à y participer.

TRAVAIL AVEC LE MOUVEMENT SYNDICAL ET NOS ALLIÉS

Tout au long du dernier mandat, les travailleuses et travailleurs des postes ont continué d'être actifs au sein du mouvement syndical, travaillant en étroite relation avec nos alliés, les conseils du travail, le Congrès du travail du Canada et les quatre fédérations du travail sur des questions fondamentales qui touchent les travailleuses et travailleurs et la population en général.

Comme dans le passé, le STTP continue d'être bien représenté au sein des comités exécutifs des différentes fédérations du travail. En effet, le confrère Carl Pursey (ancien président de la section locale de Charlottetown) est président de la fédération du travail de l'Île-du-Prince-Édouard; le confrère Scott Gaudet (section locale de Summerside) représente le STTP au comité exécutif de la fédération du travail de l'Île-du-Prince-Édouard; le confrère Kevin Suttie (président de la section locale de Fundy) représente le STTP au comité exécutif de la fédération du travail du Nouveau-Brunswick, le confrère Gordie MacDonald (président de la section locale de Breton et du conseil du travail du Cap Breton et du district) représente les travailleuses et travailleurs des postes à titre de vice-président général au comité exécutif de la fédération du travail de la Nouvelle-Écosse; Philip Crocker (St. John's) est vice-président du comité exécutif de la fédération du travail de Terre-Neuve-et-Labrador où il représente tous les syndicats comptant moins de mille membres; Nicola Boone (New Glasgow) est membre du comité des femmes de la fédération du travail de la Nouvelle-Écosse; et Dave Dudley (Fundy) est membre du comité de santé et de sécurité de la fédération du travail du Nouveau-Brunswick.

En 2015, les travailleuses et travailleurs des postes se sont joints à d'autres syndicats du secteur de la santé (syndicat de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, syndicat international des employés de service, UNIFOR, Syndicat canadien de la fonction publique et syndicat des infirmiers et infirmières de la Nouvelle-Écosse) pour contester la constitutionnalité du projet de loi 37 nouvellement adopté par le gouvernement libéral. Regroupés au sein d'une coalition mise sur pied par la fédération du travail, les syndicats se sont adressés à la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, alléguant que le projet de loi contrevenait à la *Charte canadienne des droits et libertés* et au droit international en portant directement atteinte au droit de grève de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du secteur de la santé et des services communautaires.

En vertu du projet de loi 37 (loi sur les services essentiels dans le secteur de la santé et des services communautaires), les syndicats et les employeurs du secteur de la santé doivent conclure une entente sur les services essentiels avant de pouvoir déclencher une grève ou imposer un lock-out. Il s'agit d'une des mesures législatives les plus régressives jamais imposées à des travailleurs et travailleuses, n'importe où au pays. Essentiellement, le projet de loi prive les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats de leur droit constitutionnel de négociation collective. Les membres de la section locale des communications d'urgence médicale de la Nouvelle-Écosse font partie des 40 000 travailleuses et travailleurs de la santé et des services communautaires de la Nouvelle-Écosse touchés par cette mesure législative.

Durant le dernier mandat, nous avons continué de veiller à ce que les sections locales participent aux activités de leur conseil du travail. Bien qu'il y ait encore quelques sections locales qui n'envoient toujours pas régulièrement de déléguées ou délégués aux réunions de leur conseil du travail, et qui se contentent de verser leur capitation, la majorité des sections locales jouent un rôle actif au sein de leur conseil du travail et participent activement au travail important qui est accompli dans leur collectivité.

La région continue de travailler avec des coalitions et des organisations pour le bien de nos collectivités. Nous avons collaboré étroitement avec elles dans le cadre de projets et nous les avons aussi appuyées financièrement. Au cours du dernier mandat, nous avons travaillé avec les organisations et les coalitions suivantes :

- *Nova Scotia Advocate* et *New Brunswick Media Coop* (médias alternatifs)
- ACORN
- Association Nouvelle-Écosse-Cuba
- Réseau canadien sur Cuba
- Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick
- Centre canadien de politiques alternatives
- Camp de formation au leadership Peacemakers à l'intention des jeunes femmes
- Défenseurs de l'eau mi'kmaq de la Première Nation de Sipekne'katik

Au cours des quatre dernières années, le bureau régional et de nombreuses sections locales de la région ont appuyé moralement et financièrement plusieurs syndicats qui étaient en conflit avec leurs employeurs :

- Membres des sections locales 1431 et 227 du Syndicat canadien de la fonction publique en grève pour protester contre les attaques de leur employeur, Halifax Water (Halifax, Nouvelle-Écosse), visant leur régime de retraite;
- Membres de la section locale 1288P des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce en grève contre l'entreprise Covered Bridge Chips (Hartland, Nouveau-Brunswick) pour obtenir leur première convention collective;
- Membres de la section locale 597 d'Unifor, mis en lock-out par leur employeur, DJ Composites (Gander, Terre-Neuve), depuis plus de deux ans.

Les luttes opposant d'autres syndicats et leurs employeurs sont souvent identiques aux luttes que nous menons auprès de nos employeurs. Nous devons constamment leur témoigner notre solidarité si nous voulons qu'ils nous considèrent comme de véritables alliés. Les sections locales de l'Atlantique ont montré que pour bâtir la solidarité, il faut davantage qu'un chèque et de belles paroles.

REMERCIEMENTS

En réfléchissant au dernier mandat, je constate à quel point nous sommes chanceux dans la région de l'Atlantique de pouvoir compter sur un nombre impressionnant de membres toujours prêts à se retrousser les manches, n'ayant jamais peur de relever des défis et animés d'une passion militante pour défendre les membres.

Je profite de l'occasion pour reconnaître le travail acharné accompli par un certain nombre de membres qui, tout au long du mandat, ont sacrifié un nombre incalculable d'heures loin de leurs amis, de leur famille et de leurs proches pour accomplir un travail syndical important. Je les en remercie. Au nom des membres de la région de l'Atlantique, des dirigeants, de la dirigeante, de la permanente et du permanent syndicaux régionaux, je tiens à remercier pour leur dévouement et leur travail soutenu les membres des comités exécutifs locaux et autres comités, les déléguées et délégués syndicaux, les membres siégeant aux conseils du travail, les formatrices et formateurs syndicaux, les plaideurs et plaideuses et les militantes et militants œuvrant dans les lieux de travail et la collectivité. Sans leur contribution, le Syndicat ne pourrait pas accomplir son travail.

Au nom de la région, je tiens à remercier Matt Lent (Nova Scotia Medical Communications) pour le travail qu'il a accompli en collaboration avec Toni MacAfee relativement aux dossiers du PAICD. Le bureau régional a été chanceux de pouvoir compter sur Matt et les connaissances qu'il a acquises au cours de ses nombreuses années d'expérience à titre d'ambulancier paramédical certifié de soins actifs. Il a donné un fier coup de main à Toni dans de nombreux dossiers d'appel.

Un remerciement tout spécial à Gordie MacDonald pour son travail à titre de coordonnateur régional de la syndicalisation. Ses actions ont mené à l'accréditation des unités de négociation de Nor-Pel et de Bee Clean.

Je m'en voudrais de ne pas mentionner le travail accompli par les représentantes et représentants de la région siégeant aux différents comités nationaux. Comme durant les mandats précédents, ces membres ont fait don de leur temps et de leurs efforts pour veiller à ce que les membres bénéficient de la meilleure représentation possible. Il s'agit des membres suivants :

- Kevin Peterson (New Glasgow), membre du Conseil national des syndicats, et son remplaçant Scott Gaudet;
- Melanie MacKenzie (Nova), membre du Comité national des femmes, et sa remplaçante Edith MacDonald (Woodstock);
- Anita Bock (Charlottetown), Brian Lee (Nova), Dwayne Corner (Nova) et Annette Davis (Happy Valley-Goose Bay), membres du Comité national des droits de la personne, et leurs remplaçantes et remplaçants Mike Nelson (Nova), Paulette Foote (Annapolis Valley), Nadine Kays (Nova), Richard Hopper (Moncton) et Krista Ricketts (Corner Brook);
- Nicola Boone (New Glasgow) et Tony Rogers (Nova), membres du Comité national de la mesure du travail;
- Debbie Hollis (Moncton), membre du Comité national de santé et de sécurité, et sa remplaçante Nicola Boone;
- Anita Bock, membre du Comité national d'appel, et sa remplaçante Krista Ricketts;
- Bobbi Jo Brown (Truro), membre du Comité national de discipline, et sa remplaçante Jackie Robichaud (Miramichi);
- Krista Ricketts, Geof Turner (Annapolis Valley) et Melanie MacKenzie, membres du comité régional de discipline, et leurs remplaçantes et remplaçant Darlene Steele (Exploits Valley), Debbie Hollis et Marc-André Caron (Edmundston).

Je tiens aussi à souligner le travail des membres qui ont siégé, au cours du mandat, au comité régional des résolutions. En plus des tâches liées aux conférences régionales, les membres de ce comité sont aussi responsables de l'administration du fonds de solidarité internationale de la région de l'Atlantique. Il s'agit des consœurs Pearl Gillis-Palmer (Charlottetown), Line Doucet (Moncton), Edith MacDonald, Krista Ricketts, Jamie Patterson (Labrador City-Wabush), Gina Miller (Nova), Nicola Boone et Barb Anstey (Deer Lake), et des confrères Gordie MacDonald, Todd Murray (St. John's), Craig Dyer (St. John's), Don Watson (Fundy), Tony Rogers et Dwayne Corner.

Comme toujours, les membres ont immensément bénéficié des connaissances, du dévouement et du travail acharné du personnel du bureau national, qui appartient soit à la section locale 225 du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB), soit à la section locale 1979 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Au bureau de l'Atlantique, Delores Smith et Valerie Richardson, adjointes administratives membres de la section locale 225 du SEPB, ont toutes les deux pris leur retraite et ont passé le flambeau à Nicole Jacklin et à Teri Mejias, que nous avons été très heureux d'accueillir au sein de notre équipe. Grâce à leur travail acharné et à leurs compétences, nous sommes en mesure de représenter les membres efficacement jour après jour. Tout le monde dans la région de l'Atlantique souhaite à Nicole et à Teri une longue et enrichissante carrière au STTP.

Je suis vraiment honoré d'avoir travaillé aux côtés de personnes aussi compétentes, passionnées et dévouées à l'égard du travail qu'elles accomplissent tous les jours pour les membres. Grâce à leur profond engagement, nous avons tellement accompli de choses, ce qui est tout particulièrement remarquable compte tenu du fait que nous sommes la plus petite région du pays.

Anita Bock et Mike McDonald, permanente et permanent syndicaux de la région de l'Atlantique, ont tous les deux consacré une grande partie leur temps à faire en sorte que les sections locales qu'ils desservent reçoivent sans tarder l'information dont elles ont besoin et bénéficient d'une excellente représentation. Encore une fois, au printemps 2016, Anita a accepté de venir travailler au bureau régional à titre de permanente syndicale suppléante, cette fois-ci pour suppléer à l'absence prolongée du confrère Garnier. Je vous remercie, Mike et Anita, pour tout ce que vous faites.

Au cours du mandat, Jim Gallant, dirigeant régional des griefs, a de nouveau réussi à réduire le recours du bureau régional aux services d'avocats. Il a lui-même défendu presque tous nos dossiers à la procédure formelle d'arbitrage, et ce, avec un taux de réussite très élevé. Jim, en compagnie de Toni, a aussi agi comme négociateur syndical pour toutes les négociations avec des entrepreneurs des services urbains fusionnés de la région.

Je tiens à remercier Jim personnellement pour avoir assumé mes responsabilités durant une période très difficile pour Toni et moi. Sans la moindre hésitation, Jim s'est rendu à Ottawa et a participé aux réunions du Conseil à un moment où le travail du Conseil était plein de défis et aussi, sans aucun doute, très stressant.

Enfin, je tiens à remercier Toni MacAfee, dirigeante régionale de l'éducation et de la syndicalisation, qui est aussi ma conjointe. En plus du travail qu'elle accomplit pour veiller à ce que les besoins de la région en matière d'éducation soient comblés et pour syndiquer plusieurs nouvelles unités de négociation, Toni s'est portée volontaire au cours du dernier mandat pour s'occuper des dossiers de la région relatifs au PAICD, une tâche titanesque pour n'importe qui, mais encore plus pour quelqu'un qui n'a pas beaucoup d'expérience en matière d'arbitrage. Toni a accompli un travail remarquable en représentant les membres dans le cadre de leurs appels aux termes du PAICD.

Mais plus que tout, Toni est ma source d'inspiration. Sans les conseils qu'elle m'a donnés au fil des ans, je n'aurais pas été en mesure de m'acquitter de mes fonctions et responsabilités comme je l'ai fait en tant que directeur national de la région.

CONCLUSION

Les déléguées et délégués au congrès national de 2019 devront prendre des décisions importantes, notamment en ce qui concerne les cotisations syndicales et l'élection des dirigeantes et dirigeants du Syndicat. Mais plus important encore, ils décideront de l'orientation du Syndicat pour les quatre prochaines années et au-delà.

Grâce aux changements adoptés au congrès national de 2015, des membres ont déjà été élus à des postes pour servir leurs consœurs et confrères durant le mandat 2019-2023. Je les remercie d'avoir posé leur candidature lors de la conférence régionale pré-congrès, et je leur souhaite beaucoup de succès lorsqu'ils s'acquitteront de leurs obligations et de leurs responsabilités au sein des comités et conseils aux paliers régional et national.

Enfin, je souhaite à tous les délégués et déléguées un bon voyage vers Toronto, et j'attends avec impatience la tenue d'un congrès national positif et constructif.

Rapport respectueusement présenté en toute solidarité,

Jeff Callaghan
Directeur national de la région de l'Atlantique

nj/sepb 225 gl/scfp1979

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL RÉGION DE QUÉBEC

Consœurs,
Confrères,

C'est en conformité avec les statuts nationaux, au paragraphe 3.04, que je vous soumetts mon premier rapport à titre de directeur national de la région du Québec.

INTRODUCTION

Durant la dernière moitié du mandat précédent, le Syndicat avait considérablement augmenté la pression sur le gouvernement conservateur en s'investissant dans la campagne Sauvons Postes Canada. La raison était simple; les élections fédérales arrivaient et il était hors de question de laisser les conservateurs reprendre le pouvoir et continuer leur projet de démantèlement du service public que représente Postes Canada.

Le 19 octobre 2015, à la suite d'un travail ardu du Syndicat, le gouvernement conservateur était défait, et le STTP avait fièrement réussi à aider la consœur Karine Trudel à se faire élire dans la circonscription de Jonquière comme députée fédérale. C'est aussi au lendemain des élections, le 20 octobre 2015, que les libéraux, formant désormais un gouvernement majoritaire, annonçaient l'arrêt de l'implémentation du « Plan en 5 Points » et de l'installation des boîtes postales communautaires. À la suite de cette annonce, le gouvernement amorçait un processus de consultation publique, sous l'égide d'un groupe de travail gouvernemental auquel le STTP a fortement participé. Ces consultations publiques amèneront le groupe de travail à générer le document *Postes Canada à l'ère du numérique*. Un comité permanent étudiera ensuite ce document et, en décembre 2016, fournira son propre rapport intitulé *La voie à suivre pour Postes Canada*. Le gouvernement répondra au comité en avril 2017 et prendra une décision qui, au final, n'abordera les problèmes que superficiellement en janvier 2018.

Pendant toute cette période, et ce, jusqu'à ce jour, le Syndicat affrontera Postes Canada lors de deux rondes de négociation. Il réorganisera également son système informatique dans un projet d'envergure, avec le but ultime d'améliorer son efficacité mais aussi le service direct aux membres. Il maintiendra sa campagne Sauvons Postes Canada en lui greffant différents autres mandats. Ceci étant dit, un des événements les plus marquants de ce mandat sera sans contredit la grève rotative de 37 jours de l'automne 2018 qui se conclura par une loi spéciale et son arbitrage obligatoire, et qui retirera au Syndicat son droit fondamental de libre négociation.

Ce mandat 2015-2019 aura donc été constitué de divers changements et améliorations, mais aussi de luttes qui se continuent. À l'heure du congrès, nous serons fort probablement encore dans cet arbitrage non désiré.

NÉGOCIATIONS 2015-2016

La négociation 2015-2016 des conventions collectives a débuté sous la bannière d'un nouveau gouvernement fédéral. Les libéraux s'étaient affichés comme étant plus favorables à nos revendications et, dès le lendemain de leur élection, ils ont mis sur la glace le « Plan en 5 Points » de Postes Canada.

Ceci étant dit, il tardait de voir ce changement à la direction de Postes Canada alors que le leader du gouvernement à la Chambre des Communes écrivait à Postes Canada. Sans surprise, la présidente du conseil d'administration répondait en confirmant que Deepak Chopra ne quitterait pas l'entreprise. Il faudra alors attendre la prochaine négociation pour voir le PDG partir.

Postes Canada a demandé très rapidement une médiation le 4 avril 2016 dans le cadre de la négociation des conventions collectives, ce qui a propulsé le Syndicat dans une tournée de votes au printemps et un avis de lock-out présenté par l'employeur juste après la Saint-Jean-Baptiste. L'employeur utilisait alors ses tactiques du « 1 milliard de dollars » et du « besoin décroissant de la poste-lettre » durant tout l'été et le début de l'automne. Notre présence dans les médias a nécessairement aidé à faire pencher la balance de l'opinion publique, et le bluff de l'employeur au début juillet et fin août n'a pas fonctionné. C'est dans le contexte de la médiation spéciale à la fin de l'été que nous avons finalement conclu une entente de principe de deux ans pour les deux conventions collectives (unités urbaine et rurale). Les élections fédérales de 2019, le processus d'équité salariale ainsi que la fin de l'étude sur Postes Canada concorderaient avec la négociation qui suivrait.

NÉGOCIATIONS 2017-2018

C'est en tant que négociateur que j'ai été le plus impliqué dans la dernière ronde de négociation. Cette dernière a été marquée par le départ de Deepak Chopra et l'arrivée de Jessica McDonald, de multiples médiations durant le processus ainsi que par une loi spéciale qui nous imposait l'arbitrage obligatoire. L'employeur a utilisé des communications avec les membres pour tenter d'influencer la négociation. De la fin octobre jusqu'au début décembre 2018, les membres à travers le pays sont sortis en grèves rotatives pour appuyer leurs demandes et ont démontré leur conviction jusqu'à la dernière minute avant l'application de la loi.

L'arbitrage forcé aura été précédé par une courte médiation qui n'aura en rien permis d'arranger les choses. L'employeur aura désiré l'arbitrage dès le début et, alors que le Premier Ministre annonçait dans les médias que « toutes les solutions étaient sur la table », l'employeur refermait tous les canaux de communications et rendait la négociation caduque. Malgré que le Syndicat soit très bien outillé pour affronter un arbitrage, il est clair que ceci va à l'encontre de notre droit ultime à la libre négociation.

ÉQUITÉ SALARIALE

Le Syndicat, au terme de la ronde de négociation 2015-2016, aura négocié un processus d'examen sur l'équité salariale pour les FFRS. Après deux ans de travail acharné, une médiation et un processus complet d'arbitrage, le comité d'équité salariale a finalement obtenu une décision qui permettra enfin aux FFRS de profiter de l'équité salariale à Postes Canada. Parallèlement à la négociation, le comité a travaillé d'arrache-pied pour en venir à cette conclusion, et cet événement auréole positivement le mandat.

LES CAMPAGNES AU QUÉBEC

Après le congrès de 2015, les campagnes Sauvons Postes Canada et Sauvons la livraison à domicile se sont poursuivies. Le Syndicat a mis en lumière le fait que Postes Canada agissait de façon cavalière sans respect pour les autorités municipales. Commencée en 2014, la campagne Sauvons Postes Canada avait généré avant l'élection fédérale d'octobre 2015 environ 350 résolutions adoptées par différentes municipalités du Québec qui nous appuyaient contre le Plan en 5 Points de Postes Canada, dont le dossier des boîtes postales communautaires.

Tout au long de la campagne, la coordonnatrice et le coordonnateur québécois de la campagne ont participé aux différentes activités organisées par et pour nos alliés. Vers la fin de 2014, Alexandre Boulerice, député fédéral, organisait conjointement avec le STTP des assemblées d'information citoyennes à travers la province. Cela a permis au Syndicat de rencontrer des centaines de gens aux quatre coins du Québec. Nous avons été présents dans les congrès des différents syndicats (Unifor, FTQ, AFPC, etc.). Le Syndicat a soutenu des groupes communautaires ainsi que de simples citoyens qui manifestaient contre le Plan en 5 Points de Postes Canada. Il a participé aux différents comités de la FTQ pour joindre et sensibiliser ses alliés.

Le Syndicat a participé à beaucoup d'événements d'envergure nationale et provinciale. Cela inclut les associations de municipalités, les fédérations de travailleuses et travailleurs, les caucus de partis politiques, les congrès de partis politiques, les associations communautaires et autres. Trente-et-un de ces événements ont été couverts au Québec, sans compter les événements francophones auxquels la coordonnatrice et le coordonnateur québécois ont participé hors Québec. Dans la majorité de ces endroits, dont le congrès du NPD, nous avons tenu des kiosques où nous avons fait signer des pétitions et des cartes postales.

