

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

**Les 4 au 8 décembre 2007**

**Ottawa (Ontario)**

Ce fut très occupé depuis notre dernière réunion de l'Exécutif et nos affrontements avec l'employeur ne cessent de s'accroître. Nous avons obtenu quelques succès grâce à l'aide des exécutifs des sections locales et des membres dans notre combat contre les injustices; toutefois, il reste plusieurs questions qui préoccupent grandement le SEPC.

### **Gestion des présences**

De nouveau, l'employeur traite de cette question sans consulter ceux qui connaissent vraiment les employées et employés de la Société. Je parle évidemment des agents négociateurs. Le Bureau de poste est en expansion et a élaboré un plan qui n'est pas seulement dérangerant mais envahissant. Ils ont également un nouveau fournisseur, soit Manulife, qui a la réputation d'intimider ceux et celles qui s'absentent du travail pour des raisons valables ce qui n'est pas de très bonne augure. Le libellé est soigneusement rédigé dans leur plan; toutefois, les pratiques exercées par certains gestionnaires, par les ressources humaines et par les relations de travail sont des plus intimidantes pour dire le moins. Il existe une raison liée aux problèmes de présence avec cet employeur et certaines sont très évidentes. Les faits sont que l'atmosphère en milieu de travail et l'environnement sont dans plusieurs cas malsains. Les syndicats soulèvent ces préoccupations depuis des années; toutefois, les employeurs choisissent d'ignorer nos commentaires et « blâment » les employées et employés pour l'absentéisme. Cela a pour conséquence que les employées et employés s'absentent du travail en raison de ce qui se passe vraiment pendant leur quart de travail. Il est évident qu'ils existent de vrais problèmes; toutefois les syndicats n'ont pratiquement aucune tribune pour soumettre des commentaires concernant la gestion des présences. Non pas que nous appuierions leurs pratiques mais nous avons vraiment des solutions que l'on pourrait proposer mais la SCP semble vouloir « agir » seule.

Nos membres ont également une responsabilité de prendre avantage du Programme d'aide aux employées et employés, qu'ils aient confiance ou non. On revendique que ce programme est confidentiel et c'est exactement ce à quoi nous nous attendons. Si les membres vivent des difficultés au travail ou à la maison, ils devraient se prévaloir de ce programme puisque c'est à leur avantage. La convention collective est précise. Il incombe à l'employeur de fournir un milieu de travail sain et sécuritaire; toutefois, l'employée et l'employé a également une obligation de rapporter des activités dangereuses et des conditions insalubres.

### **Négociations et revendications contractuelles**

Le SEPC et l'AFPC ont commencé à se réunir concernant nos négociations avec le Bureau de poste et Purolator. Cette année, nous avons également une troisième ronde de négociations avec notre personnel du bureau (le SEA). Par conséquent, vous comprendrez tous et toutes que nous avons un calendrier assez chargé devant nous. Le SEPC espère négocier une entente le plus rapidement possible puisque c'est dans le meilleur intérêt des deux parties. Toutefois, de nouveau, nous compterons sur les membres pour appuyer les équipes de négociations. Il s'agit de deux employeurs difficiles à aborder à la table, comme nous l'avons vécu auparavant; toutefois, avec un nouveau leadership au sein des deux parties, nous espérons avoir un dialogue ouvert, mettant au premier plan les intérêts des employées et employés et des membres. Mme Greene a déclaré qu'elle souhaite travailler avec les agents négociateurs et ce sera une belle occasion de le communiquer aux employées et employés. Le SEPC/AFPC n'a pas l'intention de présenter des revendications irréalistes dans le cadre des négociations; toutefois, nous ne pouvons pas nous permettre de saper davantage notre convention collective comme nous l'avons vécu lors de la dernière ronde de négociations. Le fait que deux unités négocient la même année exigera énormément de temps, d'énergie, de ressources et l'aide de l'agent négociateur, l'AFPC.

