



Le 10 décembre 2014

Deepak Chopra
Président-directeur général
Société canadienne des postes
N1250-1701 Riverside Dr.
Ottawa (ON) K1A 0B1

Cher monsieur Chopra,

Objet : Réunion publique annuelle et communications de
la Société canadienne des postes

Les membres de l'exécutif national du SEPC continuent de croire dans notre compagnie, ses employées et employés, et nos membres. Cela dit, alors que la vision, les valeurs et les comportements de leadership de la Société canadienne des postes semblent être efficaces sur papier, malheureusement, la réalité est toute autre, elle fait peu pour faire valoir ses avantages à moins qu'ils soient appliqués dans toute l'organisation. Nous sommes inquiets par les agissements de la Société canadienne des postes dans ses comportements de leadership comme sa « prise de décision » et sa « responsabilisation », plus particulièrement dans les domaines de la communication, de l'orientation et la croissance.

Dans le même ordre d'idée, nous observons les communications transmises par le gouvernement fédéral; nous croyons que la Société a tendance dans ses communications de focaliser délibérément ses discussions et ses pensées sur une idée très précise (à savoir à l'avantage du maître du processus et/ou du rédacteur). Ce genre d'approche s'avère être un tout autre objectif à savoir d'entretenir un dialogue transparent avec les parties concernées (notre unité de négociation, les employées et employés, et les membres). Nous avons

formulé des commentaires dans le passé du fait que nous avons été impressionnés en partie par les expressions utilisées au goût du jour de monsieur Hamilton. Nous continuons de croire que l'utilisation de ces mots à la mode en eux-mêmes accomplira bien peu pour « exploiter l'efficiencia » ou « créer des synergies » au sein de l'organisation, à moins de faire preuve de transparence et de discussions ouvertes.

Premier exemple : la Société a pris un engagement auprès du gouvernement du Canada que la prime de rendement ne serait pas versée à nos membres (et à toutes et tous les employés de la Société canadienne des postes) tant que la nouvelle entente sur la pension demeurera en vigueur. Parallèlement, la Société continue d'éviter cette question, en déclarant que le PPR ne peut être versé puisque nous ne rencontrons pas nos objectifs. La Société oublie toujours de communiquer un infime détail... son engagement pris auprès du gouvernement du Canada. Cet engagement a été confirmé par l'ancien ministre des Finances, Jim Flaherty, et de nouveau par Joe Oliver, ministre actuel des Finances.

Le deuxième exemple porte sur les communications ayant trait au régime de retraite. La Société canadienne des postes continue d'axer ses communications sur l'indexation. Si la Société était sérieuse en ce qui a trait aux consultations de bonne foi avec les parties intéressées, nous aimerions comprendre pourquoi l'organisation concentre son attention et ses discussions uniquement sur cette question. De plus, le message de l'organisation a souvent porté sur sa position « d'être coincé financièrement », ce qui est contraire aux profits réalisés dans son troisième trimestre, en plus de nos revenus significatifs prévus au cours de notre période la plus achalandée, à savoir d'octobre à décembre. Dans le cadre de presque toutes les consultations tenues cette année, plus particulièrement celles portant sur l'élimination des postes relevant du SEPC, celle-ci débutait avec la déclaration suivante : « Comme vous le savez, la Société vit présentement des temps très difficiles. » Est-ce que quelqu'un a créé et approuvé une



« lettre type visant à éliminer des postes »? Il est hypocrite de poursuivre l'utilisation de ce raisonnement pour éliminer les postes représentés par le SEPC-AFPC puisqu'il n'est pas vraiment fondé.