Le Syndicat a également participé à l'organisation intersyndicale du Forum social mondial (FSM) de 2016, avec kiosque, ce qui l'a amené à développer différentes alliances permettant de faire progresser la campagne. Il a participé à des événements de l'Union des municipalités du Québec (UMQ) et de la Fédération québécoise des municipalités (FQM) en y tenant des kiosques. Le Syndicat a présenté des exposés devant différents groupes, tels que le Regroupement des syndicalistes à la retraite, l'Association populaire autonome de quartier (APAQ) de Hochelaga Maisonneuve, l'APAQ de Rosemont St-Michel, des associations étudiantes, le Comité social Centre sud et biens d'autres. Nous avons mobilisé nos différents alliés dans le but de produire des mémoires ou présenter des exposés lors des assemblées de la partie itinérante du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires (OGGO). Nous étions présents à toutes les sessions.

Du côté politique, la campagne au Québec a permis d'accomplir plusieurs choses. Le Syndicat a fait du lobbying de dernière minute auprès de sénateurs et sénatrices afin de tenter de bloquer le projet de loi C-89. Nous avons réussi à obtenir un délai de deux jours et demi.

Le Syndicat a participé activement à plusieurs assemblées municipales visant à informer la population de l'impact de l'arrêt de la livraison à domicile et afin de faire adopter des résolutions par les municipalités. Le Syndicat a rencontré plusieurs maires et mairesses, donc Denis Coderre, le maire de Montréal. Nous avons procédé à plusieurs reprises à des envois massifs destinés aux municipalités du Québec pour solliciter des résolutions et pour leur proposer d'écrire au Premier Ministre Justin Trudeau. Nous avons obtenu énormément de résolutions d'appui à la suite de ces envois.

Lors de sa participation aux travaux de l'OGGO, le Syndicat a rédigé et présenté un mémoire dans le cadre de l'examen du mandat de Postes Canada par l'OGGO afin de dresser le portrait de la réalité du Québec et pour taper le clou contre les BPCOM, ainsi que pour promouvoir l'expansion des services.

Nous avons participé à toutes les consultations publiques (qui ont précédé l'examen du mandat) que les députés et députées du Québec organisaient afin de consulter la population sur l'arrêt de la livraison à domicile.

Le Syndicat a également fait du lobbying auprès de certains députés et députées provinciaux du Québec qui siègent à la commission d'aménagement du territoire, car cette dernière a tenu des audiences concernant l'accessibilité bancaire en milieu rural. Le rapport produit recommande au gouvernement du Québec de faire pression sur le gouvernement du Canada afin que Postes Canada offre des solutions bancaires dans ses installations. Nous avons également rencontré des membres de l'Assemblée nationale du Québec dans le cadre de travaux sur le problème de sous-bancarisation dans les régions.

Nous avons rencontré le maire de St-Roch des Aulnaies à quelques reprises, ainsi que des municipalités de Rivière-Ouelle, Kamouraska et d'autres petites municipalités du bas du fleuve qui ont perdu leur guichet automatique. Nous y avons fait des présentations publiques également.

Nous avons mobilisé nos membres afin qu'ils et elles soient présents avec nous lors des différentes assemblées citoyennes organisées par le Premier Ministre Trudeau en 2018.

Le Syndicat a été présent dans les différents caucus libéraux (Rivière-du-Loup, Bromont, Halifax, Kelowna, etc.). Il a travaillé pour recevoir l'appui des différents partis politiques contre le plan de Postes Canada et pour demander une révision publique du mandat de Postes Canada. Nous avons reçu cet engagement de la part de quatre partis sur cinq au Québec.

Nous avons commencé une campagne de lobbying des députées et députés à travers le pays afin d'influencer les prises de décision du gouvernement concernant les dossiers de Postes Canada et également promouvoir notre plan en sept points concernant la vision du syndicat de ce que devrait être Postes Canada au XXI^e siècle : expansion des services, équité salariale, C-27 et écologisation du service postal.

La coordonnatrice et le coordonnateur québécois ont rencontré les députées et députés fédéraux du Québec après l'élection de 2015. Seuls Denis Lebel et Maxime Bernier ont refusé de nous rencontrer. Par contre, Denis Lebel a fini par démissionner et nous sommes allés rencontrer son successeur. Ce qui fait qu'en date d'aujourd'hui, nous avons rencontré 77 des 78 députées et députés fédéraux du Québec. Nous leur avons parlé des profits de Postes Canada afin de démontrer l'absurdité du rapport du Conférence Board du Canada; nous avons travaillé à les convaincre un par un de la non-nécessité d'arrêter la livraison à domicile. Nous avons également rencontré les quelques députées et députés francophones hors Québec, principalement du nord de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick.

Nous avons également fait du lobbying auprès des municipalités afin qu'elles adoptent des résolutions d'appui en faveur de l'expansion des services à Postes Canada. En date d'aujourd'hui, il existe 393 résolutions provenant du Québec sur un total de plus de 900 pour le Canada au complet. Il est à noter que la Fédération canadienne des municipalités (FCM) a également adopté une résolution d'appui à l'expansion des services.

Par ailleurs, la campagne syndicale a elle-même organisé beaucoup d'événements, dont du porte-à-porte avec les membres du Syndicat et avec la population dans les municipalités touchées par l'arrêt de la livraison à domicile. Nous avons téléphoné à tous nos membres qui habitaient les circonscriptions à risque d'élire un conservateur. Nous les avons informés de l'importance de ne pas voter conservateur.

Le Syndicat a effectué plusieurs envois à ses membres et aux sections locales, pour qu'ils puissent participer activement aux différentes campagnes. Par exemple, nous leur avons envoyé une proposition de lettre à signer et faire parvenir à leur députée ou député, leur municipalité, le comité OGGO, Postes Canada, etc.

Les coordonnateur et coordonnatrice québécois de la campagne ont assisté aux plénières tenues lors des séances de formation syndicales. Enfin, ils ont organisé des sessions stratégiques destinées aux dirigeantes et dirigeants des différentes sections locales du Québec (mise à jour sur la campagne, comment faire du lobbying, comment faire du porte-à-porte, comment mobiliser nos membres, répondre aux médias, etc.).

IMPLICATION LOCALE

Ce mandat aura aussi été choyé par l'implication des sections locales. Trente-deux sections locales forment la région du Québec. Durant les deux dernières années, un regroupement de membres et de représentantes et représentants élus ont décidé de prendre en main l'organisation de différents événements et activités qui avaient pour but de soutenir le Syndicat ainsi que les négociations.

Leurs idées et leur engagement ont permis entre autres l'activité de la photo « en cœur » des membres des unités urbaine et rurale. Ils ont aussi organisé, en automne, « Le Noël du facteur » qui, incidemment, s'est déroulé durant une pluie diluvienne, avec pour but de rappeler au gouvernement que nous avions de la mémoire. Le regroupement a aussi créé deux vidéos qui furent particulièrement populaires, soit « Moi, mes souliers ont beaucoup voyagé » ainsi qu'une vidéo réalisée en soutien à la négociation.

ÉDUCATION

La région du Québec a offert plus de 40 séances de cours durant le mandat 2015-2019. Nous avons tenté de diversifier notre approche en termes d'éducation, ce qui apparaît clairement lorsque l'on examine la liste des cours que nous avons offerts, qui représentent 30 cours différents.

Cours dispensés de 2015 à 2019

- Administration d'une section locale
- Analyse de la convention collective
- Animation (2 fois)
- Bienvenue au STTP
- Compétences en solidarité – Faire face aux conflits avec assurance – niveau 1
- Connaître mes droits
- Convention collective FFRS – Mise à jour
- Conventions collectives des unités urbaine et rurale – Mise à jour
- Déclaration d'accident de travail et réclamation à la CNESST (2)
- Déléguée sociale et délégué social (2 fois)
- Déléguée syndicale et délégué syndical (cours de base) (2 fois)
- Déléguée syndicale et délégué syndical (cours avancé)
- Droits de la personne
- Formation au leadership
- Île de la Tortue (2 fois)
- Initiation à la vie syndicale
- La santé mentale
- Le secrétaire-trésorier et la secrétaire-trésorière (2 fois)
- Leadership (2 fois)
- Les réunions syndicales et les auditions de griefs
- Mobilisation et préparation à la grève – groupe 1
- Mobilisation et préparation à la grève – groupe 2
- Plaidoirie (3 fois)
- Préparation au congrès national
- Prendre en main sa retraite
- Préparation, enquête et rédaction de grief (3 fois)
- Revendiquer notre pouvoir – « L'école des femmes »
- Sensibilisation en milieu de travail pour les déléguées sociales et les délégués sociaux
- SMIFF (cours de 3 jours) (3 fois)
- SMIFF (cours de 5 jours) (2 fois)

On constatera qu'outre les cours destinés aux déléguées et délégués de plancher, aux membres des comités exécutifs locaux et aux nouveaux membres désirant s'impliquer dans le Syndicat, plusieurs cours s'adressaient aux déléguées sociales et délégués sociaux. Par exemple, le cours de « l'île à la Tortue » a été offert deux fois, le cours portant sur les droits de la personne une fois, et le cours de « délégué social et déléguée sociale » une fois. Les cours « Compétence en solidarité – Faire face aux conflits avec assurance niveau 1 », « La santé mentale » et « Sensibilisation en milieu de travail pour les déléguées et délégués sociaux » ont également été offerts aux déléguées sociales et délégués sociaux de notre réseau.

Nous avons aussi offert les cours de « Mobilisation et préparation à la grève » niveaux 1 et 2 pour nous préparer au conflit qui pouvait potentiellement survenir.

De plus, nous avons organisé plusieurs séances de cours portant sur le système de mesure des itinéraires de facteurs et de factrices (SMIFF) : trois fois le cours de trois jours et deux fois le cours de cinq jours, ce qui nous a permis d'augmenter et d'améliorer grandement notre réseau d'observateurs et observatrices.

Enfin, il est important de noter qu'une formation intitulée « L'école des femmes » a été offerte aux consœurs de la région, et ce, en vertu de la clause 7.58 des statuts nationaux.

GRIEFS ET DOSSIERS D'INVALIDITÉ

Durant l'année 2016, nous avons entrepris un ménage physique important de notre système de griefs. Le nouveau système promet un allègement de la procédure administrative qu'engendre la gestion du grief, mais le système actuel reste encore celui avec lequel il faut travailler pour l'instant. Ce ménage nous a permis d'avoir une vue d'ensemble plus réaliste de la situation en ce qui a trait au nombre de griefs.

Les griefs qui entrent au bureau régional pour recommandation seront habituellement traités en saisines dans les six mois suivants au maximum. Le nombre de griefs actifs est très bas, et il arrive parfois même qu'un grief déposé soit vu en saisine deux mois plus tard.

Pour ce qui est des problématiques observées durant ce mandat, il y en a une qui attire particulièrement notre attention. L'employeur tente depuis environ deux ans une nouvelle tactique opérationnelle qui génère plusieurs griefs. Ce dernier surveille les membres qui sont polyaccidentés et les retire de leur affectation pour « prévenir » de futurs accidents, selon lui. L'employeur affecte ensuite ces membres à des tâches modifiées, parfois en dehors de leur groupe, de façon temporaire, pour selon lui « éviter qu'un autre accident ne survienne ». Nous en sommes à contester ces actions par le grief mais aussi par le biais des lois et des protections en vigueur qui sont appelées à changer dans les mois à venir au CCRI (Conseil canadien des relations industrielles).

En ce qui a trait aux dossiers d'accidents de travail et d'invalidité, il est important de noter que, durant le mandat 2015-2019, le bureau régional a reçu et traité 222 dossiers de la CNESST et 196 dossiers du Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD).

COMITÉS

Il est important de souligner l'implication améliorée des membres du Québec dans les différents comités au palier national. La région du Québec a été imparfaite dans ses efforts par le passé, mais semble se trouver sur la voie de l'amélioration depuis le début du mandat qui se termine. Nous notons avec joie que tous les postes du comité des droits de la personne (permanents et suppléants) sont comblés pour le prochain mandat; que pour la première fois dans la région du Québec le cours de l'île à la Tortue a été donné, et ce, deux fois; que pour la première fois dans la région, des comités locaux des droits de la personne et des comités des femmes voient le jour; que des activités en lien avec le mandat des comités nationaux sont organisées dans la région et que des cours adressés spécifiquement aux femmes sont construits au palier régional.

Les nommer serait en oublier, mais il est important de souligner ces initiatives, car elles proviennent de militantes et militants dévoués.

DÉLÉGUÉES SOCIALES ET DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Durant le présent mandat, avec les changements aux statuts et l'énorme implication du Syndicat dans la création de son réseau de déléguées sociales et délégués sociaux, nous sommes passés de 30 à 64 déléguées et délégués sociaux en quatre ans. Avec le support de la FTQ et un réseau déjà bien implanté dans la région, nous avons réussi à faire croître ce nombre qui est appelé à continuer à grandir dans le mandat qui suivra.

Pour ajouter aux efforts déjà déployés durant les sessions de formation, nous avons invité des bénévoles et des spécialistes du milieu à donner des conférences en soirée après les formations.

La coordonnatrice et le coordonnateur du réseau se sont également dotés d'une page Facebook qu'ils utilisent pour rejoindre les déléguées sociales et délégués sociaux au besoin, et pour partager de l'information pertinente.

La FTQ, qui entretient déjà un réseau extrêmement important dans sa structure, a organisé une rencontre à laquelle la région a participé en grand nombre. Il est important de noter que les sections locales ont permis la présence importante de la région du Québec à cette rencontre en supportant financièrement les frais de déplacement et d'hébergement de leurs déléguées et délégués pouvant y participer.

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, il faut reconnaître que le dernier mandat n'a pas été facile pour les gens travaillant au bureau régional (STTP et SEPB). De nombreuses absences conjuguées aux activités de deux négociations effectuées l'une après l'autre ont obligé les membres du bureau à mettre les bouchées doubles. Sans leur travail rigoureux et une implication certaine, nous n'aurions pas pu passer au travers de ces quatre dernières années.

Je commencerai par souligner le travail de nos deux adjointes administratives. Elles ont eu sans aucun doute une part à jouer dans nos succès et permettent aux autres membres du bureau régional d'accomplir leur travail avec plus de facilité. C'est avec beaucoup d'humilité que je les remercie de leur présence et de leur travail exemplaire.

Je voudrais ensuite poursuivre avec les membres permanents syndicaux incluant les dirigeants et dirigeantes, ainsi que les suppléants régionaux. Vous avez réussi à garder la tête du bureau régional en dehors de l'eau dans les moments les plus difficiles et c'est clairement à votre honneur. Les fins de semaine à travailler et les soirs à étirer les heures sans compter auront permis d'accomplir tout le travail nécessaire pour rendre le service aux membres.

J'aimerais aussi saluer le travail des comités de négociation. J'ai été à même de voir le travail rigoureux du comité d'équité salariale ainsi que de la majorité des membres des comités de négociation. Les heures interminables dans des conditions pas toujours idéales auront testé les limites du comité à plusieurs reprises. Je tiens à vous féliciter, et je vous remercie de votre implication.

J'aimerais ensuite poursuivre avec les membres, permanents et dirigeants des autres régions avec qui la région du Québec a travaillé tout au long du mandat. De vous j'ai appris, autant dans le CEN que dans les autres fonctions syndicales, et je vous suis reconnaissant de ce soutien. Une mention spéciale à la région du Montréal métropolitain avec qui nous avons travaillé sur les sessions de formation conjointes, dans la campagne Sauvons Postes Canada et lors des négociations.

Je remercie également les militantes et militants qui ont pris leur retraite pendant ce mandat. Je connais plusieurs d'entre vous, et votre implication tout au long de ces années en a inspiré plus d'un. J'ai tenté de prendre votre bagage et de le transporter tout au long des quatre dernières années.

J'aimerais terminer avec les sections locales de la région du Québec ainsi que leurs membres, à qui je réserve une salutation toute particulière ainsi que des remerciements spécialement chaleureux. Vous m'avez rendu fier tout au long du mandat, mais plus particulièrement en négociation. Vous avez soutenu vos membres et vos demandes avec des moyens toujours très originaux. Vous m'avez rappelé, dans les moments plus difficiles, les raisons pour lesquelles il est important de garder la tête haute et d'avancer. Vous avez ma reconnaissance, mon respect et mes remerciements sincères.





CONCLUSION

J'aimerais conclure en soulignant que ce rapport est très bref et ne peut contenir tous les éléments qui ont formé le mandat. Une force incroyable s'est développée tout au long de ces quatre ans et l'avenir sera assuré peu importe ce qu'il adviendra dans le futur.

Je souhaite que le STTP sache tenir un congrès constructif, dans lequel sera débattu les enjeux réels de nos membres, et que nous saurons nous réunir peu importe ce qu'il adviendra des élections. Une tâche aura terni le tableau de ce mandat, et c'est la politique interne. Nous savons comment l'utiliser, mais nous ne savons pas quand nous arrêter.

Salutations et solidarité,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Senneville'.

François Senneville
Directeur national, région du Québec

sepb 225
scfp 1979

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL RÉGION DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Puisque je ne sollicite pas un nouveau mandat, ceci constitue donc mon dernier rapport comme directeur national de la fière région du Montréal métropolitain. Comme à chaque rapport, force est de constater que quatre années se sont écoulées à une vitesse folle. Un regard vers le passé nous fait prendre conscience du nombre et de la taille des défis auxquels nous avons fait face, ensemble.

LA CAMPAGNE « SAUVONS POSTES CANADA »

Tel que décrit dans mon rapport au congrès de 2015, ce fut dans l'optique de sauver le service postal public et universel que cette campagne s'est inscrite. Évidemment, sauver Postes Canada passait inévitablement par la nécessité de retirer le pouvoir politique des mains des conservateurs de Harper.

Peu de personnes croyaient que nous pourrions réussir à faire de la livraison à domicile un enjeu électoral.

Nous avons, avec des membres provenant de divers lieux de travail, voire même de plusieurs autres sections locales, livré plusieurs milliers de cartes postales à la population lors de nombreuses fins de semaine. Notre mobilisation et détermination ont permis de sauver la livraison à domicile de quelque 4 millions de foyers et, par la même occasion, de sauver des milliers d'emplois décents.

Notre vision du service postal n'est pas axée sur la réduction des coûts de main-d'œuvre, comme le souhaite Postes Canada, mais bien sur l'amélioration des services que nous prodiguons présentement et par l'ajout de nouveaux services, tels les services financiers et bancaires.

Elle suscite, encore aujourd'hui, un débat fondamental sur le genre de société dans laquelle nous voulons vivre, soit une société remplie d'emplois précaires et de salaires de « crève-faim » ou une où la dignité des travailleuses et travailleurs est respectée par le maintien et la création d'emplois décents. Bref, une société juste et équitable.

L'attaque virulente des conservateurs à l'endroit du service postal et de nos emplois doit servir de leçon. Nous ne devons jamais nous asseoir sur nos lauriers et toujours promouvoir le service postal public et universel.

LES ÉLECTIONS FÉDÉRALES DU 19 OCTOBRE 2015, ET LES PROCHAINES...

La mobilisation des travailleuses et travailleurs, incluant la nôtre, a réussi à défaire près de dix années de règne conservateur dirigé par Stephen Harper. Nul doute que si ce gouvernement avait été réélu, nous ferions face à une perte massive d'emplois ainsi qu'à un employeur du secteur privé car, oui, la route des conservateurs nous aurait menés vers une privatisation certaine.

Nous devons sérieusement considérer cela dans les actions que nous poserons au cours de la prochaine campagne électorale et d'ici là. Un retour au pouvoir des conservateurs serait dévastateur pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, et ce, particulièrement pour les travailleuses et travailleurs de la poste, ainsi que pour le service postal public et universel.

LES NÉGOCIATIONS DE 2015-2016

Tout comme la négociation précédente, celle-ci a débuté avec le gouvernement conservateur au pouvoir et Deepak Chopra à la tête de Postes Canada. Toutefois, le règne de Stephen Harper a pris fin tel qu'indiqué précédemment. La liste de demandes déposée par Postes Canada contenait, encore une fois, des reculs visant à réduire les coûts de main-d'œuvre (congés annuels et de préretraite, les pauses payées et j'en passe), augmenter la productivité et le passage d'un fonds de retraite à prestations déterminées vers un fonds de retraite à cotisations déterminées.

Cette négociation se passe alors que le nouveau gouvernement libéral lance une révision du mandat de Postes Canada.

Considérant l'absence de mouvement de Postes Canada sur nos revendications, combiné à sa volonté d'imposer ses reculs, nous n'avons pas été surpris de recevoir un avis de lockout en juin 2016 quelques jours après avoir reçu une offre globale pour l'unité urbaine et une pour l'unité FFRS. La surprise est plutôt survenue lorsque Postes Canada nous a informés qu'elle retirait cet avis pour en remettre un second, qui, lui aussi, fut retiré sans qu'un autre ne soit émis par la suite.

Postes Canada s'est alors contentée d'attendre l'échéance de 60 jours du Syndicat pour déclencher la grève. Ce n'est que tout près de la fin de cette période que le gouvernement a nommé un médiateur spécial.