Le SEPC a besoin de clarifier des libellés qui sont interprétés très différemment par les « deux » parties, causant ainsi énormément de frustration de même que le dépôt de plaintes et de griefs qui ne sont pas nécessaires. Nous devons aussi examiner le remplacement de certains arbitres puisqu'ils sont une source de préoccupation ou sont la raison que les deux parties continuent d'avoir des questions qui ne sont pas résolues. Des lettres de l'AFPC/SEPC seront envoyées, tant au palier national que régional, à toutes les sections locales du SEPC et des réunions seront tenues peu après avec les membres visant à soulever les questions et les revendications pour chacune des sections locales. Cela permet à l'AFPC/SEPC de recevoir les commentaires directs afin de déterminer les priorités au palier local. Cela a besoin d'être fait de manière efficace et on encourage les sections locales à s'assurer que toutes leurs revendications soient discutées et votées au palier local.

### **Suspension des cotisations et récupération de l'argent de la pension par l'employeur**

La Société des postes a envoyé une note de service aux employées et employés contribuant au régime de pension de la SCP déclarant qu'en raison de l'excédent dans le régime en juin 2007, que la SCP était dans son droit de suspendre sa cotisation à titre de fiduciaire. Ce qu'il n'était « pas » indiqué dans le communiqué était que celle-ci allait « récupérer » l'argent qu'elle avait versé dans le régime au cours des dernières années. L'actuaire du régime avait

déterminé que le déficit de solvabilité était sérieux à un point que le fiduciaire, soit la Société des postes, devait s'assurer que la caisse de retraite soit « suffisante ». Le SEPC/AFPC a demandé une opinion légale pour déterminer si le Bureau de poste peut prendre des fonds de NOTRE régime, avoir une suspension des cotisations et déguiser la récupération des montants au même titre (qui selon notre opinion permet seulement à la Société des postes de ne pas « contribuer » - cela ne lui permet pas de récupérer). Nous pensons que cette décision de la SCP de prendre de l'argent pour lequel elle est responsable et qu'elle l'utiliserait pour une « nouvelle infrastructure ». Selon nous, il s'agit d'une partie des revenus.

Le régime est dans une bonne position financière; toutefois, avec les marchés qui sont instables comme ils l'ont été, nous avons clairement fait savoir notre opinion à ce sujet au Bureau de poste et nous sommes préoccupés du fait qu'il est non seulement interdit de récupérer ces sommes, mais aussi que cela n'est pas dans « l'intérêt » du régime de retraite. Le SEPC a déposé un grief national concernant la suspension des cotisations et la récupération des montants par le Bureau de poste du régime de retraite de la SCP. Pour des raisons valables, nous ne mettrons jamais assez d'emphase auprès du Bureau de poste, étant le fiduciaire, qu'il s'agit de NOTRE argent, et non à la SCP. Une autre question que les employées et employés cotisant au régime ne laisseront jamais tomber, c'est le Régime de retraite à prestations déterminées. Plusieurs employeurs tentent de les convaincre faussement de passer aux Cotisations déterminées (CD) au lieu des Prestations déterminées (PD). Le régime de retraite est en soi un « salaire différé » auquel nous avons droit et c'est la façon que nous le reconnaissons. Il s'agit du « travail » que nous accomplissons et c'est notre Avenir.

### **Congrès 2008**

De nouveau, il s'agit d'un autre événement important à « organiser » lorsque nous sommes dans le « milieu » de deux ou trois négociations. Toutefois, je crois que nous réussirons à réaliser tous ces objectifs mis devant cet Exécutif national. Nous serons prêts à faire face à cet événement au même titre qu'avec les négociations et nous avons décidé qu'il ne s'agit pas d'une bonne stratégie pour le prochain congrès. C'est trop de travail pour les sections locales, les membres et l'Exécutif national et le bureau dans la même année. On a donné des mandats précis à l'Exécutif national lors du dernier congrès et parmi ces mandats figurait que l'on soit responsable au plan financier et d'examiner différentes options afin de réaliser des économies. Plusieurs situations différentes ont été prises en considération et certaines ont été un succès alors que d'autres n'étaient pas réalisables.

## **Sections locales et exécutifs**

Si ce n'était pas de l'excellent travail de nos exécutifs des sections locales, le SEPC ne fonctionnerait certainement pas et ne représenterait pas 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.

