

## **Rapport du Vice-président de l'Atlantique**

**Les 7 au 11 avril 2008**

**Ottawa (Ontario)**

### **Négociations et revendications contractuelles**

Le SEPC et l'AFPC ont commencé à se réunir pour préparer nos négociations avec la Société des postes et Purolator.

Le SEPC se prépare, se mobilise et tient des réunions au sujet des revendications contractuelles des sections locales et de l'élection des déléguées et délégués et suppléantes et suppléants en provenance des sections locales qui ont assisté à la conférence nationale de négociations tenue à Ottawa à la mi-mars. Il s'agit d'un nouveau format, soit une conférence nationale « au lieu » de quatre conférences régionales de négociations représentant chacune des régions pour élire les membres de l'équipe et d'établir la priorité dans les revendications au palier national avec les membres et pas seulement l'équipe. Nous croyions que l'ancienne pratique consommait un temps anormalement élevé en raison des préparatifs, la reproduction et la présence du président national aux quatre conférences, d'une durée de deux à trois jours, de même que la présence et le déplacement du personnel de l'AFPC et du SEPC.

Les exécutifs des sections locales de l'Atlantique, le palier national du SEPC et l'AFPC ont travaillé en étroite collaboration sur cette question et bien que nous avons des délais très stricts, nous sommes confiants que nous avons réussi à tenir toutes les réunions des sections locales et à acheminer toutes les revendications au SEPC pour fin de traduction et de distribution à la Direction des négociations de l'AFPC, ainsi que les noms des participantes et participants à l'AFPC avant le 29 février. Une journée avait été mise de côté après la conférence nationale à l'intention de l'AFPC et de l'équipe nationale de négociations du SEPC élue au sein de leur région respective afin d'élaborer les stratégies, les priorités et recueillir les revendications qui seront présentées au Bureau de poste. Les membres avaient besoin de dire à l'équipe et l'AFPC quelles étaient les priorités au sein de leur section locale.

### **Gestion des présences**

Nous rencontrons toujours des difficultés avec la façon que cette question est gérée par les représentants locaux de la direction de la Société des postes. De nouveau, l'employeur n'aborde pas cette question avec les représentants des agents négociateurs, ceux et celles connaissant mieux les employés. Le Bureau de poste élabore et a élaboré un plan qui n'est pas seulement indiscret mais envahissant. Chacune des régions et des sections locales font face à des procédures incohérentes de la part de l'employeur.

## **Négociations liées au personnel**

Une prochaine ronde de négociations aura lieu avec notre personnel du bureau et le SEA cette année. Comme vous en êtes tous et toutes conscientes, un horaire des plus chargés nous attend, avec notre Congrès national qui aura également lieu à l'automne à Montréal.

## **Finances**

L'année 2007 a été une autre année lors de laquelle le Bureau national du SEPC et l'exécutif national ont été en mesure de gérer les fonds des membres afin d'éviter tout déficit. C'est une grande réussite, puisqu'il s'agit de la deuxième année consécutive que nous ne sommes pas en déficit. Nous avons été témoin de déficits pendant plusieurs années avant que ce nouvel exécutif reçoive des mandats stricts et instructions au Congrès du SEPC de 2005. Nous avons respecté le budget de nos membres jusqu'à ce jour et la fin de l'année 2006; toutefois, nous avons besoin de nous assurer que la SCP ne continue pas à juste transférer le travail de ceux et celles prenant leur retraite à ces membres du SEPC demeurant à l'emploi et ait recours à l'attrition pour éliminer des postes du SEPC.

## **Personnel du SEPC**

Je profite de cette occasion pour remercier le bureau national, incluant les comités pour leur travail constant dans le cadre de la représentation des membres.

## **Équité salariale**

Des audiences ont eu lieu à la Cour d'appel et nous avons reçu une décision décevante du juge. L'AFPC et le SEPC continueront de lutter et l'AFPC a trouvé des motifs suffisants pour porter cette décision en faveur de l'employeur en appel. Toutefois, après 25 ans, nous nous attendons à ce que la Société des postes dépense encore des millions en frais légaux. Ce fut la surprise totale pour nous tous. Il ne semble pas y avoir de limite à ce que l'employeur va dépenser afin d'éviter de nous payer ce qui nous revient de droit.