Il est vrai que les améliorations aux conditions de travail recherchées par le Syndicat ont été limitées, mais nous avons par contre réussi à faire échec aux reculs que Postes Canada avait mis de l'avant. De plus, le Syndicat a pu négocier ce qui restera gravé dans nos mémoires comme étant un gain d'envergure, le mémoire d'entente sur l'équité salariale pour les membres FFRS. Ce mémoire, avec le travail acharné des consœurs qui y ont travaillé pendant près de deux années, a finalement porté fruit. Les membres FFRS ont maintenant l'équité salariale avec les membres de l'unité urbaine. Le conseil exécutif devait alors décider s'il recommandait aux membres des deux unités d'accepter ces ententes de principe. Considérant, entres autres choses, que l'entente n'était que de deux années et que nous étions alors en pleine révision du mandat de Postes Canada, il a été décidé de recommander de voter en faveur de celles-ci.

Ce fut une période difficile pour toutes et tous... trop d'injustices issues de la loi spéciale jugée inconstitutionnelle de juin 2011 demeuraient non résolues, le tout aggravé par de sérieux problèmes de santé et de sécurité, d'effectifs inappropriés et de changements opérationnels qui n'ont pas tenu compte de l'Être humain qui effectue le travail. Tout cela était reporté à la prochaine ronde de négociation.

LES NÉGOCIATIONS 2017-2019...

Le temps est venu! C'est avec autant de conviction et de détermination que le Conseil exécutif national et le comité de négociation ont abordé cette ronde de négociation. Le droit au respect, à la santé et sécurité, à des emplois décents et non précaires, et à être traité de façon non seulement équitable, mais aussi en tant qu'égaux, était et est toujours au cœur de cette lutte.

Après 37 journées de grèves tournantes, le gouvernement nous a, encore une fois, enlevé notre droit fondamental à la libre négociation. Une nouvelle PDG qui, aurions-nous pu croire, aurait pu changer les façons de faire et reconnaître les problèmes vécus dans les lieux de travail ainsi que réparer les torts causés par les administrations précédentes.

Il n'en fut rien, bien au contraire. Bien que le discours en soit un d'ouverture et de « collaboration », l'approche à la table de négociation est demeurée la même, soit une fermeture complète à régler les problèmes cités plus haut. Qui plus est, alors que notre grève tournante n'affectait que d'une journée ou deux les livraisons dans les municipalités à tour de rôle, celle-ci a mis de l'avant qu'un retard de courrier démesuré existait, ce qui n'en était rien. Le but, soit tenter de justifier à la population et au gouvernement qu'une loi de retour au travail était essentielle. Par ailleurs, Postes Canada a offert un arbitrage obligatoire quelques jours avant la loi spéciale. Le gouvernement a acquiescé à ce souhait.

La bataille a lieu maintenant à trois niveaux : devant les tribunaux pour faire déclarer cette loi inconstitutionnelle, devant l'arbitre de différends nommé par le gouvernement, et par nos actions dans les lieux de travail et les collectivités, incluant dans les bureaux de circonscription des élus fédéraux.

Nous ne devons négliger aucun effort afin d'obtenir gain de cause, celle-ci en étant une qui est juste.

UN REGARD VERS L'AVENIR

Personne ne peut évidemment prédire l'avenir. Toutefois, nous savons que le gouvernement contempera toujours le recours à une loi spéciale afin de nous retirer le droit à la libre négociation. Sachant cela, nous ne pouvons simplement attendre le moment de son annonce pour agir. Une meilleure coordination et collaboration avec l'ensemble des syndicats doit avoir lieu, non seulement en période de besoin, mais bien sur une base continue.

Nous devons aussi entreprendre une réflexion sérieuse afin d'identifier les façons de rejoindre les membres et de susciter leur engagement et participation. Les succès futurs ne pourront reposer sur uniquement quelques personnes.

LE TEMPS EST VENU DE CÉDER LA PLACE

Comme l'a dit mon bon ami, feu Michel Chevrier, lorsqu'il a décidé de ne pas solliciter à nouveau le poste de secrétaire-trésorier de la section locale de Montréal en 2015, « le plus difficile est de savoir quand s'en aller » et il avait raison. Difficile parce qu'on aime les membres que l'on représente, la cause, le travail, les nombreux défis et les gens qui nous entourent.

Ceci dit, il est temps pour moi de céder la place. J'ai eu l'immense privilège d'avoir eu votre confiance pour exercer les fonctions de dirigeant régional des griefs pendant un mandat ainsi que de directeur national depuis les huit dernières années et je vous en remercie du fonds du cœur.

J'ai eu aussi le privilège d'agir en tant que négociateur en chef lors des deux dernières rondes de négociations (en fait, au moment d'écrire ce rapport, la dernière ronde n'est toujours pas terminée). J'en fais mention dans le but de reconnaître l'excédent de travail que mon absence a transféré sur les épaules des personnes tant au niveau régional que local.

Je quitte mes fonctions de directeur national de la région du Montréal métropolitain sachant que la région sera entre bonnes mains.

Vous représenter fut pour moi un véritable honneur et privilège. Bien que je sache ne pas toujours avoir fait l'unanimité, je vous assure que j'y ai investi toutes mes énergies et que tout ce que j'ai fait, je l'ai fait avec la ferme conviction que c'était pour le bien-être des membres du STTP.

Encore une fois merci pour la confiance et le soutien que vous m'avez accordés au fil de toutes ces années et sachez que je continuerai, d'autres façons, à défendre les intérêts des membres du STTP.

REMERCIEMENTS ET AU REVOIR

Voici le moment où on regrette, après coup, d'avoir omis de mentionner une ou des personnes importantes. Qu'à cela ne tienne, je me lance...

Mes premiers remerciements vont au Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes. Peu importe où je serai après le congrès national, que ce soit dans un poste dans la structure syndicale, dans les lieux de travail ou même possiblement à la retraite, je serai toujours reconnaissant envers le STTP. Grâce à lui, j'ai pu avoir un emploi pendant plus de 4 décennies en sachant toujours que je pourrais faire vivre ma famille. Je sais aussi que sans lui, Postes Canada en aurait profité pour imposer des conditions de travail et salariales de loin inférieures à celles dont nous avons toutes et tous bénéficié.

Ce qui m'a aussi toujours émerveillé, c'est lorsque des travailleuses et travailleurs s'assoient face à la haute direction et revendiquent d'égal à égal sans pouvoir être disciplinés voir même congédiés. À ne pas essayer dans un emploi non syndiqué! Merci aussi pour la formation dont j'ai pu bénéficier tout au long de ce long parcours.

Je tiens à remercier les dirigeantes et dirigeants, permanentes et permanents régionaux ainsi que les permanentes et permanents substitués (qui ont plutôt été permanentes et permanents par suite du départ de la consœur Nancy Beauchamp et moi-même pour la négociation des contrats de travail) qui ont dû compenser considérablement vu notre absence. Merci aussi aux membres du comité exécutif local pour leur excellent travail au bénéfice des membres.

Merci à Nathalie Forest, adjointe administrative à la région du Montréal métropolitain, qui a tenu le fort alors que nous procédions à l'embauche d'une seconde personne. Tu fais un travail colossal. Merci à notre nouvelle venue, Natasha Alarie, avec qui je n'ai pu passer beaucoup de temps au cours de ce mandat, malheureusement.

Il y a quatre personnes qui ont annoncé leur départ à la retraite et qui, je crois, méritent notre profonde reconnaissance.

Les confrères Mario David et Paul Vincelette du comité exécutif local. Je salue l'ensemble du travail qu'ils ont fait pour les membres. Il y a toutefois une cause qui mérite d'être mentionnée, soit le réseau des déléguées et délégués sociaux. Votre dévouement à développer et à parfaire le réseau n'est rien de moins qu'exceptionnel, voire exemplaire. Forts de nos membres qui font partie de ce réseau, vous avez su faire la différence pour plusieurs personnes en difficulté. Merci de tout cœur.

Yves Chaloux, ami du début. Depuis les 11 dernières années, tu as pris sur tes épaules énormément de travail et de responsabilités additionnelles en raison du rôle que Nancy et moi avons eu lors de trois rondes de négociations. Tu as su à la fois former la belle relève que nous avons maintenant à Montréal tout en poursuivant le travail au service des membres. Tu as aussi créé un lieu de convivialité avec la Cantine du bonheur. Ceci a permis de maintenir et de bâtir des liens en donnant un lieu où toutes et tous pouvaient casser la croute ensemble.

Ta retraite est bien méritée. Je t'en souhaite une très longue, remplie de bons moments. Merci, mon ami.

Lise-Lyne Gélinau! Première femme présidente de la section locale de Montréal. Peu importe les rôles que tu as eus, tu les as toujours assumés avec la même rigueur et le même dévouement. Combien ont pu bénéficier de tes services en matière de contestation d'accidents liés au travail.

En tant que présidente de la section locale, tu as su représenter les membres avec brio dans les médias lors des négociations, en plus des tâches plus que lourdes que comporte ce poste.

Je tiens à te remercier pour ton soutien continu et tes bons conseils. Avec toi, on a toujours l'heure juste. Merci pour tout ce que tu as fait pour les membres sans jamais ménager les efforts.

Je suis fier que tu sois ma présidente, mais surtout que tu sois ma précieuse amie.

Je te souhaite une bonne retraite tellement méritée, mais, te connaissant, ce ne sera pas de tout repos!

Merci aux membres qui ont travaillé au sein des comités de négociation. Il s'agit d'un travail exigeant qui, parfois, peut être ingrat. Vous avez fait preuve de rigueur et de détermination. C'est un honneur d'avoir travaillé avec vous pendant ces longs mois.

Un merci très particulier au confrère Geoff Bickerton, directeur de la recherche du STTP. Tes connaissances et ton dévouement à la cause des membres n'est rien de moins qu'exceptionnel. Tu es une source d'inspiration. Tu as aidé tellement de personnes à acquérir des connaissances et j'en fait partie. Je n'ose pas imaginer le vide que tu laisseras lorsque que tu nous quitteras.

Merci aussi à Béatrice Thébault, adjointe administrative, qui a été d'une efficacité exemplaire et qui a sacrifié de nombreuses soirées et weekends au cours de la dernière ronde de négociation. Merci à Julie Larivière, qui a accepté de travailler à la négociation de 2015-2016, et qui a, elle aussi, été d'une efficacité tout aussi exemplaire.

Merci aux adjointes administratives du bureau national pour leur bon travail et soutien. Un merci particulier à Angèle Morin, adjointe administrative, qui est avec le STTP depuis maintenant bon nombre d'années. Toujours un plaisir de bénéficier de tes services.

Un gros merci aussi aux membres du service de traduction pour leur excellent travail.

Merci aux membres de notre fière région. Vous avez su être présent lorsque nous avons fait appel à vous. Votre participation et implication ont véritablement fait la différence.

Enfin, merci à toutes celles et tous ceux que je n'ai pas mentionnés et que j'ai pu côtoyer au fil des quatre dernières années.

Je souhaite sincèrement que le congrès de 2019 en soit un qui nous ralliera et nous permettra d'aller de l'avant ensemble et d'obtenir ce que nous, membres du STTP, méritons.

Solidarité,

Sylvain Lapointe
Directeur national
Région du Montréal métropolitain

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DU CENTRE

Consœurs,
Confrères,

Conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux, je vous sou mets le présent rapport.

INTRODUCTION

De bonnes nouvelles servent d'amorce au présent rapport. En effet, au cours du mandat qui se termine, la population a réussi à mettre à la porte le gouvernement Harper. En tant que syndicat, nous avons obtenu l'équité pour les membres de l'unité des FFRS grâce à la négociation et à l'arbitrage. Nous avons mis un terme à la suppression de la livraison à domicile, et nous avons tenu les grèves tournantes les plus remarquables de notre histoire. Évidemment, Postes Canada n'a pas bougé, attendant l'adoption d'une loi de retour au travail. Une fois de plus, elle s'est servi d'information exagérée et erronée pour obtenir l'intervention du gouvernement. Celui-ci, sans examiner les faits, s'est plié à la demande de Postes Canada et a adopté une loi spéciale, qui nous a privés de notre droit de grève. Si le gouvernement n'était pas intervenu, nous aurions sans doute déjà signé une convention collective.

Il importe de bien comprendre que ces réalisations ont été accomplies par des membres unis et actifs. Il faut en être fiers et maintenir notre unité et notre participation active à la vie syndicale afin d'être prêts à faire face aux batailles à venir. Je l'ai dit à de nombreuses occasions, le Syndicat est profondément démocratique, et grâce à cette démocratie, ses représentantes et représentants sont élus par les membres de la base, qui ont leur mot à dire et qui figurent réellement parmi les militantes et militants les plus engagés au pays. Il faut simplement nous rappeler de temps à autre que nous avons un immense pouvoir collectif grâce auquel nous sommes en mesure d'obtenir des résultats. Je tiens à féliciter tout le monde d'avoir participé, à l'échelle locale, aux activités de porte-à-porte, de lobbying et de solidarité dans le cadre des deux rondes de négociations, de même qu'aux campagnes sur la sauvegarde de Postes Canada et sur la création d'une banque postale. Votre détermination est admirable, et le palier national et le palier régional le reconnaissent.

« Tant qu'elle n'a pas été réalisée, une chose paraît impossible. » – Nelson Mandela

DEUX RONDES DE NÉGOCIATION AU COURS D'UN MÊME MANDAT

Le mandat qui se termine a été difficile en raison des deux rondes de négociation menées au nom de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS. La première ronde n'a pas posé trop de difficultés, mais la deuxième a été marquée par l'imposition d'une loi de retour au travail. Souhaitons que, cette fois-ci, grâce aux principes directeurs de l'arbitrage, qui visent en grande partie les préoccupations des membres, la loi de retour au travail permettra de régler une partie des dossiers en litige. Je crois qu'il est temps que la presse se penche sur le cas de Postes Canada et son habitude à attendre l'adoption d'une loi spéciale, car il y a là matière à rédaction. Au moment de rédiger le présent rapport, l'arbitrage se poursuit, et je tiens à souligner que le Syndicat est très compétent dans ce domaine, surpassant de loin l'employeur. Je tiens à remercier l'ensemble des membres et des dirigeantes et dirigeants qui ont pris part aux négociations.

ÉQUITÉ SALARIALE

Le travail des consœurs Nancy Beauchamp, Barb McMillan et Cathy Kennedy, du confrère Geoff Bickerton et de l'expert-conseil Paul Durber, spécialiste en matière d'équité salariale, a été un véritable succès. Nous avons obtenu l'équité salariale pour les membres de l'unité des FFRS, et nous sommes en plein processus d'arbitrage dans le but d'obtenir l'égalité au nom de ses membres. Pourquoi cette bataille est-elle importante pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses des postes? Parce qu'il y a maintenant équité entre les membres des deux unités de négociation. Nous sommes donc en mesure de faire front commun contre toute attaque visant les droits, obtenus de chaudes luttes, qui sont inscrits dans nos conventions collectives. De plus, Postes Canada ne peut plus monter une unité contre l'autre. Félicitations aux membres du comité de l'équité salariale pour le travail extraordinaire accompli au nom des membres!

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Le Conseil exécutif national se réunit toutes les six semaines. Au cours du mandat, les réunions du Conseil ont été complexes en raison des dossiers d'envergure qu'il nous fallait débattre. Le Conseil comptait un bon nombre de nouveaux membres, élus au congrès de 2015. Les forces et les faiblesses de chaque membre du Conseil se sont exprimées durant les nombreuses réunions pour discuter des dossiers courants. Je suis prêt à discuter, au congrès, de mon point de vue personnel sur le fonctionnement du Conseil avec les membres de la délégation régionale. Dans l'ensemble, je peux dire que le fonctionnement du Conseil, au cours du mandat, a été plus positif qu'au cours des mandats précédents.

CAMPAGNES

Au cours du mandat, le Syndicat a mené trois campagnes : la banque postale, « Sauvons Postes Canada » et « Vers des collectivités durables ». Pour mener ces trois campagnes majeures de front, il a fallu mettre sur pied une équipe de coordination. Ces campagnes sont nécessaires et, malgré les divergences d'opinions exprimées en milieu de travail à propos des nominations, les postes ont été annoncés à grande échelle auprès des membres. L'équipe de coordination a accompli un travail remarquable qui a fait avancer les dossiers. Nous devons continuer de faire pression en faveur de la création d'une banque postale. Contrairement à de nombreux services postaux publics, pourquoi Postes Canada refuse-t-elle de se pencher sérieusement sur la création d'une banque postale et le potentiel de réussite d'une telle entreprise? La réponse à cette question risque de ne jamais être connue, sauf si la demande d'entente que le gouvernement adresse aux parties est prise au sérieux, et si les études sur la création d'une banque postale que la société d'État a commandées finissent par nous être remises.

Il importe de souligner que le véhicule récréatif acheté dans le cadre de la campagne « Sauvons Postes Canada » a subi des dommages. Résultat : le Syndicat n'a pas obtenu la valeur de revente promise.

MÉTHODES DE TRAVAIL VISANT LE GROUPE 2

Au cours du mandat, la décision de Postes Canada de retirer les armoires de relais des itinéraires dans le cadre des réorganisations a causé bien des maux de tête, et bien des maux de dos et des blessures aux facteurs et factrices. Après avoir tenté à maintes reprises d'expliquer à l'employeur que l'annexe « K » ne pouvait pas régler la situation, qui n'était pas nécessairement attribuable au poids mais au volume, le Syndicat a appris que les armoires de relais seraient fournies sur demande pour compenser l'augmentation des volumes de colis.

La hausse exponentielle des volumes de colis année après année a obligé l'employeur à mettre en œuvre la séparation du tri et de la livraison. Cette mesure, prise pour remédier au manque d'espace pour les colis dans les postes de facteurs et factrices, a entraîné le retrait du tri et de l'enlèvement des itinéraires pour permettre aux facteurs et factrices de ne trier qu'un certain nombre d'itinéraires ou de livrer le courrier durant sept heures par jour. Dès le début, nous nous sommes opposés à cette méthode de travail. Cette année, Postes Canada a annoncé qu'elle serait mise en œuvre dans certains postes de facteurs et factrices un peu partout au pays. Puis, tranquillement, elle a annulé la mesure, un endroit à la fois. Si j'avais un esprit soupçonneux, je serais porté à croire qu'il s'agissait d'une tactique de peur et que l'employeur a annulé l'initiative pour se montrer bienveillant et gagner le cœur et la raison des travailleurs et travailleuses.

PROGRAMME IMIS : ENGAGEMENT DES MEMBRES

Le système informatique du bureau national étant devenu carrément désuet, le Conseil exécutif national a décidé de le remplacer. Le nouveau système sera interactif. D'ici peu, chaque membre recevra un code qui lui permettra d'accéder au portail, où il lui sera possible d'y modifier ses renseignements personnels, de savoir à quelle étape en est rendu son grief, de savoir quels séminaires d'éducation il ou elle a suivis, etc. Le comité exécutif de chaque section locale aura un meilleur accès au module des griefs et pourra communiquer avec ses membres. Dans l'ensemble, le nouveau système informatique nous fera passer au 21^e siècle, et il sera essentiel pour susciter un engagement accru de la part des membres.

CONGRÈS ET RÉSEAUX SOCIAUX

Le congrès de 2019 sera sans doute le plus intéressant depuis ma première participation, en 2005. Les débats seront probablement animés, et je crois que de nombreux dossiers feront l'objet d'opinions tranchées et de sentiments bien arrêtés. Si nous ne sommes pas d'accord sur un sujet, il convient d'en débattre, mais à la fin du congrès, il nous faudra quitter la salle unis pour mener notre lutte qui vise un monde meilleur. Et quand viendra le temps d'élire les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents à plein temps, nous devons élire les membres en fonction de la teneur de leur propos, et non en fonction d'une rhétorique populiste. Il faudrait toujours être au courant du savoir et de l'expérience des membres élus, et en maintenir une partie pour ainsi continuer à être une force positive de changement. Il me fera plaisir de discuter de cet aspect dans le cadre des réunions de notre délégation.

Nous nous sommes toujours douté que l'employeur surveillait les réseaux sociaux, mais durant le mandat, nous en avons eu la preuve flagrante. Voilà pourquoi nous devons toujours faire attention de ne pas publier des propos que l'employeur pourrait utiliser à notre détriment. Il existe des moyens de régler les problèmes des membres relativement aux marches à suivre et aux dirigeantes et dirigeants élus, et ces moyens ne se trouvent pas en ligne ni sur les réseaux sociaux. Pour régler les problèmes qui se posent, il faut participer à la vie syndicale, s'adresser aux membres élus avec qui on a des divergences de vues et prendre part aux assemblées générales pour y exprimer ses préoccupations. Les permanentes et permanents syndicaux à plein temps, ainsi que les membres des comités exécutifs de section locale, ont tous un téléphone, et leur numéro respectif se trouve facilement. Tout ce qui est publié dans Internet est public.

RÉGION DU CENTRE

Au cours du mandat qui se termine, des changements sont survenus au sein du comité exécutif de nombreuses sections locales. De plus, certaines sections locales ont été mises en tutelle, et certaines le sont toujours, principalement parce qu'elles ne comptent pas le nombre minimal exigé de trois dirigeantes ou dirigeants. Toutefois, malgré cette situation, je crois que la plupart ne seront plus en tutelle au prochain mandat, car des membres sont prêts à assumer ces rôles, ce n'est donc qu'une question de temps.