## **Finances**

Il semble que ce soit une autre année au cours de laquelle le bureau national du SEPC et l'Exécutif national en place aient été en mesure de gérer les fonds des membres afin d'éviter un déficit. Il s'agit d'une grande réussite, puisque nous avons été témoin de déficits au cours de nombreuses années avant que le Congrès du SEPC de 2005 donne des instructions et un mandat strict au nouvel exécutif d'éliminer le déficit. À ce jour, nous avons respecté le budget des membres pour cette année; toutefois, nous avons besoin de nous assurer que la SCP ne continue pas à confier le travail des retraitées et retraités aux membres du SEPC toujours à l'emploi de celle-ci.

## **Personnel du SEPC**

J'aimerais profiter de cette occasion pour remercier la consœur France Beaudin pour ses nombreuses années de service au sein du SEPC. France a décidé de quitter le SEPC en juin 2007 après 18 années avec nous. Nous lui souhaitons la meilleure des chances dans ses projets futurs. Merci France. Le personnel du bureau national travaille bien avec l'exécutif et les membres du SEPC.

## **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 ». C'est l'aspect humain qui angoisse aussi les employées et employés ayant pour conséquence que ceux-ci mettent fin à leur emploi à la Société des postes. Si l'employé ne suit pas les instructions de la Société des postes et ne les met pas en application, ils sont congédiés. Par conséquent, ils n'ont pas droit à certains avantages. Ces employés sont les « plus vulnérables » de tous les travailleurs et pourtant cet employeur a choisi de rompre les liens avec l'employé. Le SEPC/AFPC demandera une opinion juridique et nous allons

contester cette question au moyen de la procédure de grief et après avoir épuisé ce recours, nous approcherons la Commission des droits de la personne. Ce n'est pas la façon que les employés s'attendent à être traités lorsqu'ils sont les plus vulnérables. Cela s'adresse à tous les employées et employés et ne vise pas seulement le SEPC. L'inhumanité et la légalité seront contestées par le SEPC si il y a possibilité de succès.

### **Autres conférences**

Richard et moi avons été à Athènes, en Grèce en mai pour la Conférence UNI. On n'aurait pu trouver de meilleure occasion pour rencontrer d'autres représentants syndiqués de Bureau de poste du monde entier puisque que nous subissons une déréglementation de « façon sournoise ». Ce que je veux dire par cela est que des multinationales déguisées enlèvent lentement certaines portions des opérations de la Société des postes. Les entreprises internationales de repostage qui existent maintenant prennent charge de notre courrier et de sa distribution dans le monde entier. La Loi C-14 en est à sa deuxième lecture au Parlement et nous n'en avons pas entendu parler dans les médias ni de notre employeur. Nous avons une responsabilité de communiquer avec notre député et lui demander de ne PAS appuyer cette loi, puisqu'elle permet à des entreprises comme le Spring Global Mail (SGM), une entreprise commune globale, qui combine les compétences, les systèmes, les réseaux et les produits de TNT, Royal Mail Group et Singapore Post. La responsabilité de la clientèle de Spring, les biens immobilisés restreints et les affaires futures aux États-Unis étaient assumés par Pitney Bowes en mars 2007. On peut lire sur le site Web de Spring qu'ils sont le plus gros fournisseur de courrier international privé au monde.

C'est très semblable à l'examen du mandat de 1996; toutefois ce gouvernement ne veut pas entendre parler de témoins ou d'orateurs devant le comité. Les entreprises internationales de repostage qui existent maintenant cueillent et acheminent le courrier aux autres pays où celui-ci est traité et reposté à un coût plus bas. Une certaine portion est envoyée aux États-Unis, où le taux de base est légèrement plus bas. Certaines entreprises l'acheminent à des pays en voie de développement qui ont des taux plus bas en raison d'un système international de courrier à deux niveaux qui est conçu, en partie, pour aborder les différences entre les pays en voie de développement et les pays développés. Par conséquent, les entreprises de repostage cueillent et acheminent ce courrier, mais 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 entreprises. Après un nombre d'années à essayer de trouver une solution à ce problème, la Société des postes a intenté une poursuite contre ces entreprises de repostage et a gagné (ce, jusqu'à la Cour suprême du Canada). À ce moment-ci, ces entreprises de repostage contreviennent à la loi. Le projet de Loi C-14 changerait la loi en retirant les

lettres internationales du privilège exclusif de la Société des postes de livrer les lettres.

