

**Rapport du Directeur de l'Atlantique  
à la réunion de l'Exécutif national du SEPC  
Septembre 2006**

Au cours des dernières années, le SEPC et son effectif ont dû composer avec de nombreux changements qui ont eu lieu au sein de la SCP. Inutile de mentionner que les premiers huit mois de cette année ont été des plus stressants.

Le milieu de travail du contrôle de la production a vécu d'énormes changements ayant pour conséquence que toutes les personnes impliquées ont été très occupées afin de s'assurer que la situation soit mise en application dans le cadre d'une transition, au sein de laquelle les membres se sentiraient bien reconnus. J'aimerais remercier le Bureau national et le Président national pour leur contribution durant ces temps pénibles et des plus stressants. Leur aide a été des plus précieuses. Les exécutifs des sections locales et les président-e-s des sections locales ont représenté les membres de façon tellement juste et démontré un énorme engagement de leur part. Je ne serais pas juste si je ne leur disais pas un gros MERCI pour tout le travail accompli dans le cadre de cette restructuration de même que tous les problèmes qu'ils ont réglés au sein de leur section locale, ce, sans que les membres en aient eu connaissance.

Mon travail et la représentation sont demeurés les mêmes, soit un plein engagement de ma part que j'honorerai et je ferai de mon mieux pour tous les travailleurs et travailleuses du SEPC. Les exécutifs des sections locales sont toujours présents aussi.

Le SEPC s'engage à représenter les intérêts de tous les membres et le traitement de nos membres est d'une importance capitale dans la façon de vivre les changements liés à la structure et l'organisation.

La Société des postes s'est quelque peu améliorée en ce qui a trait à la question des consultations nationales et locales au cours de l'année passée avec le SEPC et nous tenterons de leur faire comprendre ce que le mot « significatif » veut dire et qu'il devrait être interprété de la façon suivante à savoir mieux représenter les employé-e-s ET l'entreprise. Il existe toujours un manque de leur part. Le syndicat peut contribuer à la croissance des affaires et travailler, si on demande aux travailleurs et travailleuses d'y participer sérieusement, mais nos objectifs est de minimiser les répercussions sur nos membres lorsque les changements se produisent.

La formation au sein de plusieurs endroits est la question-clé dans le travail que nous effectuons. La technologie a fait que la Société est très orientée sur les affaires ce qui affecte directement nos membres, puisque le Bureau de poste se plaindra, de nouveau, des coûts de la main d'œuvre. Ce sont toujours de mauvaises nouvelles pour nous.

## **PENSION**

Le niveau de confort avec notre nouveau régime de pension se détériore en raison des nombreuses mesures prises par le Bureau de poste.

Ils ont transféré de l'argent des Dispositions supplémentaires à la retraite au Régime de pension agréé de la SCP. Le but des DSR est de fournir aux employé-e-s de la SCP et leurs survivant-e-s des droits aux avantages de la pension qui dépassent les restrictions imposées par la Loi de l'impôt sur le revenu et la Loi sur les normes de prestation de pension. En 2004, le Conseil national d'administration de la SCP a approuvé une modification aux DSR afin de permettre le retrait de tout ou une partie de l'excédent de l'actif afin d'aider le financement de ses obligations conformément au RPA de la SCP. Cette initiative a été portée à l'attention du Comité consultatif sur la pension de la SCP et a été rapportée dans le rapport annuel de 2004 du RPA de la SCP. Puisque les DSR sont gérées conformément aux exigences applicables de la Loi de l'impôt sur le revenu, la modification de 2004 devait avoir l'approbation de l'Agence du revenu du Canada.

Jusqu'à ce jour, la SCP a transféré les montants approximatifs suivants des DSR au RPA :

2004 – 78 \$ millions  
2005 – 32 \$ millions  
2006 – 48.6 \$ millions

Apparemment, les montants précités représentent l'excédent de la valeur actuarielle de l'actif net dépassant la valeur actuarielle du passif accumulé découlant du régime de pension dépassant chaque année correspondante des opérations des DSR.

Il est évident que cet arrangement est pratique pour la SCP avec ses obligations de financer les manques importants de solvabilité dont le RPA a vécu au cours des dernières années. Toutefois, la modification habilitante exigeait l'autorisation de l'Agence du revenu du Canada et semblerait être légale.

La Société des postes s'est également plainte concernant notre « définition » du régime des avantages sociaux et aimerait bien que l'on change à un Régime de participation, lequel diminuerait les avantages sociaux fournis et gagnés par les employé-e-s.

La SCP a déjà insinué que la partie de la participation des employé-e-s au régime aura besoin d'être augmentée puisqu'ils se plaignent constamment qu'ils doivent investir de l'argent dans le fonds afin de couvrir tous les manques actuariels. Ils doivent faire cela en raison de la Loi, non parce qu'ils veulent assurer l'avenir des employé-e-s. Voilà pourquoi ce n'est pas surprenant si le Bureau de poste veut augmenter notre participation et diminuer leur partie, puisque ce sera une de leurs revendications lors de la prochaine ronde de négociations avec tous les agents négociateurs.