Dans quelques-unes des sections locales mises en tutelle de façon temporaire, le dénominateur commun a été le départ à la retraite de membres siégeant depuis longtemps au comité exécutif. Je ne suis pas en train de dire que les membres retraités n'ont pas tenté de recruter d'autres membres pour les remplacer. Cependant, on ne saurait trop insister sur la nécessité de travailler tous ensemble pour susciter l'intérêt des nouveaux membres à assumer un rôle au sein du Syndicat, ou à simplement prêter main forte, dans le but d'assurer la relève du Syndicat. Comme je l'ai dit plus tôt, nous sommes un syndicat profondément démocratique. Le leadership vient de nos confrères et consœurs de travail. Il faut toujours accorder la préséance aux intérêts du Syndicat sur nos intérêts personnels. Il faudrait donc toujours faire une place aux nouveaux membres et aux membres qui manifestent un intérêt pour la vie syndicale afin qu'ils participent aux activités locales et régionales. Aux termes des statuts nationaux, chaque section locale devrait compter de nombreux comités. La plupart des sections locales ne comptent toutefois pas tous ces comités, qui permettent aux membres d'être actifs au sein de leur section locale. Si, après un certain temps, les membres ne semblent pas intéressés par leur rôle ou qu'ils n'ont pas toutes les aptitudes pour l'assumer, ils peuvent assumer bien d'autres rôles au sein de l'organisation. Nous devons consacrer une partie de nos énergies à mettre sur pied une relève pour accroître encore plus notre force, qui nous a permis d'accomplir une grève tournante sans précédent. Ne tenons pas cette force pour acquise, et favorisons autant que possible la participation à la vie syndicale.

Le travail syndical peut se révéler à la fois frustrant, difficile et satisfaisant. Il peut aussi être une occasion de croissance et de confiance sur le plan personnel. Pour ma part, le travail syndical m'a permis de devenir quelqu'un que je n'aurais jamais imaginé devenir quand j'étais jeune. Tout a commencé quand j'ai décidé de repousser les limites de la zone de confort où je me trouvais, et le Syndicat m'a fourni les meilleurs outils pour y parvenir. De manière générale, j'ai toujours bénéficié d'un soutien extraordinaire et d'encouragements de la part de bien des militantes et militants. Je ne l'oublie pas, et j'essaie de faire de même à mon tour.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier les adjointes administratives de la région du Centre : Lucie Pagé, Sandra Roy et Joanne Louisseize. Le travail qu'elles accomplissent est inestimable, et elles le font, peu importe qui est élu.

Après le congrès, la région connaîtra des changements. Lori et Doug Hacking ont décidé de prendre leur retraite. Je tiens à les remercier pour toutes ces années passées au service des membres et du Syndicat. Lori et moi avons travaillé ensemble au bureau de la région pendant dix ans, et notre expérience syndicale est riche en événements de toutes sortes. J'ai fait la connaissance de Doug à Toronto, quand je suis devenu délégué syndical. Il était à ce moment-là délégué syndical en chef. Il a occupé les postes de permanent syndical et de directeur national de la région du Toronto métropolitain. Merci à vous deux, et bonne retraite!

Je tiens à remercier Maddie Cleroux pour son travail en tant que dirigeante régionale des griefs. Je tiens aussi à remercier Doug Toms et Don Chartrand, élus au congrès de 2015. Tous deux se sont révélés de solides joueurs au sein de notre équipe.

Merci aux membres de chacun des comités exécutifs de section locale, qui forment réellement le cœur du Syndicat. Le travail qu'ils accomplissent au quotidien pour les membres est reconnu et apprécié, et ce, même si certains membres ne mesurent pas la somme des efforts consentis pour les servir. Être membre du comité exécutif d'une section locale peut s'avérer difficile et épuisant, même dans les meilleures conditions. Toutefois, ce travail, accompli avec le soutien des membres, fait du Syndicat une organisation redoutable, à un point tel que le gouvernement, quel qu'il soit, adopte toujours une loi spéciale qui restreint nos droits constitutionnels dans le cadre de nos luttes pour la justice. Il est grandement satisfaisant de savoir que le Syndicat figure du bon côté de l'histoire, appliquant les politiques énoncées dans les statuts nationaux grâce à notre pouvoir.

En terminant, je tiens à remercier les déléguées et délégués qui m'ont élu. Grâce à leur appui, j'ai eu la chance, quasiment tous les jours, d'acquérir de nouvelles connaissances. « Plus on en apprend, moins on en sait ». J'essaie toujours d'appliquer, dans le cadre de mon travail, ce que j'apprends, et plus le temps passe, plus je crois que j'étais destiné à accomplir ce travail. J'espère que les déléguées et délégués au congrès m'accorderont leur appui pour pouvoir poursuivre mon apprentissage et l'appliquer à mon travail. En terminant, je tiens à exprimer mes plus sincères remerciements à toute la région pour le privilège qui m'est donné de travailler pour le STTP et les membres.

Merci.

Solidarité,

Mark Evard,
Directeur national

ME/lp
sepb 225
*/map scfp 1979***

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DE L'ONTARIO

Conseurs,
Confrères,
Camarades,

Conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux du STTP, je vous sou mets le présent rapport.

LE BUREAU DE LA RÉGION DE L'ONTARIO

Le mandat qui se termine s'est avéré un peu inhabituel pour le bureau régional, en raison des nombreuses transitions qui y ont eu lieu au cours de cette période. Trois de nos membres élus à des postes au bureau régional dans le cadre du congrès de 2015 ont décidé qu'il était temps de partir. Cette décision, à mon avis, a dû être difficile à prendre et je ne crois pas qu'ils aient eu l'intention de le faire au moment de se porter candidats au dernier congrès. La vie apporte à tout moment des changements qui peuvent nous obliger à repenser nos décisions.

Les membres de la région de l'Ontario ont dû prendre certaines décisions. En octobre 2016, les trois premières décisions ont eu lieu lorsque la région a élu un nouveau directeur national, un nouveau dirigeant de l'éducation et de l'organisation et un nouveau permanent syndical régional. Puis, six mois plus tard, en avril 2017, la région a élu une nouvelle dirigeante régionale des griefs et deux nouveaux permanents syndicaux.

Des changements d'envergure ont eu lieu dans notre région, mais grâce au dévouement de tous les membres du bureau régional et des sections locales, la région de l'Ontario a tenu le coup et est parvenue à mener le mandat à terme. Voilà un bel exemple de que ce les membres de la région de l'Ontario peuvent accomplir lorsque les membres travaillent ensemble, dans le respect, vers un objectif commun, soit de représenter les membres de la région de l'Ontario et de faire de leur mieux pour les aider.

Je vous lève mon chapeau toutes et tous, et particulièrement celles ceux qui se sont portés candidates ou candidats aux postes électifs dans le bureau régional. Je m'adresse non seulement à ceux et celles qui ont été élus, mais à tous les membres qui ont relevé le défi de poser leur candidature. Leur exemple démontre que la démocratie est vivante dans notre syndicat.

Cependant, je dois prévenir le lecteur que ces changements risquent d'influer sur le contenu du présent rapport. Pendant les dix-huit premiers mois du mandat, j'ai occupé le poste de permanent syndical régional. La perspective d'un permanent syndical régional différera forcément de celle d'un directeur national. Par conséquent, le présent rapport pourrait sembler disjoint ou être perçu de deux points de vue différents : celui d'un permanent syndical régional et celui d'un directeur national. Le lecteur est donc averti.

UNE FOULE DE DÉFIS

Par où commencer? Nos membres se trouvent pris entre la croissance exponentielle de l'industrie des colis et ses conséquences sur Postes Canada et, fait plus important, sur les travailleuses et travailleurs. Postes Canada est un service public qui a évolué en fonction de son monopole sur le courrier de première classe. Ses systèmes, ses équipements, ses installations et sa mentalité sont axés sur le transport de ce courrier. Or, tel n'est plus le cas.

Ce virage des lettres aux colis, ce défi, ne s'est pas opérée en douceur, mais nous est tombé dessus comme une avalanche. Il touche l'ensemble de nos membres qui travaillent à Postes Canada. Les factrices et facteurs, dont la journée de travail était organisée en fonction de la poste-lettres, doivent maintenant composer avec des valeurs de temps, des véhicules et du matériel qui ne suffisent pas pour répondre à la croissance des colis. Les commis traitent d'un type de courrier dont la composition a changé du tout au tout. Le nombre accru de colis qu'ils doivent traiter a des conséquences sur le roulement des tâches. Ce changement atteint même nos membres qui font partie du personnel d'entretien des installations, qui doivent composer avec des aires de travail encombrées et plus passantes.

Il est établi que les changements qui se produisent dans notre travail font augmenter le nombre de blessures invalidantes. L'augmentation du nombre d'accidents du travail fait augmenter le nombre de demandes mesures d'adaptation au travail. Or, l'augmentation de la charge de travail due à la croissance des colis fait en sorte qu'il est plus difficile de leur trouver ces mesures. Malheureusement, de plus en plus de travailleuses et travailleurs travaillent maintenant dans la douleur.

Si l'employeur était autre, tous ces problèmes auraient une solution. En 2016, et à nouveau lors des négociations l'automne dernier, Postes Canada a montré son vrai visage. Le Syndicat lui a présenté les enjeux et les solutions en matière de santé et de sécurité pour ses membres. Néanmoins, l'employeur n'a pas voulu discuter ni négocier avec nous quoi que ce soit qui entraînerait des coûts, aussi raisonnables ou importants qu'ils aient été pour nos membres. Vous le savez bien : le Syndicat ne peut pas et ne va pas arrêter pas de demander justice et des mesures de redressement face à ces problèmes.

Le Syndicat a connu de nombreux succès dans l'amélioration des conditions de travail des FFRS, mais il reste encore beaucoup à faire. Encore une fois, dans le cadre des négociations, Postes Canada n'a pas voulu accepter le principe selon lequel elle doit payer chaque heure travaillée, et ce, au taux applicable.

Dans son arrogance, elle a déclaré que, malgré la victoire syndicale remportée en matière d'égalité, elle n'a pas voulu étendre cette égalité aux FFRS, un groupe à prédominance féminine. La Société ne veut pas renoncer à cet avantage concurrentiel, source de profits qui lui permet de verser des primes à ses cadres. Le travail gratuit accompli par les FFRS remplit directement les poches des patrons : ce n'est pas ça, la justice. Les actions menées par la Société pour perpétuer ces conditions de travail ne feront rien pour encourager la paix parmi sa main-d'œuvre.

La lutte continue – voilà la vérité avec laquelle nous devons composer. C'est la vérité que doivent embrasser les travailleuses et travailleurs en poursuivant cette lutte. Nous devons riposter au patron par les griefs, les lignes de piquetage, les actions politiques, les gestes de solidarité, les rassemblements et les voix pour exiger des changements.

Le Syndicat a une vision pour l'avenir du service postal : il envisage la diversification des services, la responsabilité sociale et un virage vert. Cette vision est vantée partout dans le monde comme une mesure audacieuse et nécessaire. Quiconque a le moindre bon sens en conclurait que c'est la voie à suivre par l'industrie, les gouvernements et les travailleuses et travailleurs, afin de garantir notre avenir dans la vie et le travail.

Je crois que c'est faisable. Il faudra du temps, et cette lutte se poursuivra tant qu'on trouvera au pouvoir des gens et des groupes cupides et bornés. Les travailleuses et travailleurs ne peuvent pas et ne vont pas abandonner la lutte, car pour eux, l'enjeu est plus grand. Nous travaillons pour améliorer nos vies et celles de nos successeurs. Tout comme nos prédécesseurs ont lutté pour la journée de huit heures, les fins de semaine, les congés et les autres avantages sur lesquels nous comptons aujourd'hui, le STTP et ses membres lutteront pour préserver ces précieuses conditions de travail et remporter d'autres gains, y compris l'égalité pour les travailleuses et travailleurs d'aujourd'hui et de demain.

SÉPARATION DU TRI ET DE LA LIVRAISON

Il y a un rapport direct entre la croissance du commerce des colis et la mise en œuvre récente de la séparation du tri et de la livraison. Dans le cas de cette nouvelle initiative, l'employeur réorganise présentement plus de trente postes de facteurs et factrices à l'échelle du pays. Cette décision, aux dires de Postes Canada, a pour seul but d'agrandir les aires de travail pour faire de la place au commerce de colis. Encore une fois, Postes Canada met en œuvre cette initiative de manière fragmentée, comme si une telle démarche pouvait résoudre un problème exigeant une solide réflexion et des applications permanentes. Le Syndicat est d'avis que le système de mesure d'itinéraires de factrices et facteurs actuel est dépassé et ne répond pas adéquatement à la charge de travail, qui est la source même de la surcharge. Néanmoins, Postes Canada a décidé d'enlever le tri et d'étendre ce régime de surcharge à une pleine journée de livraison.

Le Syndicat et les sections locales touchées par ce dernier exemple d'abus de la part de Postes Canada auront fort à faire pour empêcher la mise en œuvre de la séparation du tri et de la livraison. Le bureau national du Syndicat a déposé un grief d'interprétation contre l'employeur à ce sujet et, à un endroit, les membres et le Syndicat ont pu empêcher la mise en œuvre du système. Le Syndicat a pu trouver d'autres façons d'agrandir les aires de travail. Mais patience, consœurs et confrères : une résistance bien orchestrée peut demander du temps avant de produire des résultats.

NÉGOCIATIONS : UNITÉ URBAINE ET UNITÉ DES FFRS

Les deux unités de négociation les plus grandes du Syndicat ont vécu non pas une, mais deux rondes de négociations au cours du mandat. En tant que permanent syndical, j'ai assisté à la première ronde, qui a permis d'établir le cadre de la seconde ronde. Je sais que l'équipe de négociation et le Syndicat voulaient s'attaquer aux problèmes que nous posaient la transformation postale, la réduction de la superficie des points de vente au détail, le lot d'injustices subies par les FFRS et la loi de retour au travail imposée en 2011.

Il en a résulté un examen public du service postal, un protocole d'entente sur l'équité salariale pour les FFRS, des gains sur le plan des conditions de travail et une convention collective de courte durée. Le Syndicat était sans doute loin d'avoir obtenu tout ce qu'il recherchait, mais il s'agissait au moins de progrès qui nous permettaient de dépasser un peu 2011. La prochaine ronde aura ainsi 2016 comme point de départ, et non 2011, encore que le Syndicat aura toujours beaucoup à faire pour répondre à la loi de retour au travail inconstitutionnelle imposée en 2011.

Au cours du présent mandat, à l'approche de la seconde ronde de négociations, le Syndicat se trouvait prêt, unifié et résolu. Les revendications se sont solidifiées pour enfin former un noyau d'enjeux clés. Parmi ceux-ci figuraient la santé et la sécurité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Le taux d'accidents du travail est à la hausse, fait sans aucun doute attribuable à la surcharge de travail, ainsi qu'aux changements apportés au travail, tant sur le plan de sa nature que de ses méthodes. À mesure que les volumes de colis grimpaient en flèche, la santé et la sécurité ont été reléguées aux oubliettes. L'employeur a privilégié la productivité au détriment de la santé et de la sécurité. De longues heures de travail ont miné notre vie personnelle et ont fait disparaître tout équilibre travail-vie familiale. Les FFRS se voient obligés de travailler chaque jour des heures non payées. C'est du travail gratuit imposé à une unité de négociation à prédominance féminine. Quant aux travailleuses et travailleurs temporaires membres de l'unité urbaine, ils sont visés par des échelles salariales qui les astreignent à des postes précaires moins payants, tout pour remplir les poches de la Société.

La santé et la sécurité, l'équité salariale et la lutte pour enrayer la précarité d'emploi étaient non seulement justifiées sur la foi des preuves soumises par le Syndicat, mais elles reflétaient le programme du gouvernement nouvellement élu, une majorité libérale portée au pouvoir en 2015 sur des promesses d'égalité salariale, de santé et de sécurité et de sécurité d'emploi pour les travailleuses et travailleurs. Le gouvernement majoritaire libéral se qualifiait souvent d'ami des travailleuses et travailleurs.

Grâce à quelque huit mois de négociations menées à l'aide de médiateurs, le Syndicat a réalisé néanmoins des gains sur le plan non pécuniaire, dont le plus important concernait l'accès à l'information. L'accès à l'information aidera le Syndicat à répondre aux problèmes d'effectifs, qui ont augmenté par suite de la mise en œuvre de la transformation postale. Dans le groupe 2, la vérification des réorganisations d'itinéraires pose des difficultés à cause de calculs cachés dans le logiciel. Le Syndicat pourra enfin vérifier l'exactitude de ces calculs et donc juger si la charge de travail des factrices et facteurs est appropriée. Le Syndicat est aux prises avec ces difficultés depuis l'instauration de Géoroute et du programme de transformation postale.

Mais après huit mois, et avec l'intensification des négociations, la frustration du Syndicat devenait de plus en plus grande. En juillet, Postes Canada a négligé pendant des semaines de communiquer avec l'équipe de négociation syndicale et de répondre à ses demandes. Aux négociations, les parties réalisaient parfois de légers progrès qui laissaient croire que de vraies négociations allaient s'amorcer, mais qui finissaient par stagner à nouveau.

Le processus d'équité salariale faisait également l'objet d'arbitrage, et même si cette question n'était pas censée toucher les négociations, il a semblé pendant un certain temps que la Société en attendait les résultats. Lorsque le processus a pris fin et que l'arbitre a rendu sa décision, l'employeur a commenté que le Syndicat pouvait bien avoir l'équité salariale, mais que Postes Canada n'allait pas reconnaître le principe du salaire égal. Il semble que l'équité salariale n'a eu pour seul effet sur Postes Canada que de l'encourager à mal agir et à se braquer davantage contre toute proposition syndicale qui entraînerait des coûts.

Le Syndicat a dû exercer son mandat de grève afin de contraindre Postes Canada à amorcer des négociations et à les mener de bonne foi et de façon raisonnable. Le Syndicat a commencé ses grèves tournantes vers la fin d'octobre. Comme le Syndicat, j'estime que ces grèves tournantes étaient une excellente stratégie. Ces grèves ont frustré l'employeur et ont réduit au minimum les situations difficiles pour nos membres et la population. Elles comportaient aussi un autre avantage, car elles minaient tout argument pouvant être avancé par Postes Canada et le gouvernement selon lequel la grève pourrait provoquer une crise économique au pays. Il était vrai que les grèves tournantes ont causé des retards, mais le service postal a continué d'acheminer le courrier, qui s'est rendu à la population. Le Syndicat présentera ces preuves dans le cadre de sa contestation constitutionnelle de la loi de retour au travail (C-89).

Après six semaines de grèves tournantes, les grandes entreprises et Postes Canada ont convaincu le gouvernement – ce même gouvernement libéral majoritaire qui se disait l'ami des travailleuses et travailleurs – de bafouer les droits constitutionnels du Syndicat et de nous obliger à retourner au travail. Le Syndicat a dû accepter de le faire, sous peine de lourdes amendes imposées au Syndicat et aux membres qui participaient à la grève.

Or, quelle n'a pas été la surprise de la Société et du gouvernement d'apprendre que le mouvement syndical et des citoyens percevaient cette affront constitutionnel comme une attaque à l'endroit de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, et de la population. Elle a donné lieu à de nombreuses actions qui ont vu d'autres syndicats et des citoyens dresser des lignes de piquetage devant diverses installations postales à l'échelle du pays. Ces groupes se sont aussi rendus dans les bureaux de nombreux ministres du gouvernement pour leur demander d'expliquer leur vote à l'égard du projet de loi C-89, et pour contester leur programme politique.

Le Syndicat se conformera à la loi C-89, mais il n'abandonnera pas la lutte pour contester cette loi, imposée par la collusion entre le gouvernement et la Société, et pour faire respecter notre droit constitutionnel de négocier des conventions collectives.

ÉDUCATION

Le programme d'éducation de la région se poursuit et vise à répondre aux besoins de nos sections locales. Il est évident qu'au cours du mandat, le Syndicat a connu un afflux important de nouveaux militants. Ces nouveaux militants et militantes sont avides d'enseignements et d'outils pour combattre l'employeur.

De nombreuses sections locales ont pris des initiatives d'éducation locale pour répondre à des besoins particuliers en matière de formation de déléguées et délégués syndicaux, de préparation de griefs et d'administration locale.

Le Syndicat a également vu la mise en œuvre de deux nouveaux cours qui méritent d'être notés, en raison de leur pertinence et de leur importance particulières. D'abord, il y a le cours sur l'Île de la Tortue, que bon nombre de nos membres ont suivi, et qui vise à sensibiliser les participantes et participants à la véritable histoire du Canada. Ce cours a permis la reprise de certaines conversations pour certains membres, et a donné lieu à de nouvelles conversations pour d'autres. En tant que citoyens et citoyennes, et en tant que Syndicat, nous ne devons jamais oublier ce qui est arrivé aux peuples autochtones lors de la colonisation du continent. Le Syndicat est fier de ce cours, et ce, à juste titre.

Ensuite, il faut noter le cours de formation des déléguées et délégués sociaux, donné à nouveau au cours du mandat, qui est une autre réalisation marquante du programme d'éducation. J'ai pu constater le dévouement de membres qui ont donné d'eux-mêmes pour aider leurs confrères et consœurs à trouver l'aide dont ils pouvaient avoir besoin. Il n'est pas facile de déceler les difficultés que nos membres peuvent éprouver et de leur offrir soutien et conseil. Le travail bénévole effectué par ces personnes exceptionnelles est d'un grand secours aux membres. Je tiens donc à les remercier de leur altruisme.