La plupart des syndicats de postiers s'opposent à la déréglementation des services postaux parce qu'ils croient que cela aura un impact négatif sur les employées et employés, le public et le bureau de poste. La majorité des travailleuses et travailleurs des bureaux de postes en Suède et de la Nouvelle Zélande ont perdu leur emploi et ces privatisations ont eu pour résultat que les secteurs ruraux sont mal desservis.

J'étais en Colombie pour plus d'une semaine à titre de délégué de l'Est du Canada pour l'AFPC, avec seize autres représentants du ONG, de sept pays différents. Le thème de la conférence était « Témoins de la Paix ». Vous pouvez voir le travail accompli par cette organisation au [www.witnessforpeace.org](http://www.witnessforpeace.org). Les frais ont été déboursés par le Fonds de justice sociale de l'AFPC, lequel est actuellement financé par les employeurs au moyen de fonds obtenus dans le cadre des négociations. Ce fut toute une expérience de réaliser la cruauté et la pauvreté vécue en raison des grandes entreprises qui détruisent les terres en vue d'acquérir les ressources et qui déplacent des centaines de milliers de personnes. Il ne s'agissait pas d'un voyage avec un hébergement auquel nous sommes habitués lorsque nous voyageons. Des journées remplies à visiter des communautés et à voir les gens qui sont affectés. Ce Fonds de justice social doit continuer à titre de syndicat représenté également puisque nous avons une obligation, ce, « non seulement que dans le milieu de travail ».

### **Griefs**

Les griefs du SEPC ont été redonnés à l'AFPC et il y avait plusieurs raisons fondamentales pour cette décision qui a été prise par l'Exécutif national. Toutefois, les plaintes, les règlements, la médiation et le dépôt des griefs demeurent la responsabilité des sections locales et de l'Exécutif national. Toutefois, les arbitrages seront effectués par les représentantes et représentants de l'AFPC. Ayant dit cela, au sein de la région de l'Atlantique, il est rare que nous atteignons le dernier palier de l'arbitrage, puisque nous abordons les problèmes et réglons toutes les plaintes sauf pour environ 1 à 3 %. 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 à régler les plaintes et les griefs avant de se rendre au palier de l'arbitrage.

### **Éducation**

Le Cours d'éducation national qui a été animé et préparé par notre Comité d'éducation national en juin a obtenu un grand succès. Marilyn et le reste de l'équipe des membres du comité qui comprenait Edie Leger, Marina Anstey,

Shelly MacIntosh et Michel Caron ont fait un excellent travail et les participantes et participants formaient un heureux mélange ce qui a contribué au succès du cours. C'était de loin le meilleur cours d'éducation national qui ait été présenté par le SEPC depuis longtemps. Comme d'habitude, le bureau national a été déterminant dans le cadre des préparatifs du matériel. Nous avons reçu des accolades de plusieurs des participantes et participants et nous les en remercions. Cela facilitera l'élaboration du prochain cours puisque la participation des membres a grandement contribué à l'ensemble.

### **Dotation**

Selon mon opinion, la Société des postes n'a pas été visionnaire concernant la relève de la dotation. Nous avons tellement d'employés à terme et à temps partiel qui remplacent les personnes qui quittent. Il est impossible de remplacer les connaissances de la Société mais la SCP ne tente même pas de faire la transition, soit « transmettre » certaines de ces connaissances avant que les personnes quittent le Bureau de poste en assurant que les « nouvelles » personnes aient l'occasion d'acquérir les connaissances que nos membres possèdent. Celles-ci ne peuvent simplement pas être transmises dans le cadre d'une séance de formation ou au moyen d'un manuel de formation. Elles doivent être transmises, au moyen de l'enseignement à la relève, par des personnes expérimentées à ceux et celles qui ne possèdent pas les connaissances. Il existe certains gestionnaires qui commencent à être extrêmement préoccupés par le fait qu'il n'y aura aucune formation appropriée afin de retenir les clients de même que les employées et employés.

En toute solidarité,

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

Mike Moeller