## **PROCHAINE VISION DE LA PDG/SEPC**

Le Bureau de poste a une nouvelle PDG, Mme Moya Greene. Je n'ai pas eu l'occasion de la rencontrer ni de lui parler et j'ai bien hâte de le faire. Je crois que nous devrions lui présenter l'énoncé de vision du SEPC au sein de l'Atlantique et je crois que les autres VPR et le Président national du SEPC ont déjà rencontré Mme Greene et ont eu la chance de lui transmettre leurs attentes à savoir ce que nous voulons pour nos membres.

Notre Syndicat fait l'objet d'attaques constantes depuis des années et il faut éteindre l'animosité qui s'est envenimée. Avec un nouveau leadership, il va y avoir des occasions pour interagir de façon différente et dialoguer avec l'employeur. Les communications au sein de notre travail sont tellement importantes et l'Exécutif national aura sans doute une approche différente vis-à-vis les Relations de travail à l'avenir, mais nous nous attendons à de grandes améliorations, non seulement dans ces domaines, mais dans tous les domaines avantageant nos membres. La communication et le dialogue sont d'une importance capitale.

## **FORMATION/ÉDUCATION/RÉGIONAL**

En juin, la région de l'Atlantique a tenu une séance de formation/éducation, de deux jours, à Moncton pour les représentant-e-s de toutes les sections locales de l'Atlantique. Ce cours s'intitulait « Traiter avec la direction » et l'orientation était précise et des discussions ouvertes et transparentes ont été tenues parmi les participant-e-s. Il était évident que tous les milieux de travail avaient des problèmes de la même importance et qu'ils devaient être abordés de façon appropriée. Nous avons besoin d'envoyer un message plus fort. Le nombre de nos membres est toujours à la baisse avec la charge de travail qui est imposée à nos membres et le travail qui est donné en sous-traitance à l'AOPC et à la Direction.

Nos membres sont également proches de la retraite et nous avons de la difficulté à passer ce message à la SCP.

## **GRIEFS**

Des questions ont exigé l'intervention des Relations de travail, des exécutifs des sections locales et du Bureau national du SEPC de même que les bureaux de l'AFPC. Il est toujours de mise de faire des remerciements lorsque plusieurs de ces questions sont réglées et le travail ardu de toutes les parties est apprécié. Les exécutifs des sections locales travaillent énormément, travail qui n'est pas reconnu par plusieurs, mais le Bureau national et moi désirons les remercier et je remercie le Bureau national. Plusieurs griefs seraient renvoyés à l'arbitrage si ce n'était pas de la coordination et des compromis de ces parties d'obtenir ce qui est mieux pour toutes les personnes impliquées.

Malgré de nombreuses années d'affrontements, la région de l'Atlantique a été chanceuse d'établir des relations où nous pouvons voir le point de vue de l'autre partie et nous réglons plusieurs problèmes importants avant qu'ils dégénèrent.

Le dialogue de confrontation ne fonctionne pas dans notre région et il semble lorsque les membres obtiennent ce qu'ils souhaitent, ou presque, alors une approche de certains compromis de la part des deux parties devient nécessaire.

## **ABSENCES**

De nouveau, l'employeur met en place des « outils » pour contrôler non seulement notre travail mais également nos absences. Il existe des problèmes concernant les absences, et la Société refuse d'écouter le SEPC et d'améliorer les milieux de travail. S'ils nous permettaient de participer aux questions liées à la santé et sécurité, et non justement le faire pour se conformer à la loi, les présences s'amélioreraient.

J'attribue le mérite à qui de droit. Le réseau de serveur a demandé et a réussi à obtenir de nouveaux postes de travail au CNP. Ils ont également réussi à obtenir de nouveaux ordinateurs et ceux-ci sont nettement mieux du point de vue ergonomique pour les membres. Je crois que cela améliorera la question des absences, puisque certaines étaient reliées aux micro-traumatismes répétés, au canal carpien, etc. Ils doivent s'assurer que le milieu de travail soit un endroit au sein duquel vous désirez vraiment être présents à tous les jours. Ils ont le taux d'absences le plus élevé au sein de notre effectif syndical. Ils ont besoin également d'aborder d'autres questions importantes, ce, de façon sérieuse.