L'augmentation du financement accordé au programme d'éducation aux termes d'annexes comprises dans les deux conventions collectives figure parmi les revendications sur lesquelles on tardait d'agir. Cette revendication a maintenant été mise de l'avant dans le cadre des négociations. Il y a des années que le programme d'éducation n'a pas vu accroître son financement, et, comme pour tout programme, le coût du programme actuel a augmenté.

L'éducation est essentielle à l'épanouissement du Syndicat, et elle doit être maintenue. Pour dispenser d'autres programmes d'éducation, le Syndicat devra continuer à revendiquer l'augmentation du financement de l'éducation dans le cadre des négociations. Cet investissement dans nos membres et le Syndicat ne doit pas être négligé.

UNITÉS DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PRIVÉ

La région de l'Ontario est fière de représenter les travailleuses et travailleurs de l'entreprise Bee Clean employés dans les établissements de traitement du courrier de Hamilton, de Windsor et de London. Dans ces sections locales, tous ces membres travaillent dans les installations postales. Le Syndicat a négocié le renouvellement de la convention collective du personnel d'entretien ménager, qui comporte des gains et l'uniformisation des salaires et des avantages sociaux. Au moment du congrès, le Syndicat aura amorcé le processus de négociation en élaborant les revendications pour la prochaine ronde. Je souhaite beaucoup de succès aux membres pour la ronde à venir.

Le Syndicat représente également les travailleuses et travailleurs de l'entreprise Eazy Express qui détiennent le contrat des services urbains fusionnés (SUF) à Burlington. Les membres de cette unité de négociation ont dû tenir le coup pendant très longtemps avant de pouvoir obtenir leur première convention collective. Au moment de rédiger le présent rapport, les négociations avaient pris fin et les membres venaient de ratifier une première convention collective.

Bien que je n'aie pas fait partie des efforts déployés au départ afin d'obtenir une première convention collective pour les membres d'Eazy Express, je crois savoir que l'employeur, à l'époque, avait résisté fortement aux initiatives de négociation. Il a fini par succombé à une maladie, ce qui a provoqué des changements dans la direction de l'entreprise, qui a montré ensuite peu d'intérêt envers le Syndicat. Finalement, à l'automne de 2017, le Syndicat a pu réactiver les négociations. Malheureusement, il a fallu réexaminer un bon nombre des questions traitées à l'origine et les parties ont dû rétablir les clauses de la convention collective proposée. Le Syndicat a pu obtenir des gains, dont des règles d'ancienneté, pour ces nouveaux membres, ainsi qu'une convention collective qui sera le fondement d'autres gains à venir.

GRIEFS ET ARBITRAGE

Les griefs et l'arbitrage représentent une grande partie de notre travail syndical, et le mandat qui prend fin n'y a pas fait exception. Tout le monde au bureau régional a un rôle à jouer dans le service d'arbitrage des griefs. Je crois que, dans le cadre du mandat, il y a eu un changement important dans la façon dont la région de l'Ontario s'est attaquée aux griefs dont elle est saisie.

Le bureau régional s'occupe de traiter l'accumulation de griefs en instance d'arbitrage tout cherchant à régler définitivement les dossiers, tant les nouveaux que les anciens. Le Syndicat refuse de permettre à la Société d'esquiver les dossiers en promettant qu'elle va les examiner et nous répondre, promesse qu'elle ne tient pas. Notre service des griefs donne suite aux dossiers et insiste pour qu'ils soient réglés, sinon renvoyés à l'arbitrage. Le nombre de griefs en instance est encore élevé, mais nous espérons poursuivre ces efforts en vue de réduire l'accumulation, et de pouvoir inscrire les dossiers au calendrier d'arbitrage aux fins d'un prompt règlement.

Au cours du présent mandat, le bureau régional a traité de façon plus efficace les griefs pour cause de congédiement relevant de la procédure formelle. Le bureau évalue maintenant les dossiers dont il est saisi pour déterminer quelles options se prêtent aux circonstances du grief : Est-il possible de les résoudre plus tôt par voie d'un règlement et de discussions avec l'employeur? La réalité est-elle que le grief ne pourra obtenir gain de cause? Souvent, il faut en saisir un arbitre parce que l'employeur refuse de se montrer raisonnable. Le service des griefs s'est appliqué à résoudre un plus grand nombre de dossiers en moins de temps et en réduisant les coûts. Il le fait grâce aux efforts de tous ceux et celles qui travaillent au bureau, y compris les adjointes administratives.

Je tiens à souligner le fait que région de l'Ontario a connu des succès importants sur le plan des mesures d'adaptation. En raison du refus de Postes Canada de reconnaître ses obligations en matière de mesures d'adaptation, un membre a dû démissionner et un autre a été congédié pour avoir refusé de travailler dans un endroit qui aurait nuit à sa santé. Dans chaque cas, l'arbitre a conclu que Postes Canada avait dérogé à son obligation de fournir des mesures d'adaptions et lui a ordonné d'indemniser les membres lésés. Il s'agissait de dossiers difficiles, et l'employeur a tout fait pour tenter d'obtenir gain de cause. Or, grâce au dévouement de nos permanentes et permanents syndicaux, les membres visés ont reçu d'importantes indemnités. Néanmoins, il ne faut pas oublier que, abstraction faite des indemnités accordées, ces injustices n'auraient jamais dû se produire. C'est là où se trouvent les défis les plus redoutables pour le Syndicat : veiller à ce que nos membres soient traités dans le respect qu'ils méritent et les défendre au jour le jour contre les partis pris et les mauvais traitements de l'employeur.

PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Le programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) est un couteau à double tranchant pour les membres. Il peut assurer un congé payé fort nécessaire aux membres qui, aux termes de l'ancien régime, n'auraient pas accumulé les congés nécessaires pour parer à une maladie ou à une blessure non attribuables au travail. Malheureusement, si le membre reçoit les prestations et que la demande est rejetée, il risque de voir ses prestations cesser ou d'être contraint à les rembourser.

Le processus d'appel final se révèle coûteux pour le Syndicat, car l'appel final est décidé par un médecin indépendant. Bien que le Syndicat et l'employeur se partagent le coût du médecin indépendant, il peut en coûter jusqu'à mille dollars ou plus au Syndicat pour chaque appel. Depuis l'automne de 2015, la région a soumis environ 250 dossiers d'appels à divers médecins indépendants, dossiers qui représentent aussi un très grand nombre d'heures-personne de travail.

Je fais mention de ce sujet dans le présent rapport, car le PAICD est une composante relativement nouvelle du travail du bureau régional, ayant été introduite en 2013. Que le PAICD continue ou non d'être offert, il est important de sensibiliser les membres au fait que le travail sur les dossiers d'appels est exigeant et de taille, et qu'il joue maintenant un rôle important dans tous les bureaux régionaux.

ORGANISATION NATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RETRAITÉS DES POSTES (ONTTRP)

Le mandat qui se termine a vu la naissance de l'Organisation nationale des travailleuses et travailleurs retraités des postes (ONTTRP), maintenant intégrée aux statuts nationaux et aux règlements des sections locales. Des membres retraités de la région de l'Ontario y occupent actuellement un poste élu de vice-président et deux postes de syndics. La région de l'Ontario compte trois membres retraités qui occupent des postes électifs au sein de l'Organisation, soit la vice-présidente et deux syndics.

Les membres retraités du Syndicat ont non seulement des connaissances à partager, mais ils constituent de précieux alliés sur le plan de la communication et du rayonnement de la vision et des objectifs du STTP. Le rapprochement des sections locales avec cette organisation en herbe profitera aux travailleuses et travailleurs non seulement une fois à la retraite, mais également aujourd'hui, alors qu'ils participent à la main-d'œuvre.

C'est pourquoi je vous demande d'appuyer ces membres retraités dans les sections locales et de songer à adhérer à l'ONTTRP au moment de votre retraite.

CAMPAGNES

Pendant le mandat, le Syndicat s'est adressé aux coordonnatrices et coordonnateurs de campagne pour l'aider à communiquer son message pour l'avenir de Postes Canada aux gouvernements locaux, provinciaux et fédéral. Il a produit des pétitions et des brochures qu'il a fait circuler dans les sections locales et dans le cadre d'activités syndicales et communautaires. Le travail qu'effectuent les coordonnatrices et coordonnateurs de campagne ouvre la voie à l'expansion des services de Postes Canada.

Pour fournir ces nouveaux services, il faudra des travailleuses et travailleurs. Nous y gagnerons sur deux tableaux : d'une part l'amélioration du service postal pour la population, et d'autre part, la création d'emplois et une meilleure sécurité d'emploi pour nos membres

Nous avons constaté l'effet bénéfique de ce travail de campagne dans les expressions d'appui reçues à plusieurs reprises tout au long des négociations. La population, les politiques et les collectivités nous ont appuyés dans la lutte que nous menons pour obtenir une convention collective juste et progressiste. D'autres organisations syndicales et la population ont perçu dans notre vision d'expansion des services un moyen qui permettra à Postes Canada de demeurer viable et pertinente.

Une bonne part de cette reconnaissance est attribuable au travail dévoué de nos coordonnatrices et coordonnateurs de campagnes, qui ont fait du lobbying et appuyé nos sections locales, non seulement dans leur région respective mais dans bien d'autres régions aussi.

Le confrère Derek Richmond, de la section locale de Scarborough, accomplit ce travail; il s'applique à gagner l'appui des sections locales, d'autres syndicats et de la population. À mon avis, c'est grâce à ce travail qu'il nous a été possible de sensibiliser tous les paliers de gouvernement au véritable potentiel de Postes Canada. Ainsi, des députées et députés fédéraux, des municipalités et des groupes de la collectivité se sont exprimés et ont fait campagne en faveur d'un meilleur service postal. Le travail dévoué des coordonnatrices et coordonnateurs de campagne peut être un outil de mobilisation important qui est susceptible de s'adapter au message du moment.

Mille mercis au confrère Richmond, et à l'ensemble des coordonnateurs et coordonnatrices, passés, présents, et (nous l'espérons) à venir, du travail que vous accomplissez, avez accompli ou allez accomplir.

MERCI À TOUTES ET À TOUS!

Le bureau de la région de l'Ontario a vécu un mandat plutôt inhabituel en raison de tous les changements qu'il a connus. J'ai commencé le mandat en tant que permanent syndical, mais je l'ai terminé en tant que directeur national élu de la région. Par conséquent, le nombre de personnes occupant un poste au bureau régional n'a jamais été aussi élevé.

Le confrère Gerry Deveau a commencé le mandat à titre de directeur national, un poste qu'il occupait depuis 1993, grâce à la confiance et à l'appui des déléguées et délégués au congrès. Le confrère Deveau a travaillé sans relâche au nom des membres. Il a établi des liens avec les sections locales et leurs membres. Il jouissait du respect des membres et de l'employeur. Son rôle l'a appelé à participer à nombre d'activités : consultations, marches, congrès et manifestations, soit à toutes les facettes de la vie syndicale. Le confrère Deveau a tout fait, et ce, dans le respect du Syndicat et de ses membres. Or, il a décidé que le moment était venu pour lui de prendre sa retraite. Je tiens à le remercier très sincèrement de son service pour le Syndicat et pour notre région. Il nous manque déjà!

Un autre géant de notre région, le confrère Wally Polischuk, dirigeant régional des griefs depuis 1990 et auparavant permanent syndical, a décidé, lui aussi, de prendre sa retraite. Sa stature n'a été surpassée que par son humour, son dévouement et ses connaissances. Ces qualités ont fait de lui un précieux atout, et les membres l'ont tout de suite reconnu comme pilier de la région. Le confrère a distribué au façonnage du STTP. Son histoire est riche et inextricablement liée à celle du STTP. Dans la région, le confrère Polischuk fait figure de sage pour ceux et celles qui ont eu le bonheur de travailler avec lui.

Depuis son départ, je me suis souvent trouvé à me questionner sur la façon dont il aurait abordé une question ou un problème particuliers. Mille mercis, confrère, pour ce que tu as apporté au STTP pendant tes années de service aux membres!

Nous avons également dû souhaiter bonne retraite au confrère Jim Morris. Autre militant de longue date au bureau régional, et ayant occupé le poste de permanent syndical régional depuis 2002, le confrère Morris était vu comme une véritable encyclopédie vivante. Sa connaissance de l'histoire et de l'évolution des conventions collectives, ainsi que des lois et des ressources en matière de jurisprudence, a fait de lui une pierre angulaire de notre travail d'arbitrage de griefs. Lorsque le confrère n'aidait pas nos membres à piloter leur dossier d'appel dans le cadre du programme d'assurance-invalidité de longue durée, il plaidait des griefs et participait à des réunions de consultation syndicale-patronale. L'aide qu'il prodiguait à tous dans le bureau régional et les sections locales de la région a contribué à la réputation fort enviable que s'est taillée la région de l'Ontario dans notre lutte contre l'employeur. Par son apport au STTP, la présence du confrère Morris continue à se faire sentir dans la région.

La consœur Shelley Sillers était déjà bien connue au bureau régional avant le début du mandat de 2015. Dans un mandat antérieur, en tant que permanente syndicale suppléante, elle avait été appelée à occuper un poste de permanente syndicale. Au début du mandat, elle a occupé le poste de dirigeante de l'éducation et de l'organisation. Elle a travaillé fort et a consacré de longues heures pour que le programme d'éducation maintienne la qualité qu'on lui connaît. Elle a aussi consacré de longues heures à la mobilisation des sections locales. La consœur Sillers a également passé d'innombrables heures à travailler avec les sections locales pour les mobiliser et les aider à devenir des facettes fonctionnelles de la région.

La consœur Sillers a été le premier membre FFRS à occuper un poste au sein du bureau régional de l'Ontario. Elle a également été membre du comité national de négociation des FFRS dans des rondes de négociations antérieures. Sa connaissance approfondie de la convention collective des FFRS et ses antécédents comme FFRS ont fait d'elle une précieuse ressource pour la région. Sa personnalité enjouée et attachante ont fait en sorte qu'il était facile de lui parler de diverses questions relatives à la région (administration, nolisement d'autobus pour des manifestations) ou même de prendre un café avec elle pour parler des événements de la journée.

Or, le sort a voulu que la consœur retourne aux postes avant la fin du mandat. Je n'ai aucun doute qu'elle garde l'œil sur l'employeur et offre son aide à ses confrères et consœurs qui le lui demandent. La consœur Sillers est un atout pour le STTP partout où elle passe et dans toutes les activités syndicales auxquelles elle participe.

Une autre consœur, Amy Scott, a pris sa retraite au cours du mandat. Son rôle différait de celui des membres élus du bureau, mais était tout aussi important pour le Syndicat et ses membres. Mais elle a décidé qu'il était temps de prendre sa retraite au cours du mandat. Elle faisait partie de l'équipe des trois adjointes administratives membres du SEPB qui travaillent au bureau régional.

Les adjointes administratives du SEPB sont nos constantes au bureau régional, mandat après mandat. Les dirigeants et permanents peuvent aller et venir, mais ce sont elles qui demeurent et qui assurent la transition d'un mandat à l'autre. Sans leur apport et leur dévouement, le bureau battrait de l'aile. Je suis reconnaissant envers les consœurs Carol Greer, Karen Calder et Kristi Fuhrman, et je les remercie, car elles sont les assises solides de notre travail.

Quant à nous, dirigeants, dirigeantes, permanentes et permanents syndicaux, nous avons tous travaillé assidûment afin de répondre aux changements et aux événements qui se sont produits dans la région.

La consœur Debbie Carmichael, élue au poste de dirigeante régionale des griefs, a prouvé tout l'intérêt qu'elle porte au travail de planification nécessaire pour atteindre les objectifs de la section des griefs.

Le confrère Glen Fillier, élu au poste de dirigeant de l'éducation et de l'organisation, s'est attaqué de front aux défis propres à ce travail. Ce n'était pas une tâche facile d'assumer ce rôle à mi-chemin dans le mandat et de maintenir le niveau d'éducation et d'organisation auquel les membres s'attendent. Son succès se reflète dans celui des membres qui ont participé aux activités d'éducation et d'organisation de la région.

Le confrère Mark Platt, permanent syndical, a occupé le m poste pendant tout le mandat. À ce titre, il est devenu une constante : celui qui a initié en grande partie les novices aux rouages du bureau. Cela a été le cas du confrère Chris Tremble, de la consœur Kim Smith et de la consœur Gisèle Miller, élus à mi-mandat. Avec le concours de la consœur Carmicheal et du confrère Fillier, ces quatre permanents syndicaux exceptionnels ont agi fermement pour remettre l'employeur à sa place. Tous défendent avec vigueur les membres dans plusieurs domaines – santé et sécurité, réorganisations, mesures d'adaptation, congédiements, indemnisation des accidents du travail et droits de la personne – et à bien d'autres égards, pour répondre aux conflits qui se produisent dans notre quotidien au Syndicat.

Malgré les nombreux changements qui se sont produits au bureau au cours du mandat, je n'ai jamais douté des capacités de ceux et celles qui y travaillent. Ma fierté et ma confiance envers le bureau n'ont jamais faibli. Nous prenons des décisions difficiles mais nécessaires, et nous nous appliquons à défendre les membres contre la Société et à les renseigner à son sujet. Je suis convaincu que la région de l'Ontario, ses dirigeants et dirigeantes et ses membres continueront d'exceller d'un mandat à l'autre.

CONCLUSION

Pour terminer, je tiens à souligner le travail acharné des comités exécutifs de section locale. Ce mandat, le Syndicat a vécu deux rondes de négociation, et chacune visait l'unité urbaine et l'unité des FFRS. Ces rondes ont exigé un énorme travail de planification et de mobilisation à l'échelle locale pour exercer des moyens de pression. Pour appuyer nos revendications syndicales, les comités exécutifs de section locale ont été à la hauteur de la tâche, et ils ont excellé. Ce n'était pas une mince tâche, car ce défi de taille s'ajoutait au travail quotidien qu'elles s'engagent déjà à effectuer. Je remercie l'ensemble des comités exécutifs de section locale pour ce travail, et tout particulièrement pour celui qu'ils ont accompli pendant les grèves tournantes.

Les membres méritent aussi notre reconnaissance pour leur présence sur les lignes de piquetage et leur participation à tous les moyens de pression. Leur force et leur solidarité ont tellement fait peur à la Société que, pour tenter de faire échec au Syndicat, celle-ci a dû convaincre le gouvernement de revenir sur ses promesses et de nous priver de notre droit de grève constitutionnel. Mais l'histoire n'est pas terminée. Il importe de faire participer tous les membres aux derniers chapitres de cette ronde de négociation. Il ne faut pas cesser de maintenir leur niveau d'engagement et de mobilisation. Et il faut rappeler à la Société que le Syndicat n'a pas abandonné la lutte!

Je voudrais remercier ma partenaire, Brenda Laslo, pour son dévouement envers les membres, le Syndicat et le mouvement syndical, et pour m'avoir tenu au courant des événements. Grâce à elle, j'ai été rassuré dans mon travail quotidien, et elle m'a appuyé de manière inconditionnelle. Mon succès est la preuve de cette force et de cet amour.

Merci à mes filles, Lindsay et Ashleigh, d'avoir compris mes absences au fil des ans. Je remercie également Jason, Sarah, Billy et Rick d'avoir pris soin de ma maison à Niagara Falls pendant les sept ans et demi que j'ai travaillé à London et à Ottawa. Ils se sont bien occupés de tout à la maison pendant ces absences.

Je tiens de plus à remercier toutes les familles des dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux du bureau régional. Grâce à leur appui et à leur compréhension, ces familles très spéciales ont permis aux dirigeantes et dirigeants, permanentes et permanents syndicaux d'accomplir le travail qu'ils font si bien chaque jour.

J'adresse aussi mes sincères remerciements à tous les membres, actifs et retraités, pour l'appui qu'ils m'ont témoigné pendant les années où j'ai occupé mes postes de délégué syndical, président de section locale, permanent syndical suppléant, permanent syndical régional et directeur national. J'espère que j'ai pu faire une différence pour les travailleuses et travailleurs, mais je reconnais qu'en tant que militantes et militants syndicaux, nous n'effectuons jamais ce travail en vase clos.

J'anticipe avec joie la retraite, tout en espérant qu'on n'oubliera pas de me demander à l'occasion d'appuyer les travailleuses et travailleurs par la voie de comités de membres retraités et d'autres organisations de retraités.

Finalement, j'espère sincèrement que le congrès se penchera surtout sur l'avenir du Syndicat et sur des façons qui permettront aux membres de le garder fort et solidaire. S'il est vrai qu'on apprend du passé, on ne doit pas pour autant s'attarder aux échecs. Visons l'avenir, et non le passé. En tant que Syndicat, nous avons encore de grandes choses à accomplir pour le mouvement syndical. Ensemble, nous y parviendrons.

**« SI LE PLAN ÉCHOUE, CHANGEZ DE PLAN,
MAIS JAMAIS D'OBJECTIF. »**

— AUTEUR ANONYME

Solidarité,



Tom Garbatt
Région de l'Ontario du STTP

sepb 225
cd/scfp 1979

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL RÉGION DE TORONTO MÉTROPOLITAIN

POLITIQUES, POSTE ET CONTEXTE

Comme bon nombre d'immigrants, je suis venu au Canada avec un rêve, le rêve d'une vie heureuse pour ma famille et moi-même. Pour réaliser mes rêves, je mise sur le pouvoir de la connaissance, la compassion et la force. Le programme d'éducation du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) m'a permis d'acquérir le pouvoir de la connaissance; j'ai acquis la compassion dans le cadre de la lutte interminable pour les droits des travailleuses et travailleurs; et j'ai développé la capacité de faire face avec force à la discrimination sans fin dont je fais l'objet. En retour, je m'efforce chaque jour de fournir aux membres de la région le soutien nécessaire pour mener la lutte contre l'employeur à tous les paliers. J'éprouve une gratitude immense à l'égard de mes consœurs et confrères du STTP.