## **Suspension des cotisations et récupération des fonds du régime de retraite par l'employeur**

Nous pensons que cette décision de la SCP de s'accaparer des fonds pour lesquels ils sont responsables et de les utiliser pour la « nouvelle infrastructure » n'est pas correcte pour un Service national. Ces fonds nous appartiennent et nous soutenons qu'ils font partie des revenus. Cela révèle également beaucoup « l'importance » qui n'est pas partagée par l'employeur, soit de se retirer ou « de suspendre ses cotisations » à notre régime de retraite. Les marchés sont et ont été très instables et la Société des postes aurait dû attendre avant d'aller de l'avant, s'ils choisissent de le faire. Nous aurions pu utiliser les fonds pour « améliorer » le régime, au lieu de donner l'argent du régime au Bureau de poste. Nous voyons également ces fonds comme faisant partie des profits que le Bureau des postes a été en mesure de réaliser afin de donner des primes à leur

haut cadre et la PRE et PRI aux employés, particulièrement dans la foulée de l'unité de négociation la plus importante en nombre qui s'est jointe à la PRE lors de la dernière ronde de négociations. La Société des postes ne voudrait pas « se faire lancer des œufs au visage » la première année.

L'employeur nous dit que ce n'était pas un facteur contributif. Toutefois, nous savons que les fonds qui ne sont pas dépensés dans un endroit et utilisés pour quelque chose d'autre sont imputés directement au profit et aux revenus de la Société des postes « soit le facteur décisif ».

Le régime est dans une bonne position financière. Le SEPC a déposé un grief national concernant la suspension des cotisations et la récupération (reconstitution) des fonds par le Bureau de poste du régime de retraite de la SCP. Pour des raisons, nous ne mettrons jamais assez d'emphase auprès du Bureau de poste, étant les fiduciaires, qu'il s'agit de NOTRE argent, et non à la SCP. Le SEPC est toujours prudent concernant les régimes de cet employeur, puisque plusieurs employeurs privés changent de prestations déterminées à un régime de cotisations déterminées, ce qui nous ferait perdre nos avantages en matière de santé et autres avantages que nous avons payés dans ce régime et il s'agit de NOTRE argent et non celle de la Société des postes. Le Bureau de poste a récupéré 148 millions en 2007 et a l'intention de récupérer plus de 700 millions au cours des prochaines deux à trois années.

## **Congrès 2008**

Voilà une autre énorme activité à « organiser » alors que nous sommes possiblement au « milieu » de deux ou trois négociations. Toutefois, je crois que l'exécutif national réussira à relever tous ces défis.

## **Sections locales et exécutifs**

Si ce n'était pas de l'excellent travail des exécutifs de nos sections locales, le SEPC ne fonctionnerait certainement pas et ne pourrait représenter les membres comme nous l'avons fait. Le SEPC fait face à d'énormes obstacles avec les excuses imposées par notre employeur, soit de se « serrer la ceinture ». Nous avons besoin davantage de postes et de formation appropriée.

## **Invalidité et congédiement des membres du SEPC**

Les employées et employés au sein du Bureau de poste reçoivent des lettres très dérangeantes de la Société des postes en ce qui a trait à leur situation après deux années en assurance-invalidité. Lorsque le fournisseur « l'Assurance SunLife » détermine que les membres sont « totalement » invalides, ils acheminent cette information à la SCP, et au lieu de permettre à nos membres et employées de demeurer en assurance-invalidité de longue durée, laquelle nous payons tous, l'employeur exige que ces employées et employés fassent application pour une retraite médicale auprès du régime de pension du Canada, lequel à son tour conseille vivement à la SCP de « conserver l'employé dans les registres ». Cela empêche les employées et employés de contribuer à leur régime de retraite de la SCP de même que de les mettre dans une situation

financière précaire, particulièrement lorsqu'ils atteignent 65 ans et la Sun Life les déclare inadmissibles et ensuite ils dépendent du RPC et de la SV.

### **Autres conférences**

Richard et moi assisterons à la Conférence UNI à Panama à la fin avril et celle-ci n'aurait pas pu être tenue à un meilleur moment. Les bureaux de postes du monde entier sont privatisés et déréglementés et c'est notre responsabilité, à titre de représentants syndicaux et membres, de lutter contre ces mesures, ce jusqu'à la fin. Nous ne pouvons permettre à notre Bureau de poste de devenir une compagnie qui offre des services en fonction des profits et laisser les communautés se débrouiller en milieu rural canadien. Le milieu rural canadien ne signifie pas « loin dans la cambrousse ». Cela signifie à l'extérieur des limites urbaines et de la ville. L'intention de la Société des postes est de faire des profits, et si cela signifie moins ou AUCUN service pour ceux et celles dépendant des livraisons en milieu rural, alors la compagnie appuiera certainement les changements, incluant la Loi C-14 visant à déréglementer notre Bureau de poste.

### **Loi C-14 - changements proposés à la loi de la Société canadienne des postes**

C'est très semblable à l'examen du mandat de 1996.