## **ÉDUCATION**

Le SEPC discutera la question d'un cours national d'éducation dans le cadre de notre réunion de l'Exécutif national en septembre. J'ai recruté et reçu plusieurs demandes de la région de l'Atlantique concernant un cours sur les griefs, qui devait avoir lieu en juin cette année. Pour plusieurs raisons, ce cours a été annulé et nous espérons fixer une nouvelle date. Je présente mes excuses à tous ceux et celles qui en ont fait la demande et qui n'ont pas eu l'occasion d'y participer. J'espère que les mêmes membres seront toujours intéressés, bien que l'un ait quitté notre unité de négociation depuis et d'autres ont déclaré qu'ils n'y participeraient pour toutes sortes de raisons à l'automne. J'espère toujours voir des participant-e-s de notre région de même qu'un grand nombre des autres régions. Les dynamiques du comité ont changé depuis mon dernier rapport, puisque Sandra a donné naissance à une petite fille et est en congé de maternité. Toutes mes félicitations Sandra. J'ai pleinement confiance dans les autres membres, et au besoin, nous solliciterons l'aide des suppléant-e-s. De toute façon, il s'agit de leur rôle et sont en « disponibilité ». L'éducation pour les membres est très importante.

Le Comité national d'éducation travaillera dans les prochains mois sur la question de quel genre de cours, quand et l'endroit qui sera décidé par l'Exécutif national du SEPC, représentant le mieux les membres, d'un bout à l'autre du pays.

## **RECRUTEMENT**

L'AFPC/SEPC n'a pas été en mesure d'obtenir le nombre requis de cartes signées par Rogers Communications. Ce fut décevant mais nous sommes toujours à la recherche active de nouveaux membres.

## **ÉQUITÉ SALARIALE**

Il s'agit d'une question des plus sensibles pour le SEPC, puisque nous avons remporté la victoire et l'employeur est l'un des rares au Canada à ne pas avoir payé aux membres ce qui leur est DÛ. C'est une honte. Les membres doivent communiquer avec leur député. Le Syndicat a fait et fait toujours sa part mais plusieurs membres croient que leur voix n'est pas entendue par leur député. C'est très loin de la vérité.

Je peux garantir que si tous nos membres, faisant partie de cette plainte en matière d'équité, communiqueraient avec leur député, des pressions seraient exercées sur ces décideurs de la Société des postes de régler et mettre un terme à cette question une fois pour toute. La direction des affaires légales à la SCP ont sans doute dépensé bien plus ce à quoi nous avons droit. Nous sommes chanceux de relever de l'AFPC à cet égard, puisque les frais juridiques en soi, nous auraient forcé à abandonner la plainte il y a plusieurs années. Nous devons remercier l'AFPC puisqu'ils ont dépensé des millions de dollars en raison d'un employeur qui aurait pu régler cette question en 1983.

## **COMMUNICATIONS LOCALES ET NATIONALES**

Il existe une opportunité dans la prochaine année d'établir des relations de travail avec les gestionnaires. Les gestionnaires peuvent rendre la vie très inconfortable pour tous les membres, en laissant traîner les choses, violant la convention collective de façon délibérée, et voulant des conflits de pouvoirs. Mais il existe des gestionnaires ouverts désirant travailler avec le SEPC et nous devons éviter plusieurs situations qui peuvent facilement être réglées au lieu de juste déposer des griefs.

## **DÉPENSES**

Cette question fait toujours jaser les membres. Nous avons une représentation efficace au palier national, régional, jusqu'à la base des membres, soit le palier local. Le Bureau national et l'Exécutif national sont toujours très conscients des dépenses, et nos déplacements sont effectués conjointement avec d'autres réunions et cours prévus. Ceux-ci comprennent les réunions liées à la pension, l'expansion du service, l'éducation, la santé et la sécurité, et autres. Le SEPC a donc été en mesure d'économiser beaucoup d'argent et nous savons que cet argent est l'argent des membres. Nous nous conformons à toutes les instructions qui nous ont été données au

Congrès et nous essayons très fort de servir les membres tout en étant prudent et vigilant avec les fonds.

### **EMPLOYÉ-E-S À TERME ET À TEMPS PARTIEL**

Les membres sont grandement préoccupés par cette question de même que le Syndicat et continue et je réitère :

L'employeur utilise des employé-e-s à terme et à temps partiel, de façon très négative et voulue, ce qui a pour effet de créer une main-d'œuvre très malsaine. La prolongation d'heures est accordée aux membres à temps partiel et nous acceptons cela en autant que ce soit utilisé dans les meilleurs intérêts des membres touchés, mais le SEPC réalise maintenant que des employé-e-s à temps plein sont requis en raison de l'abus régulier. Cette manipulation a besoin d'être abordée et tous nos membres, incluant les employé-e-s à terme, ont besoin d'une dignité et d'une santé en milieu de travail.

Les changements se produisent à une vitesse telle, que nous devons donner une divulgation complète des renseignements aux membres et que ceux-ci nous aident afin que le Bureau de poste soit un endroit où les personnes désirent et aiment travailler. Cela ne peut se produire lorsque la Société tente d'accroître la charge de travail et réduire le nombre de nos membres et notre salaire, ce, avec une participation « symbolique » du SEPC.

En toute solidarité,

Mike Moeller