En rédigeant le présent rapport, je ne m'arrête pas uniquement aux dernières années, mais aussi aux années qui ont précédé mon élection au poste de directeur national de la région du Toronto métropolitain. Je me souviens encore du jour de mon élection. Je me souviens de la cérémonie d'assermentation au congrès et du serment que j'ai alors prêté de toujours travailler pour améliorer le sort des membres. Bien que déjà actif au sein du Syndicat, je savais que le poste de directeur national de la région du Toronto métropolitain comporterait de nombreux défis. J'étais néanmoins déterminé à assumer mes responsabilités.

Une fois devenu directeur national de la région du Toronto métropolitain, j'ai tendu la main aux consœurs et confrères du STTP dans la région. Durant la période de transition dans notre région, je me suis efforcé de faire en sorte que le processus se déroule de la manière la plus harmonieuse et la plus respectueuse possible. J'ai encouragé tout le monde à me faire part de leurs commentaires ou de leurs critiques constructives afin que la région puisse bénéficier de l'expérience collective de ses membres. Malheureusement, les transitions ne sont pas toujours faciles. Mais peu importe les difficultés, nous ne pouvons pas nous permettre de retomber dans les attitudes contre lesquelles nous nous sommes battus pendant si longtemps : le racisme, le manque de respect et les atteintes à la réputation. Le STTP doit continuer d'éduquer les membres et de mettre de l'avant de nouvelles voix afin d'accroître sa diversité et sa force. Un changement peut être fructueux, dans la mesure où il favorise les droits des travailleuses et travailleurs, les droits de la personne et une meilleure compréhension. Les occasions de travailler au nom du Syndicat devraient être ouvertes à tous les membres, pas uniquement à un petit groupe de privilégiés.

J'étais certainement conscient du sérieux du poste de directeur national lorsque j'ai décidé de me présenter aux élections. Toutefois, j'ai été pour le moins bouleversé lorsque j'ai appris l'existence d'un site Web qui me calomniait, ainsi que ma famille. Je n'étais pas naïf en matière de politiques, mais je ne m'attendais absolument pas au niveau de méchanceté dont certaines personnes n'hésitent pas à faire preuve pour nuire à quelqu'un. Cette expérience m'a ébranlé, et j'ai certainement remis en question les valeurs morales des personnes qui se sont efforcées de me causer du tort, à moi et à d'autres.

C'est pourquoi j'ai déposé une plainte formelle auprès du Conseil exécutif national afin qu'il prenne des mesures contre la personne responsable de la création du site Web en question. Ce site a été diffusé à la grandeur du pays. Chaque nouveau courriel que je recevais était plus dérangeant que le précédent. Des personnes avec qui je travaillais ont monté des membres de la région contre moi en utilisant l'information affichée sur ce site. Je croyais que cette plainte allait mettre fin au racisme dont je faisais l'objet, mais elle n'a fait qu'empirer les choses.

Tout au long de cette épreuve, je me suis toujours tenu debout. Grâce au soutien de la région, des membres de la région, du Syndicat, de ses enseignements et des confrères et consœurs qui ont partagé leur sagesse avec moi, j'ai trouvé la force d'affronter ces difficultés. Merci à vous tous et toutes pour votre solidarité et votre énergie lorsque j'en avais besoin.

Au cours de mon mandat avec le STTP, j'ai participé à deux rondes de négociation, ce qui veut dire qu'il faut chaque fois tenir un vote pour adopter le programme de revendications, un vote de grève et un vote de ratification de la nouvelle convention collective. Au cours des quatre dernières années, beaucoup de temps a été consacré aux réunions de négociation à Ottawa. Chacune de ces réunions avait pour objectif de servir les membres. Et peu importe l'heure ou le jour, mon travail a toujours été ma principale priorité.

Au cours de mon mandat, pour la première fois, le Conseil exécutif national a choisi deux membres de la région du Toronto métropolitain à titre de négociatrice et négociateur. Je suis sincèrement reconnaissant du travail acharné que la consœur Bonnie Pollard (FFRS) et le confrère Robby Jouhal (unité urbaine) ont accompli dans le cadre des négociations.

La responsabilité financière a été l'une des priorités de mon mandat. J'ai assuré une surveillance constante des fournitures de bureau, du café, etc. Par rapport aux mandats précédents, nos coûts ont diminué de 70 %.

La région du Toronto métropolitain continue de traiter un volume élevé de griefs. Notre dirigeant régional des griefs, le confrère Walter Woloschuk, et la permanente et les permanents syndicaux, Pavneet Ver, Gurmeet Dhillon et Owen Edwards, n'ont ménagé aucun effort pour veiller à ce que les questions soulevées par les membres soient réglées rapidement et de manière satisfaisante.

Nos représentants aux termes de l'article 54, les confrères Gurpreet Nijjar, Ilyas Modhi et Jey Iyidurai et la consœur Christina DeCarvalho ont continué d'offrir du soutien aux membres qui ont de la difficulté à obtenir des mesures d'adaptation pour faciliter leur retour au travail. Je les remercie du soutien illimité qu'ils fournissent aux membres de la région.

Les appels aux termes du programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) représentent tout un défi. Notre bureau a tout de même traité ces dossiers avec une grande efficacité. Le PAICD donne lieu à un grand nombre d'appels, car les membres ne comprennent pas encore très bien le fonctionnement du programme. Je suggérerais que le Syndicat offre des séances de formation additionnelles sur cette question. Nous pourrions aussi offrir une séance de formation d'une journée conjointement avec la section locale de Toronto.

La région du Toronto métropolitain tient à remercier le confrère Bhargav Trivedi, notre coordonnateur des déléguées et délégués sociaux. Le confrère Trivedi a été en mesure de former 50 membres de la région pour assumer les responsabilités de déléguées et délégués sociaux. Un grand merci aussi à la consœur Tish Glenn, de la région de l'Ontario, et au confrère Yves Hénault, du service de l'éducation au bureau national, pour leur expertise et leur aide relativement à cette formation.

Je remercie le confrère Mandeep Kalra, dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation, pour son dévouement à l'égard des membres et du service de l'éducation de la région. Au nom du bureau régional, je remercie également l'ensemble de nos organisatrices et organisateurs. Ils continuent de nous tenir au courant des enjeux touchant les travailleuses et travailleurs partout au pays. Ils nous tiennent au courant des questions qui touchent non seulement le STTP, mais aussi tous les gens qui sont affectés par les décisions du gouvernement. Causer du tort à l'un d'entre nous, c'est causer du tort à tous! Merci à la consœur Pamela Taschuk, qui a participé à de nombreuses activités et qui a, entre autres, organisé et construit le char allégorique du STTP dans le cadre d'une parade. Merci aux consœurs Leah Rowlinson et Lisa Schofield qui continuent d'assister aux réunions et aux assemblées publiques pour défendre les travailleuses et travailleurs et leurs causes. Et je tiens enfin à remercier les consœurs Kanwal Fervaha et Lata Joshi et le confrère Ronak Bhatt pour tout leur travail.

L'éducation syndicale vise à inspirer et à informer. Notre responsabilité consiste à permettre à d'autres d'avoir l'occasion d'apprendre, d'enseigner, de mobiliser et de manifester.

Pour la toute première fois, la région du Toronto métropolitain et la section locale de Toronto ont tenu un séminaire d'éducation conjoint d'une journée. Plus de 200 déléguées et délégués syndicaux ont ainsi suivi une formation sur la mobilisation et la préparation des griefs. Également pour la première fois, la région du Toronto métropolitain a donné le cours sur l'Île de la Tortue à deux reprises. Comme l'exigent les statuts nationaux, tous les membres du bureau régional ont suivi le cours sur les droits de la personne. Je vais continuer de collaborer efficacement avec la section locale de Toronto afin de poursuivre ce travail de soutien.

La région du Toronto métropolitain a aussi offert des séminaires d'éducation de cinq et de trois jours sur des questions touchant les déléguées et délégués sociaux, et près de 50 d'entre eux ont ainsi pu être formés. La région a organisé plusieurs autres séminaires d'éducation afin que ses membres soient mieux informés et pour leur permettre de développer leurs compétences.

J'encourage tous les confrères et consœurs à poursuivre leur excellent travail, car les négociations ne sont pas terminées et il s'agit d'un très long processus. Les élections fédérales s'en viennent. Nous ne pouvons pas faire confiance aux libéraux ni aux conservateurs. Si le projet de loi C-89 est adopté, il en résultera un problème important dans les lieux de travail. La séparation des tâches de tri de celles de la livraison est une question très importante, tout comme la livraison des colis. Nous devons défendre nos droits et nous rappeler qu'une convention collective équitable demeure notre principale revendication.

NOTRE LUTTE CONTINUE!

J'adresse mes sincères remerciements à nos consœurs du SEPB, Laura Alviano, Patricia Reis, Vanni Sharma, Veronica Hannington et Krystal Mittoo. Grâce à leur efficacité, elles ont contribué au bon fonctionnement du bureau régional.

Je tiens à profiter de l'occasion pour remercier le confrère Gord Fisher, directeur national de la région des Prairies, qui a décidé de prendre sa retraite. Sa sagesse et ses vastes connaissances vont nous manquer. Nous lui souhaitons bonne chance dans ses projets à venir. Merci confrère!

En terminant, je crois qu'à titre de membre du STTP et du Conseil exécutif national, je dois continuer de perfectionner mes compétences et mes connaissances. J'ai hâte de servir les membres de mon mieux et de me battre pour qu'ils aient des lieux de travail sains et sécuritaires.

Solidarité,



Sanjay Sapra
Directeur national
Région du Toronto métropolitain, STTP

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DES PRAIRIES

Conscœurs,
Confrères,

Conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux du STTP, je sou mets le présent rapport à la délégation du congrès national.

À l'automne 2015, le gouvernement conservateur dirigé par Stephen Harper a été chassé du pouvoir. Les travailleuses et travailleurs des postes et leurs alliés y sont pour beaucoup dans ce grand ménage. De nombreux médias et experts de la politique canadienne ont même écrit que les questions postales figuraient parmi les principales raisons de la défaite des Conservateurs. La campagne de riposte qui avait commencé en décembre 2013 a été un succès.

Les Libéraux avaient fait de nombreuses promesses et nous espérions qu'ils allaient les respecter maintenant qu'ils étaient au pouvoir. Le nouveau premier ministre, Justin Trudeau, s'était engagé à rétablir le service de livraison à domicile à tous les ménages qui l'avaient perdu. Les Libéraux avaient promis que l'équité salariale deviendrait enfin une réalité. Ils avaient aussi promis d'améliorer les relations du travail à Postes Canada et d'apporter des changements. Un de leurs ministres influents avait même demandé la démission du PDG de Postes Canada.

En fin de compte, ils ont menti sur tous les fronts. Quand le PDG a refusé de démissionner, ils n'ont rien fait. Ils ont mis fin à la conversion du service de livraison à domicile, mais n'ont pris aucune mesure pour rétablir le service aux ménages qui l'avaient perdu. Quant à l'équité salariale, il a fallu nous battre farouchement pour l'obtenir.

En juin 2016, le STTP a tenu des votes de grève partout au pays. Nous espérions réaliser des gains importants pour les membres et obtenir l'équité salariale pour les FFRS. Toutefois, rien n'avait changé à Postes Canada : Même PDG à la tête de la Société; même haute direction ou presque; même conseil d'administration, et même représentants patronaux à la table de négociation.

Nous avons réussi à obtenir l'équité salariale dans le cadre des négociations et nous avons convenu d'une convention collective de courte durée. Ce que nous pouvons dire, c'est que nous étions très bien positionnés pour la ronde de négociations suivante, qui n'allait pas tarder à venir.

Nous avons entamé cette nouvelle ronde de négociations en ayant, encore une fois, de grandes attentes. Malheureusement, rien n'avait vraiment changé à Postes Canada. L'équipe de négociation patronale était encore la même que celle de la ronde précédente. Puis, enfin, l'ancien PDG a quitté son poste et d'autres changements à la direction ont été apportés. Toutefois, et sans grande surprise, l'employeur refusait toujours de négocier et n'a rien fait pour régler les problèmes réels et importants des travailleuses et travailleurs à Postes Canada. La nouvelle PDG par intérim a prononcé de beaux discours, mais n'a rien fait pour améliorer le climat des négociations collectives.

En octobre 2018, nous avons déclenché des grèves tournantes. La grève a connu un grand succès. Le Syndicat avait une excellente stratégie et l'employeur semblait perdu et confus. La stratégie médiatique de Postes Canada était au mieux inepte. On ne semblait pas pouvoir perdre, mais c'était sans compter sur le gouvernement libéral qui nous a fait le même coup que Harper en 2011 – il a eu recours à une loi spéciale pour nous retirer notre droit de grève.

Nous participons en ce moment à l'arbitrage imposé par la loi.

Le processus d'arbitrage ne règlera pas les problèmes auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs des postes. Il n'améliorera pas les salaires ni les avantages sociaux et n'obligera pas Postes Canada à traiter les travailleurs et travailleuses avec dignité et respect. La plupart des problèmes de santé et de sécurité ne seront pas réglés.

De toute évidence, Justin Trudeau n'est pas très différent de Stephen Harper, et la PDG par intérim n'était pas très différente de son prédécesseur.

La seule réponse pour les travailleuses et travailleurs des postes, c'est de continuer la lutte. Tant que nous continuons de lutter, nous ne perdrons jamais.

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Les réunions et travaux du Conseil exécutif national exigent beaucoup de temps de la part des membres du Conseil. Au cours du mandat, il nous a fallu traiter de nombreuses questions, notamment :

- deux rondes de négociations avec Postes Canada;
- trois rondes de négociations distinctes avec le personnel du STTP, qui est représenté par le SEPB ou le SCFP;
- une campagne électorale fédérale.

Le Conseil a également dû se pencher sur de nombreuses questions internes, y compris une multitude d'accusations aux termes de l'article 8, dont bon nombre ont été débattues et déposées par le Conseil.

ÉDUCATION

L'éducation syndicale est d'une importance capitale pour l'avenir du STTP. Au palier régional, nous avons tenu deux séminaires d'éducation de trois jours par année, chacun regroupant environ 80 participants et participantes, ainsi que deux séminaires d'éducation de cinq jours par année, chacun regroupant une vingtaine de participants et participantes.

Bon nombre de sections locales de la région offrent à leurs membres des cours qu'elles préparent elles-mêmes ou avec l'aide du bureau régional comme complément aux séminaires régionaux. De plus, les membres de la région des Prairies ont participé à plusieurs cours nationaux et au programme de formation syndicale offert à Port Elgin.

Nous devons poursuivre notre travail dans ce domaine et augmenter le nombre de formatrices et formateurs syndicaux. Nous devons aussi créer de nouveaux cours pour traiter des nouveaux enjeux au fur et à mesure qu'ils se présentent.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Postes Canada continue de prétendre que la santé et la sécurité est pour elle une priorité. Toutefois, ses actions montrent le contraire, notamment son plan visant à séparer le tri de la livraison. Elle n'a rien fait pour empêcher la surcharge de travail des factrices, facteurs et FFRS. De plus, elle refuse de prévoir un roulement des tâches adéquat dans le groupe 1.

Nous continuons de soulever les problèmes aux réunions divisionnaires en matière de santé et de sécurité, mais avec très peu de succès.

Nous devons continuer à lutter pour obliger l'employeur à prendre au sérieux la santé et la sécurité.

ARBITRAGE DES GRIEFS

Au cours du présent mandat, la région des Prairies a plaidé tous les dossiers de la procédure formelle d'arbitrage sans avoir recours à des avocats. Nous sommes la seule région qui est parvenue à atteindre cet objectif. Pour que nos dirigeants et dirigeantes, nos permanentes et permanents syndicaux et nos plaideuses et plaideurs puissent continuer de plaider les dossiers de la procédure formelle, nous avons offert, conjointement avec la région du Pacifique, un cours sur la procédure formelle d'arbitrage. Ainsi, les personnes qui ont une expérience approfondie de la procédure régulière d'arbitrage ont pu acquérir des compétences additionnelles et la confiance nécessaire pour plaider des dossiers de la procédure formelle.

En février 2019, un cours à l'intention des plaideuses et plaideurs a été offert à New Westminster, en Colombie-Britannique. Nous avons formé six autres personnes et nous nous attendons à ce qu'elles puissent toutes plaider des dossiers de la procédure régulière d'arbitrage.

L'arbitrage des griefs aux paliers national, régional et local accapare une partie importante des ressources du Syndicat. Certains estiment que la situation doit changer et qu'il serait préférable de consacrer nos ressources à la formation et à l'éducation. Le problème, c'est que l'employeur continue de congédier nos membres, de leur imposer des mesures disciplinaires et d'enfreindre les dispositions de la convention collective. De plus, nous sommes tenus par la loi de représenter ces membres. Il n'y a pas de réponse toute simple à la question de l'utilisation de nos ressources limitées, mais il existe des solutions qui vont nous mettre sur la bonne voie. Nous avons déjà pris certaines de ces mesures, notamment :

- améliorer l'information contenue dans les dossiers de griefs avant de les renvoyer à l'arbitrage;
- réduire de beaucoup ou éliminer le recours aux avocats dans toutes les régions et au palier national pour les dossiers de la procédure formelle d'arbitrage, y compris les griefs d'interprétation nationale;
- offrir une formation continue aux plaideuses et plaideurs, y compris ceux et celles qui s'occupent en ce moment de dossiers des procédures régulière et formelle d'arbitrage;
- obliger l'employeur à se présenter aux audiences d'arbitrage comme prévu, ce qui est l'un des aspects les plus difficiles du travail de plaideur.

SYNDICALISATION EXTERNE

Au cours du mandat, une seule nouvelle unité de négociation a été accréditée dans la région des Prairies. Un groupe de messagères et messagers a fait part au confrère May, directeur du centre de ressources syndicales, de son intention de se joindre au STTP. Le Syndicat a été accrédité par la commission des relations du travail du Manitoba pour représenter ces travailleuses et travailleurs, mais une première convention collective n'a toujours pas été conclue. Toutefois, on devrait en obtenir une très bientôt en vertu des dispositions législatives visant les premières conventions collectives.

À mon avis, il faut mener un plus grand nombre de campagnes de syndicalisation partout au pays. Elles peuvent, bien sûr, aider à protéger la sécurité d'emploi de nos membres actuels, mais c'est aussi ce qu'il convient de faire. Tous les travailleurs et travailleuses devraient avoir droit aux avantages que procure la négociation collective.

NÉGOCIATIONS DES UNITÉS DU SECTEUR PRIVÉ

À l'heure actuelle, le bureau régional est responsable des négociations pour sept unités du secteur privé, dont la plupart sont des entreprises de messagerie. Nous avons récemment ratifié un projet de convention collective pour un grand nombre de messagères et messagers qui travaillent pour l'entreprise Transforce Final Mile (anciennement Dynamex).

J'aimerais remercier tous ceux et celles qui ont siégé au comité de négociation. Il s'agit d'un travail ardu, accaparant et stressant.

Il reste encore deux conventions collectives à négocier, celle de la nouvelle unité de négociation mentionnée plus tôt et celle de l'unité de Transforce Final Mile à Red Deer.

MERCI

Il y a plusieurs semaines, j'ai annoncé que je n'allais pas me représenter au poste de directeur national. Je vais retourner travailler comme expéditeur de dépêches (PO5) à l'établissement de Winnipeg. Je tiens à remercier les membres de la région des Prairies qui m'ont appuyé dans les divers postes que j'ai occupés au cours des 30 dernières années. Ce fut pour moi un honneur et un privilège que de travailler au nom des membres. Même si la majorité d'entre vous n'y étiez pas, j'aimerais remercier les déléguées et délégués de la région des Prairies qui m'ont élu comme permanent syndical en 1989. À l'époque, j'étais un commis des postes PO-4 à Brandon et je n'avais aucune idée de ce qui m'attendais, mais je n'ai jamais regretté cette décision.

**JE VOUS SOUHAITE À TOUS ET À TOUTES BONNE CHANCE,
LA LUTTE CONTINUE!**

Solidarité,

Gord Fischer
Directeur national de la région des Prairies

/akm
sepb 225
/mp scfp 1979

RAPPORT DU DIRECTEUR NATIONAL DE LA RÉGION DU PACIFIQUE

Conscœurs,
Confrères,

Conformément au paragraphe 3.04 des statuts nationaux, je sou mets à votre examen le présent rapport qui fait suite à mon premier mandat à titre de directeur national de la région du Pacifique.

UNITÉ ET INTÉRÊTS DES MEMBRES

J'aimerais tout d'abord reconnaître le travail des sections locales et remercier les dirigeantes et dirigeants des comités exécutifs, les déléguées et délégués syndicaux, les membres des comités et les militantes et militants de la base qui consacrent temps et savoir-faire au Syndicat. Votre apport est inestimable au bon fonctionnement du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Grâce à vos efforts collectifs, nous avons assuré une représentation efficace des membres, nous avons maintenu la pression sur Postes Canada durant les négociations et les grèves tournantes, et nous avons récolté des appuis à notre vision de l'avenir du service postal public. La force du STTP repose sur les membres de la base. Par conséquent, je tiens à remercier tous les militants et militantes, sans exception, qui, au palier local, ont mis la main à la pâte. Sans votre dévouement et votre travail acharné, le STTP ne serait pas aussi solide qu'il l'est aujourd'hui.