Les préposés de repostage cueillent et acheminent ce courrier, même si la Société des postes a présentement le privilège exclusif de cueillir, transmettre et livrer les lettres au sein de notre pays. C'est le problème fondamental auquel font face ces préposés de repostage. Après un nombre d'années à essayer de trouver une solution à ce problème, des poursuites ont été entreprises et la Société des postes a gagné (jusqu'à la Cour suprême du Canada). Maintenant le gouvernement, au lieu d'intenter des « poursuites auprès de ces compagnies » qui exécutent notre travail, se complaisent dans leurs efforts de lobbying, et il est prêt à adopter une loi qui rendra légales ces mesures prises par des compagnies internationales. La Société des postes devrait avoir honte de ne pas aider les syndicats dans le cadre de cette lutte, puisqu'elle représente des chiffres d'environ 60 à 80 millions en revenus directs dont la SCP perdra.

Les préposés de repostage contreviennent présentement à la loi. La Loi C-14 changerait la loi en enlevant la plupart des lettres internationales de la Société des postes, ayant le privilège exclusif de les transmettre, livrer et recevoir celles-ci.

La plupart des syndicats de postiers s'opposent à la déréglementation des services postaux puisqu'ils croient que cela aura un impact négatif sur les employés et employées, le public, le bureau de poste et plus important encore, la culture et la structure de notre pays.

Des anciens travailleurs syndiqués ont été « évincés » des bureaux de poste de la Suède et de la Nouvelle-Zélande et ces privatisations ont fait en sorte que les milieux ruraux sont très mal desservis.

## **Griefs**

Les plaintes, les règlements au palier local, la médiation et le dépôt de griefs demeurent au sein des sections locales et l'exécutif national. Par conséquent, la charge de travail actuelle du vice-président ne diminuera pas considérablement, puisque nous continuerons de travailler avec la SCP, les RT, le bureau national et les membres afin de résoudre les plaintes et les griefs avant qu'ils soient renvoyés à l'arbitrage.

## **Éducation**

De l'éducation régionale sera peut-être disponible cette année; toutefois, il n'y aura pas de cours d'éducation national. Je pense que vous êtes tous et toutes conscientes de cette décision, puisque nous avons des négociations, l'action politique pour la déréglementation du Bureau de poste, le Congrès du SEPC, les congrès régionaux de l'AFPC, etc. Un cours national aura sans doute lieu en 2009, si les choses le permettent.

## **Dotation**

Les connaissances de la société sont impossibles à remplacer, mais la SCP ne tente même pas de mettre en place une transition, soit de « passer » certaines de ces connaissances avant que les employés quittent le Bureau de poste en s'assurant que les « nouveaux » employés aient l'occasion d'acquérir des connaissances « implicites » que nos membres possèdent. Cela ne peut pas seulement être enseigné au moyen d'une séance de formation, ou par l'entremise d'un manuel de formation. Ces connaissances doivent être transmises au moyen d'enseignement à la relève, en fonction de l'expérience, à ceux et celles ne possédant pas ces connaissances. Certains gestionnaires sont extrêmement préoccupés par le fait qu'il n'y aura pas de formation appropriée afin de retenir la clientèle de même que les employés.

## **PRE – Évaluations et procédures pour évaluer les membres du SEPC**

Il y a plusieurs mois, soit le 27 novembre, la SCP a proposé sans aucune consultation de changer, de façon arbitraire et drastique, les conditions qui doivent être rencontrées par les membres du SEPC afin d'être éligibles à recevoir la prime de rendement d'équipe et la prime de rendement individuel. Ils proposent ce qui suit :

« Les employées et employés doivent être activement au travail pour un minimum de trois (3) mois consécutifs au cours de l'exercice financier afin de recevoir une cote d'évaluation du rendement ».

Le SEPC s'est objecté immédiatement et a réussi à argumenter que ce n'était pas seulement sans fondement, cela causerait un montant évitable de stress pour les membres, puisque le nombre d'employés qui ne rempliraient pas les conditions en raison du terme « travailler activement pour trois mois CONSÉCUTIFS » seraient seulement les seules personnes à se qualifier.

Le 13 février 2008, la Société des postes a envoyé une lettre modifiée au SEPC et à notre Bureau national laquelle stipule :

La présente fait suite à notre lettre du 27 novembre 2007 concernant les changements apportés aux cotes de l'appréciation du rendement, impossible à évaluer.

Dans cette lettre, la société vous a informés que la description des personnes impossibles à évaluer serait changée pour refléter une exigence de trois (3) mois « consécutifs ». Veuillez noter que ce mot a maintenant été supprimé.

La nouvelle description se lit comme suit :

« Les employées et employés doivent être activement au travail pour un minimum de trois (3) mois au cours de l'exercice financier afin de recevoir une cote de l'appréciation du rendement ».

Il s'agissait d'une grande victoire par et pour le syndicat, puisque plusieurs membres n'auraient PAS été éligibles si nous ne nous étions pas objectés et demander qu'ils retournent au trois mois de travail actif au cours de l'exercice financier conformément à la pratique.

En toute solidarité,

le Vice-président de l'Atlantique du  
Syndicat des employé-e-s des postes et communications,

Mike Moeller