J'aimerais également profiter de l'occasion pour remercier les membres qui occupent un poste au bureau régional : Karen De Francesco, Cindy McDonnell, Rick Hansen, Angel Hoare et Wes McIntosh. Il s'agit d'un groupe dévoué de personnes qui ont un large éventail d'expériences et des convictions profondes, mais qui ont toutes démontré leur capacité à travailler ensemble et à participer au débat de manière ouverte et respectueuse. Ainsi, en matière de représentation des membres, le bureau régional a été en mesure de définir et de maintenir des positions solides et unifiées. Nous nous entraïdons également afin d'élargir nos compétences communes. Travailler avec des personnes aussi dévouées, compétentes et travaillantes a été un réel plaisir. Si les membres du bureau régional décident de briguer à nouveau leur poste, je les appuierai sans réserve.

Je suis extrêmement fier du bureau régional, des personnes qui y travaillent et de nos réalisations communes. Non seulement il s'agit du mandat le plus cohérent et le plus positif que j'ai connu depuis mon arrivée au bureau régional, mais collectivement, nous avons réussi à accomplir beaucoup pour les membres. Tout le monde a travaillé très fort au cours des quatre dernières années, et bien plus que 40 heures semaine! Combien de soirs et de fins de semaine ont été passés loin de la maison à effectuer du travail au nom des membres? De même, puisque le téléphone cellulaire, Internet et le courriel nous rendent accessibles, il n'est pas rare que la journée de travail se poursuive bien après les heures normales de travail.

Je suis également très heureux de la vaste représentation du bureau régional sur le plan de la diversité et de l'équité. Nous avons travaillé fort pour maintenir l'équité hommes-femmes au sein des postes élus et, fait remarquable, deux des trois membres du comité exécutif régional s'identifient comme étant des femmes. La région du Pacifique a aussi réussi à former une relève solide. Le bureau régional compte trois membres des groupes revendiquant l'équité (de couleur, limitations fonctionnelles et communauté LGBTQ) qui font partie du Comité national des droits de la personne. Il compte aussi des membres représentant les FFRS et les groupes 1 et 2 de l'unité de négociation urbaine. Que notre bureau reflète la diversité des membres des lieux de travail de la région du Pacifique est une réalité dont nous pouvons être fiers.

Je tiens enfin à remercier nos formidables adjointes administratives, Irene Kwan et Nicole Van Dijk. Elles sont membres de la section locale 225 du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB). Sans les connaissances et le travail acharné de ces professionnelles dévouées, notre bureau ne fonctionnerait tout simplement pas.

NOUS AURONS UN BRILLANT AVENIR, À CONDITION D'ÊTRE PRÊTS À LE DÉFENDRE!

Le mandat de 2015-2019 peut être comparé à un circuit de montagnes russes. Non seulement nous avons tenu deux rondes de négociation visant nos deux plus grandes unités de négociation, mais nous avons aussi pris part aux négociations d'un certain nombre d'unités de négociation du secteur privé partout au pays, y compris TForce Final Mile dans l'île de Vancouver et la région intérieure de la Colombie-Britannique.

Au début du mandat, les travailleurs et travailleuses des postes étaient devant l'une des menaces les plus importantes et concertées de l'histoire du STTP. Cependant, grâce aux efforts conjugués des membres et à l'appui de nos alliés du mouvement syndical et de la société civile, nous avons réussi à renverser la vapeur grâce à la campagne « Sauvons Postes Canada » et à l'initiative « Vers des collectivités durables ».

Nous avons fait du service postal public l'un des cinq principaux enjeux des élections fédérales de 2015, ce qui a contribué à défaire Stephen Harper et son gouvernement conservateur et à les remplacer par Justin Trudeau et le Parti libéral. Le nouveau gouvernement a demandé à Deepak Chopra de démissionner, ce qu'il a fait à compter du 31 mars 2018. Au fil du temps, le gouvernement a aussi choisi de ne pas renouveler le mandat des personnes nommées par les conservateurs au sein du conseil d'administration de Postes Canada. Il les a remplacées par des candidates et candidats provenant de divers horizons, dont, pour la première fois, un membre du milieu syndical. Il s'agit de Jim Sinclair, ancien président de la fédération du travail de la Colombie-Britannique. Les libéraux ont également mis en place un examen du service postal en deux volets. Il en a découlé un certain nombre de recommandations positives, notamment le moratoire sur la livraison à domicile et les exigences imposées à Postes Canada de se concentrer davantage sur les services à la population, d'examiner des façons de diversifier ses services et de réinvestir les profits dans cette diversification tout en améliorant les infrastructures qui soutiennent ses activités.

L'examen du service postal mené par le gouvernement libéral a ouvert la voie à des améliorations possibles, sans toutefois parvenir à assurer un avenir à long terme au service postal public et à maintenir des emplois permanents à plein temps pouvant subvenir aux besoins des familles et profiter aux générations actuelles et futures. Malgré les nombreuses suggestions du STTP, l'examen de Postes Canada n'a pas permis de formuler de recommandations concrètes sur la diversification des services.

Les travailleurs et travailleuses des postes ont de quoi être fiers et doivent souligner leurs importantes victoires. Il ne faut toutefois pas oublier qu'il reste encore beaucoup à faire. C'est pourquoi le Conseil exécutif national a choisi, pour le congrès de 2019, le slogan suivant : « Pas de victoire sans lutte! ». Je suis d'avis que les travailleurs et travailleuses des postes détiennent en ce moment beaucoup de pouvoir. Nous avons l'occasion de créer les conditions nécessaires pour assurer la viabilité et la durabilité à long terme du service postal public, qui profiteront à de nombreuses générations. Nous aurons un brillant avenir, à condition d'être prêts à le défendre!

NÉGOCIATIONS DE L'UNITÉ URBAINE ET DE L'UNITÉ DES FFRS

Deux rondes de négociation s'appliquant à nos deux plus grandes unités de négociation ont marqué le mandat de 2015-2019. Elles ont accaparé une grande partie du temps, de l'énergie et de l'attention du Syndicat. La convention collective actuelle des FFRS est arrivée à échéance le 31 décembre 2017, et celle de l'unité urbaine a pris fin le 31 janvier 2018. La lutte des FFRS pour parvenir à un pied d'égalité avec leurs consœurs et confrères du milieu urbain remonte à bien avant l'entrée en vigueur de leur première convention collective, le 1^{er} janvier 2004. En septembre 2018, le Syndicat a remporté une victoire historique lorsque l'arbitre Flynn a rendu sa décision sur l'équité salariale. Pour leur part, les membres de l'unité urbaine se sont essentiellement battus pour récupérer ce que Stephen Harper leur avait enlevé en juin 2011 en leur imposant la loi de retour au travail (projet de loi C-6) la plus draconienne de l'histoire du Canada et en bafouant leurs droits garantis par la *Charte*.

Nous espérons tous que l'issue serait différente cette fois-ci. Nous bénéficions d'un large appui de la population. Les reportages dans les médias nous étaient favorables. Les membres étaient unis. Le premier ministre Trudeau avait promis que son gouvernement établirait de nouvelles relations améliorées avec les syndicats et les travailleuses et travailleurs qu'ils représentent. Lui et la ministre du Travail, Patty Hajdu, avaient tous deux déclaré au Parlement et dans les médias qu'ils n'interviendraient pas dans nos négociations avec Postes Canada.

Puis, le premier ministre Trudeau s'est montré sous son vrai jour. Il a récompensé Postes Canada pour son refus de négocier. Il s'est laissé berné par les faux arguments de Postes Canada selon lesquels le courrier s'accumulait dans les installations, et il s'est rangé du côté des conservateurs de droite et des grandes entreprises qui exigeaient qu'on nous prive de nos droits garantis par la *Charte* pour sauver la fête de Noël.

Comme une mauvaise version du film *Le jour de la marmotte*, les travailleuses et travailleurs des postes ont encore une fois fait l'objet d'une loi de retour au travail, et se trouvent maintenant aux prises avec un arbitrage exécutoire à cause du projet de loi C-89 *Loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux* (ayant reçu la sanction royale le 26 novembre 2018). Sur les 13 rondes de négociations du STTP depuis 1978, les libéraux et les conservateurs ont eu recours à une loi de retour au travail à six reprises (1978, 1987, 1991, 1997, 2011, 2018).

Comme il l'a fait en 2011, le STTP a déposé devant les tribunaux une contestation fondée sur la *Charte* qui remet en cause la légalité du projet de loi C-89. Il a également déposé une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail des Nations Unies. Malheureusement, il faudra probablement attendre de nombreux mois avant de recevoir les décisions.

Aujourd'hui, au lieu de négocier une convention collective, nous participons à contrecœur à un arbitrage exécutoire. Le gouvernement a confié à l'arbitre Elizabeth MacPherson le mandat de définir notre nouvelle convention collective. À l'origine, la loi C-89 exigeait que l'arbitrage soit terminé en 90 jours. Toutefois, afin de donner aux parties suffisamment de temps pour présenter leur preuve, l'arbitre a demandé à la ministre du Travail de prolonger le processus jusqu'au 20 août 2019, et sa demande a été approuvée.

Il reste encore beaucoup d'iniquités et de problèmes graves à régler. Après 24 mois de négociations, nous continuons de nous battre pour améliorer la sécurité d'emploi, les salaires et les avantages sociaux et trouver des solutions à la détérioration des conditions de travail imposées au cours des dix dernières années, à l'explosion des volumes de colis et aux changements unilatéraux apportés aux méthodes de travail. Tous ces éléments ont donné lieu à de nombreux problèmes en matière de santé et de sécurité et au pire taux d'accidents du travail dans le secteur fédéral. Nos revendications exigent notamment l'octroi d'effectifs suffisants et la mise en place de processus visant à régler les situations d'heures supplémentaires obligatoires et de surcharge de travail.

Le Syndicat a aussi présenté des propositions pour diversifier les services. Il a notamment proposé la mise en place d'un service de vigilance à l'intention des personnes âgées, la création d'une banque postale, l'accès à Internet, la livraison de commandes d'épicerie et la lutte aux changements climatiques grâce à l'écologisation du parc de véhicules et à la rénovation des installations postales pour en améliorer le rendement énergétique.

Quant à l'unité des FFRS, groupe à prédominance féminine, le Syndicat cherche à atteindre l'égalité en négociant, à son intention, les mêmes droits fondamentaux que ceux consentis aux membres de l'unité urbaine, comme la sécurité d'emploi, les heures de travail garanties, la rémunération de toutes les heures travaillées (y compris les heures supplémentaires), ainsi que les protections du régime de soins médicaux complémentaire une fois à la retraite.

Selon ses propres rapports financiers, Postes Canada est rentable et viable depuis les 25 dernières années. Le rétablissement de la banque postale et l'expansion d'autres services générateurs de revenus suffiraient amplement à améliorer nos salaires, nos avantages sociaux et nos conditions de travail. De plus, de telles mesures garantiraient la durabilité du service postal public pour de nombreuses générations à venir.

Il importe donc de poursuivre la lutte pour notre avenir. Nous devons donner à nos membres les moyens de reprendre le contrôle des lieux de travail et d'établir des alliances dans les collectivités pour faire progresser notre vision du service postal public.

VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES

La coalition *Vers des collectivités durables* a été lancée il y a trois ans par l'organisme Acorn Canada, l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, l'équipe du manifeste « Un bond vers l'avant », les Amis des services publics et le STTP. La coalition compte aujourd'hui plus de 50 organismes membres et leur nombre ne cesse de croître.

Comptant plus de 6 300 comptoirs postaux, Postes Canada possède le plus vaste réseau de logistique et de vente au détail au pays. Nous croyons que le gouvernement devrait utiliser l'infrastructure qui appartient déjà à la population pour diversifier les services postaux publics, assainir l'environnement, favoriser la croissance économique, créer des emplois et renforcer les collectivités.

La coalition *Vers des collectivités durables* concrétise notre vision en un ensemble complet de mesures réalistes. Voici les grandes lignes de ce programme :

- Installer des bornes de recharge pour véhicules électriques à l'extérieur des bureaux de poste;
- Remplacer le parc de véhicules de Postes Canada (le plus grand au pays) par des véhicules électriques;
- Rétablir les services bancaires postaux afin de fournir des services financiers inclusifs, en particulier aux populations mal desservies par les banques commerciales, par exemple dans les collectivités rurales et de nombreuses collectivités autochtones;
- Confier aux factrices et facteurs qui livrent le courrier à domicile le soin d'assurer un service de vigilance auprès des personnes âgées et des personnes à mobilité réduite, les aidant ainsi à demeurer chez elles le plus longtemps;
- Faire du bureau de poste un carrefour en matière d'innovation sociale et d'accès aux technologies numériques, un lieu de mise en commun pour les collectivités où s'établissent des liens entre les consommateurs et les entreprises à vocation écologique;
- Consolider le service assurant la dernière portion (dernier kilomètre) du processus de livraison afin de réduire la congestion dans les centres urbains et l'impact environnemental des villes.

Postes Canada pourrait être un chef de file mondial, tout en étant un modèle pour d'autres entreprises canadiennes en matière de réduction des émissions de carbone, de lutte contre les changements climatiques et de transition juste qui tient compte des travailleuses et travailleurs.

Dans l'ensemble du pays, la population appuie notre vision et souhaite que le service postal public y donne vie. La volonté politique est le seul ingrédient qui manque à sa réalisation.

ÉLECTIONS FÉDÉRALES DE 2019

Les travailleurs et travailleuses des postes ont réussi à faire du service postal public l'un des principaux enjeux des élections fédérales de 2015. Résultat : Stephen Harper et son gouvernement conservateur ont été contraints de plier bagage. Malheureusement, le Parti libéral a obtenu la majorité même si, au Canada anglais, le NPD était le seul parti qui appuyait notre vision du service postal public. Les résultats sont en grande partie attribuables à la recherche désespérée d'une solution de rechange progressiste à Stephen Harper. Les nombreuses promesses de Justin Trudeau semblent avoir convaincu l'électorat que son parti offrait cette solution.

Malheureusement, bon nombre de ses promesses n'ont pas été tenues, comme le rétablissement de la livraison du courrier à domicile, la mise en œuvre de la réforme électorale, la protection de l'environnement, la garantie de l'équité salariale pour les femmes qui travaillent dans le secteur fédéral, la réconciliation avec les peuples autochtones, l'établissement d'une nouvelle relation avec le mouvement syndical et le respect du droit à la libre négociation collective et du droit de grève garantis par la *Charte*. Il ne fait aucun doute que Justin Trudeau n'a pas prêté attention au pouvoir des travailleuses et travailleurs des postes lors des dernières élections fédérales.

Les prochaines élections fédérales auront lieu le 19 octobre 2019, à moins que le premier ministre décide de les déclencher plus tôt. Un des éléments clés de notre campagne de riposte est de faire élire un gouvernement favorable aux travailleurs et travailleuses, aux services publics, comme le service postal, au respect du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et aux droits des travailleurs et travailleuses.

Les gouvernements conservateurs ont prouvé à maintes reprises que leurs politiques sont dommageables aux travailleurs et travailleuses des postes et à leurs familles. Le Parti conservateur préconise la privatisation des sociétés d'État, comme Radio-Canada et Postes Canada. Même si les politiques du Parti libéral ne sont pas aussi extrêmes, elles nous étouffent tranquillement. Le parti qui forme le gouvernement a une forte emprise sur Postes Canada. Il a donc une incidence directe sur nos membres, nos emplois et notre syndicat. Il est donc essentiel que le STTP joue un rôle actif dans les élections fédérales.

D'ici les prochaines élections fédérales, notre tâche consiste à faire des propositions de la campagne *Vers des collectivités durables* un enjeu électoral. Pour y arriver, il faut que les membres communiquent avec leur députée ou député fédéral et avec les candidates et candidats aux élections dans leur circonscription pour leur demander ce qu'ils pensent de notre plan pour écologiser le service postal, diversifier les services postaux et rétablir la banque postale qui, dans le passé, a connu beaucoup de succès. Ensuite, il faut aller voter pour la candidate ou le candidat et le parti politique qui appuie notre vision. Nous devons aussi encourager nos proches, nos amis et nos consoeurs et confrères de travail à aller voter. Aux dernières élections fédérales, le taux de participation n'a été que de 68,5 %. La faible participation favorise les conservateurs. Il est donc essentiel que nous fassions tous notre part pour faire « sortir le vote ».

Il importe que les travailleurs et travailleuses votent pour le parti politique qui fait place à leurs intérêts dans son programme. Les conservateurs et les libéraux ont démontré à maintes reprises qu'ils ne sont pas de notre bord. Il est temps de voter pour un parti politique qui nous appuie.

FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS

Le 1^{er} janvier 2004, 6 400 factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) sont devenus des employées et employés de Postes Canada. Depuis, leur nombre a augmenté à environ 9 300 et les droits contenus dans leur convention collective se sont améliorés, mais pas à un rythme aussi rapide que les membres et le Syndicat l'auraient voulu. Malgré ces améliorations, le Syndicat, au début du mandat, faisait face au mépris flagrant de la direction pour les dispositions de la convention collective et à un certain degré de scepticisme et de frustration de la part des membres.

À l'arbitrage de griefs, Postes Canada se cachait souvent derrière son droit de gestion, et elle obtenait gain de cause dans un pourcentage élevé de dossiers. Elle s'attendait à ce que les responsabilités liées aux volumes de courrier et aux dépenses liées au travail relèvent des FFRS.

Au cours du mandat qui se termine, le bureau régional a réussi à faire progresser les droits des FFRS et à faire respecter les dispositions de la convention collective.

À l'arbitrage, le bureau régional a reçu à maintes reprises des décisions favorables dans les dossiers suivants :

- Obtenir une indemnisation à l'intention des employées et employés de relève sur appel (ERSA) et des employées et employés de relève permanents (ERP) à qui Postes Canada avait omis d'offrir des affectations.
- Obtenir une rémunération supplémentaire à l'intention des FFRS quand il y a ajout de travail à leur itinéraire.
- Obtenir une indemnisation dans le cas de congés pour raisons personnelles et de congés annuels.
- Interdire à Postes Canada de recourir à des entrepreneurs dans les bureaux comptant plus de cinq itinéraires, y compris une ordonnance de « cesser et de s'abstenir » dans le cas de la section locale de Kelowna.
- Reconnaître que la semaine de travail normale des FFRS est de cinq jours.
- Empêcher la direction de recourir à « d'autres moyens » pour doter les itinéraires, puisqu'il n'y a pas de dispositions à cette fin dans la convention collective des FFRS.
- Reconnaître que, selon le *Code canadien du travail*, les entrepreneurs sont définis en tant que travailleurs autonomes et que, par conséquent, Postes Canada ne peut recourir à leurs services pour effectuer du travail de l'unité de négociation dans les installations où il y a des employées et employés de relève (article 28 – Travail de l'unité de négociation).
- Obtenir que les FFRS travaillant au cours d'un jour férié (article 16) soient rémunérés au taux majoré de moitié plutôt que d'obtenir un dollar par colis, comme le proposait Postes Canada.
- Reconnaître l'ancienneté des ERSA et des ERP.

Ces décisions positives préparent le terrain à d'autres gains à l'arbitrage. À cette fin, la région du Pacifique travaille aux dossiers suivants :

- Obliger Postes Canada à payer des heures supplémentaires;
- Obliger Postes Canada à payer les véritables salaires énoncés dans la convention collective lorsque les FFRS effectuent du travail sur d'autres itinéraires;
- Éliminer la surcharge des ERSA et des ERP (p.ex., obligation qui leur est faite de livrer deux jours ou plus de courrier en un seul).

La région du Pacifique a aussi réussi à convaincre Postes Canada, au palier local, d'embaucher des employées et employés de relève là où nous sommes parvenus à démontrer la nécessité d'y affecter du personnel supplémentaire. Au cours du mandat, nous avons été en mesure de créer 53 nouveaux postes d'ERSA et 33 postes d'ERP.

La décision sur l'équité salariale rendue par l'arbitre Flynn a permis une amélioration remarquable des salaires et des avantages sociaux. Toutefois, il nous reste encore à obtenir l'égalité, et c'est ce que nous tentons de faire dans les négociations et dans le cadre de l'arbitrage exécutoire devant l'arbitre McPherson. Nous continuerons de nous battre pour que tous les membres FFRS obtiennent un taux de salaire horaire pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires.

TFORCE FINAL MILE (AUPARAVANT DYNAMEX)

Au début, en 2011, la région du Pacifique ne comptait qu'une seule unité de négociation de 19 membres de TForce Final Mile (TFFM), à Kelowna. Par la suite, il y a eu une deuxième unité à Victoria, puis une troisième à Nanaimo. Le 2 septembre 2014, après la tenue d'un vote de représentation remporté par le STTP contre Unifor, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a accrédité le STTP à titre d'agent négociateur des travailleuses et travailleurs de TFFM de l'île de Vancouver et de l'intérieur de la Colombie-Britannique. Le STTP compte aussi des unités de négociation de TFFM à Red Deer, à Saskatoon, à Winnipeg et à Ottawa. TFFM est une filiale à part entière de TFI International (anciennement TransForce).

Les conventions collectives des différentes unités de négociation relevant de TFFM au pays sont toutes arrivées à échéance à quelques mois d'intervalle. Le Syndicat a décidé de tenter de négocier une convention collective unique pour tous les membres de ces unités de négociation. Il a donc formé un comité de négociation composé de membres des différentes unités de négociation et des dirigeantes et dirigeants des griefs des trois régions comptant une ou plusieurs unités de négociation. Dans la région du Pacifique, les membres qui font partie du comité de négociation sont Laurie Ezako, conductrice du service de messagerie et déléguée syndicale de la section locale de Victoria, Patrick Ward, chauffeur de service de messagerie et ancien président de la section locale de Kelowna, et Cindy McDonnell, dirigeante des griefs de la région du Pacifique. La négociatrice en chef est Jan Simpson, 1^{re} vice-présidente nationale. Nous avons élaboré un programme de revendications avec nos membres, puis nous avons signifié un avis de négociation à TFFM.

La société TFI International était prête à examiner notre demande d'une convention collective unique, mais à la condition que le Syndicat renonce à revendiquer le statut d'employé (et tous les droits qui en découlent) pour les propriétaires exploitants qui travaillent comme messagers pour TFFM. L'entreprise veut qu'ils soient considérés comme des entrepreneurs indépendants. Le Syndicat a refusé cette proposition et a entrepris de renégocier les conventions collectives distinctes tout en faisant appel au comité de négociation unifié des trois régions.

TFI et TFFM ont fait traîner les négociations en longueur. Le STTP a donc fait une demande de conciliation auprès du Service fédéral de médiation et de conciliation. Il a fallu attendre que le STTP annonce la tenue d'un vote de grève pour que TFI et TFFM commencent enfin à négocier. Au moment de rédiger le présent rapport, le Syndicat a conclu une entente de principe visant les unités de négociation de Saskatoon et de Winnipeg, dont le Conseil exécutif national recommande l'adoption. Il revient aux membres de décider s'ils vont ou non ratifier l'entente. Le STTP doit encore conclure une entente pour les unités de négociation à Ottawa, à Red Deer et en Colombie-Britannique.

La région du Pacifique compte en ce moment un peu plus de 100 membres de TFFM, qui sont répartis dans l'île de Vancouver et l'intérieur de la Colombie-Britannique. Au départ, avec l'accord des membres, nous avons intégré ces membres dans les sections locales déjà existantes qui correspondaient à la structure de gestion de TFFM. À l'heure actuelle, nous avons des membres de TFFM dans les sections locales suivantes : Kamloops, Kelowna, Nanaimo, Prince George et Victoria. Intégrer des membres nouvellement syndiqués aux structures existantes comporte des avantages, mais aussi des inconvénients. Ce modèle, même s'il a fonctionné au départ, devra probablement faire l'objet de l'examen sur la façon dont le STTP entend représenter les membres des unités de négociation du secteur privé. Par exemple, dans la région du Pacifique, pas un seul délégué des unités du secteur privé ne participe au congrès de 2019, et c'est dommage. Nous devons travailler avec nos membres des unités du secteur privé pour trouver des façons de faire entendre leurs voix aux différents paliers du Syndicat.

ÉDUCATION

Au cours du mandat qui se termine, nos objectifs en matière d'éducation étaient de respecter l'orientation définie par les délégués et délégués au congrès national de 2015 et de répondre aux besoins des sections locales de la région du Pacifique. La liste des cours devant être fournis en priorité par le service de l'éducation du Syndicat ne cesse de s'allonger. La région du Pacifique a tenté d'équilibrer les besoins, parfois contradictoires, des sections locales en offrant une grande variété de cours. Dans le cadre du mandat qui prend fin, la région du Pacifique a organisé huit séminaires régionaux de trois jours et huit de cinq jours. En tout, ce sont plus de 800 membres qui ont suivi une formation. Nous avons également continué d'offrir, au palier local, des cours qui répondent aux besoins des sections locales et des membres.

Au début du mandat, la conversion aux BPCOM, qui tirait à sa fin, s'est appliquée à la région du Pacifique. Aujourd'hui, Postes Canada mène sa plus récente attaque contre les méthodes de travail des factrices et facteurs : séparer le tri de la livraison. La région a continué d'offrir, en fonction des besoins, les cours portant sur la mesure des itinéraires de facteurs et factrices, lesquels visent à former les observatrices et observateurs syndicaux aux méthodes de réorganisation les plus récentes.

Pour faire face au roulement des membres au sein du comité exécutif des sections locales, la région a offert le cours sur l'administration d'une section locale lors du séminaire d'éducation de trois jours du printemps 2016 et de celui de l'automne 2018. Elle a aussi offert le cours sur le rôle et les responsabilités d'une secrétaire-trésorière ou d'un secrétaire-trésorier de section locale lors des séminaires d'éducation de trois jours de l'automne 2015 et 2017. Il serait beaucoup plus facile de prévoir la tenue de ces cours et d'offrir de la formation aux membres nouvellement élus à leur comité exécutif local si les sections locales se conformaient à la recommandation du paragraphe 9.05 des statuts nationaux et tenaient des élections après le congrès national tous les quatre ans.

Les déléguées et délégués au congrès national de 2015 ont adopté une résolution en faveur de la revitalisation du réseau de déléguées et délégués sociaux. Le rôle d'une déléguée ou d'un délégué social est d'écouter activement et d'aider les membres aux prises avec des problèmes et qui ont du mal à trouver l'aide et les ressources dont ils ont besoin. Les coordonnatrices et coordonnateurs du réseau ont reçu une formation, et le cours destiné aux déléguées et délégués sociaux a été remanié et offert au séminaire d'éducation de trois jours du printemps 2017 et à celui de l'automne 2018. Pour aider les déléguées et délégués sociaux, encore nouveau dans leur rôle, à acquérir des compétences, la région a offert le cours sur la santé mentale au travail à deux reprises au cours du mandat.

Les déléguées et délégués syndicaux sont les piliers du Syndicat. Ils sont sur la ligne de front, et ils incarnent le Syndicat auprès des membres et de la direction locale. Par conséquent, la région a offert le cours de base le plus souvent possible aux séminaires d'éducation de trois jours et à l'échelle locale pour appuyer les efforts de recrutement des sections locales et soutenir les nouvelles déléguées et les nouveaux délégués syndicaux dans leur rôle auprès des membres. Dans le but de parfaire leurs connaissances et leurs compétences, la région a aussi offert le cours de niveau avancé, le cours sur le traitement des griefs et ceux sur les conventions collectives.

La région du Pacifique est également fière de compter parmi les quelques régions qui se sont conformées à la recommandation du Comité national des droits de la personne et du Conseil exécutif national, qui demande aux régions de sensibiliser les membres aux droits des peuples autochtones et de mettre en œuvre les recommandations de la Commission de vérité et de réconciliation en offrant le cours sur l'Île de la Tortue à tous les ans durant le mandat.

SYNDICALISATION

Selon Statistique Canada, le taux de syndicalisation au pays a chuté à 28,4 %. En Colombie-Britannique, il n'est que de 27,4 %. L'automatisation et la centralisation croissantes continuent de menacer nos emplois. Postes Canada semble avoir mis fin à sa politique d'austérité. Elle crée des postes et embauche de nouveaux employés et employées, mais nous ne pouvons pas nous fier à ce revirement pour assurer notre avenir.

La nature des services postaux change, et le STTP doit s'adapter à la situation. À mesure que diminue le pourcentage du courrier de première classe par rapport à l'ensemble des produits que nous traitons et livrons, nous perdons les protections qui découlent du privilège exclusif que détient Postes Canada sur la livraison de la poste-lettres. En même temps, pour élargir la part du marché des autres produits et services que nous assurons, nous devons affronter les pressions toujours plus fortes de la concurrence. Pour contrer ces pressions et la réduction des effectifs à Postes Canada, le STTP doit, comme les autres syndicats, syndiquer de nouveaux membres à l'extérieur du secteur postal traditionnel. Pour le moment, le STTP se concentre sur le secteur de la logistique, c'est-à-dire les entreprises qui acheminent des produits d'un endroit à un autre.

La syndicalisation ne se limite pas à recruter des membres au sein de nouvelles unités de négociation. Il faut accueillir ces membres et les intégrer pleinement à la vie syndicale du STTP. Il ne s'agit pas d'une tâche facile et, pour la mener à bien, il faut pouvoir compter sur la collaboration de tous les membres des paliers local, régional et national. Il faut aussi apporter des changements proactifs aux statuts nationaux pour assurer l'inclusion des membres des unités de négociation du secteur privé dans notre syndicat. Il est dommage que seuls quelques délégués et déléguées d'unités du secteur privé participeront au congrès de 2019. Leur absence démontre clairement la nécessité de mieux représenter ces membres.

Le Conseil exécutif national prend cette question au sérieux, et il a intensifié les efforts de syndicalisation en embauchant deux organisatrices et un organisateur professionnels (deux à Toronto et un en Colombie-Britannique). Ces personnes sont membres de l'unité du SCFP 1979 au bureau national et relèvent du 3^e vice-président national et du permanent syndical national chargé de la syndicalisation. Christopher Sano (Sano) est l'organisateur en Colombie-Britannique. Il travaille à partir du bureau régional du Pacifique et collabore étroitement avec la dirigeante régionale de l'éducation et de l'organisation et le directeur national. Grâce à son aide et à son savoir-faire, nous recrutons et formons des organisatrices et organisateurs parmi les travailleurs et travailleuses que nous cherchons à syndiquer. En ce moment, la région du Pacifique mène quatre campagnes de syndicalisation dans les secteurs de la livraison et de la logistique.

Parmi les résolutions soumises au congrès, certaines demandent que la troisième vice-présidence nationale soit supprimée et que les tâches associées au poste soient réparties entre les autres dirigeantes et dirigeants nationaux. D'autres syndicats, comme le syndicat de la fonction publique de la Colombie-Britannique (BCGEU), Unifor, MoveUp et le SCFP, pour n'en nommer que quelques-uns, réussissent à augmenter leur effectif grâce à la syndicalisation. Si nous n'investissons pas dans notre avenir, nous risquons d'être laissés pour compte et de perdre notre pouvoir et notre influence dans le mouvement syndical.

Si votre section locale est au courant de travailleurs et travailleuses qui cherchent à se syndiquer auprès du STTP, ou s'il y a des membres qui seraient intéressés à travailler à la syndicalisation, il importe alors de communiquer avec la dirigeante ou le dirigeant de l'éducation et de l'organisation de votre région.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Postes Canada, TForce Final Mile et les autres employeurs ont la responsabilité première de veiller à ce que leurs employées et employés bénéficient d'un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de harcèlement et de violence. Tenir les employeurs responsables de la santé et de la sécurité de nos membres est l'une des plus grandes priorités de tous les paliers du Syndicat.

Postes Canada a la réputation peu enviable de détenir le taux d'accidents du travail le plus élevé de tout le secteur fédéral. Ce taux est cinq fois plus élevé que celui de l'employeur qui arrive au deuxième rang. C'est une honte que les blessures invalidantes et celles qui changent le cours d'une vie soient huit fois plus élevées à Postes Canada que dans le reste du secteur fédéral.

Bon nombre des dangers à la santé et à la sécurité sont d'ordre systémique. Les faibles salaires versés aux employées et employés nouvellement embauchés, les mauvaises conditions de travail et la piètre gestion donnent lieu à un manque de personnel, ce qui exacerbe les problèmes. Les méthodes de travail qui changent constamment (p.ex., l'automatisation, la motorisation, les vagues de livraison multiples, le tri séquentiel du courrier, la séparation du tri de la livraison et le système des liasses multiples) causent beaucoup de stress et un nombre élevé d'accidents du travail.

Il faut aussi tenir compte des effets néfastes des changements climatiques causés par l'augmentation des émissions de carbone, qui se traduisent par des températures et des conditions météorologiques extrêmes. Les incendies de forêt qui surviennent à répétition en Colombie-Britannique et dans l'Ouest des États-Unis ces dernières années, et qui sont chaque fois plus graves, sont un exemple frappant des menaces et des défis auxquels nous faisons face collectivement. Il suffit de penser aux pertes matérielles, à la détérioration de la qualité de l'air et à l'évacuation de collectivités entières. En fait, la fumée des incendies de 2018 s'est propagée à l'est jusqu'à Winnipeg. Malheureusement, les réponses de la direction à ces menaces à notre santé et à notre sécurité sont totalement inadéquates. Il n'est pas rare que l'employeur rejette la faute sur les travailleurs et travailleuses et, plutôt que de prendre des mesures pour remédier aux problèmes, il les oblige à invoquer leur droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses. Nous devons continuer d'exercer des pressions sur Postes Canada et les autres employeurs pour qu'ils assument leurs responsabilités et leur obligation légale d'offrir aux employées et employés un milieu de travail sain et sécuritaire.

Au cours du mandat, la région du Pacifique et la région des Prairies ont tenu, aux trois mois, des réunions régionales d'intervention en vue de régler des problèmes de santé et de sécurité avec la haute direction, y compris les directeurs généraux des divisions du Pacifique et des Prairies. La réunion du 14 novembre 2018 a été annulée en raison des grèves tournantes. La dernière réunion de ce mandat a eu lieu le 19 mars 2019.

Ces réunions portent sur des problèmes que les comités locaux mixtes de santé et de sécurité ne sont pas parvenus à régler. Elles servent aussi à uniformiser et à soutenir le travail des comités locaux.

À cette fin, nous avons commencé à tenir des réunions avec Postes Canada et plusieurs comités locaux mixtes pour examiner le mandat des comités et voir les exigences que leur imposent les lois et les conventions collectives. Nous continuons également d'offrir de la formation aux membres syndicaux et patronaux des comités locaux mixtes de santé et de sécurité, et ce, plusieurs fois par année.

La région du Pacifique souligne la nécessité de former un plus grand nombre de membres pouvant offrir la formation prévue aux annexes « DD » et « HH ». Ces membres animent les séances de formation offertes en milieu de travail sur la santé et la sécurité et sur les droits de la personne. À l'exception du Lower Mainland et de Victoria, l'employeur n'a pas formé d'employés et d'employées à cette fin, ce qui est tout à fait inacceptable. Nous continuerons de travailler avec le bureau national pour planifier des séances destinées à former des formateurs et formatrices et pour obliger l'employeur à offrir la formation aux employées et employés de l'ensemble de la région.

ARBITRAGE DE GRIEFS

Notre stratégie au cours du dernier mandat a été de réduire le recours aux avocats pour plaider les griefs à l'arbitrage. Dans tout le pays, la région du Pacifique est celle qui a eu recours le plus souvent à ses membres plaideurs et plaideuses pour défendre des griefs à l'arbitrage régulier. Elle a également formé ses permanentes et permanents syndicaux à plaider les griefs de congédiement à l'arbitrage formel. Résultat : par rapport aux autres régions du pays, nos frais juridiques demeurent relativement peu élevés. Nous avons remporté bon nombre de victoires importantes, surtout dans le cas de FFRS et de dossiers médicaux nécessitant des mesures d'adaptation. Nos plaideurs et plaideuses parviennent très bien à se mesurer aux agents des relations du travail et aux avocats de Postes Canada et à obtenir gain de cause. Nous pouvons en être fiers.

Au cours de la dernière année, la région a augmenté le nombre de dates d'arbitrage, ce qui lui a permis de maintenir une accumulation minimale de griefs relevant des procédures régulière et formelle. La plupart des griefs sont inscrits à l'arbitrage dans un délai de quatre à six mois.

Quant à l'arbitrage de la procédure régulière, nous constatons la tendance suivante : les griefs contestant des itinéraires non desservis tant chez les factrices et facteurs urbains que chez les FFRS augmentent, tandis que les griefs portant sur des mesures disciplinaires diminuent.

Nous avons également réussi à régler de nombreux griefs de congédiement sans recourir à l'arbitrage. Cependant, pour d'autres, nous attendons de nouvelles dates d'arbitrage. S'il faut reporter des dates, il devient alors très difficile d'obtenir l'accord de Postes Canada pour de nouvelles dates. La situation est peut-être attribuable en partie au roulement élevé de son personnel dans le service des relations de travail. En ce moment, Postes Canada peine à retenir les services d'avocats. Ceux qu'elle a partent à la première occasion.

Malheureusement, bon nombre des arbitres qui figurent sur la liste de la région du Pacifique approchent de la retraite, et nous devons les remplacer dans un avenir pas trop lointain.

Nous avons réussi à régler presque tous les griefs de l'unité de négociation TForce Final Mile sans recourir à l'arbitrage. Ainsi, des milliers de dollars ont pu servir à offrir des services aux membres.

En janvier 2016, nous avons formé trois membres au rôle de plaideurs et plaideuses, puis, en février 2019, nous en avons formé quatre autres. La région a toutefois besoin d'un plus grand nombre de plaideurs et plaideuses, surtout à l'extérieur du Lower Mainland. Le bureau régional continuera donc de recruter et d'encadrer de nouveaux candidats et candidates au cours du prochain mandat.

PROGRAMME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Le traitement des demandes d'appel du programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) a fait augmenter d'environ 35 % la charge de travail au bureau régional. La région a mis au point un excellent système de suivi pour éviter de rater les délais très serrés prévus dans les conventions collectives.

L'approbation des demandes de prestations d'invalidité de courte durée repose sur la preuve médicale et sur l'aval du médecin du membre. Par conséquent, la majorité des demandes relatives à des maladies et à des blessures de nature physique sont approuvées. Quant aux demandes refusées, environ 80 % ont un volet « santé mentale », plus difficile à prouver, car, souvent, les preuves médicales sont subjectives plutôt qu'objectives. Néanmoins, l'appel final nous permet de remporter un bon nombre de dossiers.

Il faut ajouter à nos listes des médecins indépendants qui se spécialisent en santé mentale. De plus, les membres ont présenté de nombreuses revendications visant à améliorer le PAICD. Il nous reste à obtenir ces améliorations à l'arbitrage exécutoire devant l'arbitre McPherson.

STRUCTURE ET AVENIR DU STTP

L'une des principales tâches des congrès nationaux consiste à examiner la structure du Syndicat. Le succès de nos campagnes de riposte et la croissance exponentielle du secteur des colis à Postes Canada nous ont donné une certaine marge de manoeuvre quant à la viabilité financière du Syndicat.

Nous devons néanmoins effectuer un examen approfondi de notre structure. Il est important de voir si nous sommes en mesure de continuer d'offrir des services aux membres et de les mobiliser, de maintenir l'orientation démocratique et progressiste du Syndicat, d'assurer l'autonomie des sections locales et de leur donner une voix, et de veiller à l'égalité et à l'inclusion de toutes les unités de négociation. Ce ne sont pas les compressions aléatoires ni l'élimination arbitraire de postes qui assureront le succès d'un examen de la structure.

Nous devons aussi examiner la structure de nos cotisations syndicales et voir si le Syndicat ne devrait pas augmenter ses revenus pour pouvoir maintenir tous les services dont il a été question jusqu'ici. La formule actuelle des cotisations syndicales est rétrograde. Elle exploite les membres temporaires et les laisse dans une position vulnérable.

Les statuts nationaux du STTP gouvernent la structure, les finances et les activités du Syndicat. Étant donné que le STTP élit, parmi ses membres, la majorité des personnes qui travaillent pour le Syndicat, contrairement à la plupart des autres syndicats, qui embauchent du personnel, nos statuts nationaux servent en quelque sorte de convention collective pour l'ensemble des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux nationaux et régionaux. Il importe donc de s'assurer que leurs conditions de travail sont justes et équitables.

Si la syndicalisation est une priorité du STTP, nous devons trouver de meilleures façons d'intégrer pleinement les nouveaux membres au STTP et de leur donner une voix égale à celle des autres membres.

CONCLUSION

Le présent rapport aborde une liste non exhaustive des enjeux que la région du Pacifique et le STTP dans son ensemble ont dû traiter au cours du dernier mandat. Il tente aussi de tracer la voie à suivre pour les années à venir. Les quatre dernières années ont été tellement remplies qu'il n'y a pas assez d'espace et de temps pour en rendre compte.

Il ne fait aucun doute que l'avenir réserve aux travailleurs et travailleuses des postes des défis à relever et des occasions à saisir. Le congrès national est la tribune qui nous permet de définir l'orientation du Syndicat et d'élire les dirigeantes et dirigeants des paliers national et régional. Au congrès, et c'est vrai aussi le quotidien du Syndicat, nous devons nous assurer de débattre de manière ouverte, honnête et respectueuse de la façon dont nous entendons tous ensemble poursuivre la lutte.

Il sera important de quitter le congrès dans l'unité. Nous surmonterons les obstacles et réaliserons notre vision du service postal public que si nous nous serrons les coudes et travaillons ensemble. Les travailleuses et travailleurs des postes ont remporté de nombreuses victoires, et l'avenir est entre nos mains.

Je nous souhaite, à toutes et à tous, la force et la sagesse qui nous permettront de débattre de la meilleure voie à suivre pour assurer notre avenir collectif et de tenir un congrès couronné de succès.

Pas de victoire sans lutte. Ensemble, nous vaincrons!

Solidarité,

Tim Armstrong
Directeur national de la région du Pacifique
Mars 2019

*sepb 225
ab/scfp 1979*