Il est évident que la Société canadienne des postes continue de mettre en application son plan d'action en 5 points, un plan avec lequel nous sommes toujours en désaccord. En outre, il semble y avoir un fossé dans la communication entre les différentes parties au sein de l'organisation. La Société fonctionne de façon traditionnelle et malgré les tentatives de créer une nouvelle « poste moderne », nous continuons de voir ces répercussions puisque la Société va d'une « entreprise axée sur le courrier transactionnel » vers une « entreprise axée sur les colis ». La Société continue de couper nos postes qui souvent ne fait aucun sens ou très peu. Ces coupures n'ont également aucune valeur pour une organisation qui a réalisé des profits convenables au cours de son dernier trimestre, et qui réalise présentement des profits importants. En exemple, les revenus du courrier transactionnel sont à la baisse, mais les revenus liés à la livraison de colis sont à la hausse. Toutefois, nous avons des postes vacants au sein de la Section des « réclamations auprès des consommateurs » et le nombre de nos postes au sein de cette section a diminué au cours des années. Une fois de plus, notre secteur de colis est à la hausse mais le nombre d'agents traitant les réclamations sont à la baisse. Manon Fortin, gestionnaire nouvellement nommée au sein du secteur des réclamations nous a approchés la semaine dernière en ce qui a trait à l'horaire des congés annuels. La Société déclare qu'en raison de besoins opérationnels, nos membres auront moins de temps à passer avec leur famille au cours de la période des fêtes, puisque la Société impose et met en oeuvre une interdiction de prendre des congés durant 7 semaines. La période d'interdiction est directement liée au nombre d'employés et d'agents que nous avons perdus dans ce groupe. Ces décisions n'auront pas seulement un impact sur nos membres ayant une convention collective qui les lie juridiquement à la Société, mais également sur la Société et sa clientèle. Si l'activité des colis est à la hausse, le bon sens voudrait



que nous mettions fin à la coupure de postes au sein de la section traitant les réclamations liées aux colis auprès de notre clientèle.

L'équipe du Service d'imprimerie de la Société canadienne des postes est un autre exemple. Le 24 novembre 2014, la Société a « consulté » notre section locale d'Ottawa en ce qui trait à la dissolution de l'équipe du Service d'imprimerie. Catherine Viau, directrice du groupe, a présenté la décision comme un besoin de changement pour demeurer viable financièrement en ces temps difficiles. Nous croyons fermement que l'équipe n'était pas seulement financièrement viable et durable mais également rentable. La section locale tente toujours d'obtenir des informations et la direction a confirmé que la décision de dissoudre le groupe était en fait « stratégique » plutôt que « financière », en opposition au raisonnement fourni par la Société dans le cadre de sa présentation. La Société rompra les contrats externes avec sa clientèle en vue de dissoudre le groupe. Nous pouvons donc conclure que certains gestionnaires et directeurs prennent des décisions égocentriques en vue de maximiser leur rémunération mise « à risque ».

Nous demeurons préoccupés par le plan stratégique de la Société ayant trait à la croissance. La Société change la façon que nous nous occupons de nos « points de remise » en coupant dans la livraison à domicile et en remplaçant une partie de la livraison à domicile par des boîtes postales communautaires. Ce changement aura un impact important sur nos services à la population canadienne, l'emploi au Canada, les aînés et les individus ayant un handicap. Bien que la Société canadienne des postes déclare qu'elle aidera ces personnes dans le besoin, nous n'avons toujours pas vu ce plan d'action et la façon que la Société canadienne des postes prévoit s'occuper de ces demandes. En outre, bien que nous sommes manifestement d'accord avec la croissance des activités liées aux colis, nous sommes toujours en désaccord avec le nombre de coupures et le refus d'examiner d'autres secteurs d'exploitation. Notre Élément n'a pas été aussi silencieux que le STTP concernant le service bancaire postal, puisque



nous examinons toujours nos options, mais nous demeurons extrêmement préoccupés par le manque de discussion et de la transparence ayant trait à cette question. Le 10 février 2014, le journal *Blacklok's Reporter* a publié un article sur le service bancaire postal : « Les dossiers confidentiels de la Société canadienne des postes obtenus par le journal Blacklock's Reporter révèlent que le service bancaire postal serait une « stratégie gagnante et payante » avant que le conseil des ministres ait mis fin à l'étude de façon abrupte et camoufler le rapport en faveur d'énormes compressions et de fortes hausses de tarifs cet hiver... ». Nous serions moins que surpris d'apprendre que le mandat du gouvernement fédéral était d'étouffer l'étude en faveur des coupures et de hausser les tarifs. Toutefois, cela dit, nous croyons que ces questions devraient faire l'objet de discussion à tout le moins. Ces documents, obtenus au moyen d'une demande d'accès à l'information, étaient sensiblement censurés et la Société déclare qu'elle protégeait son entreprise, étant une « société concurrente ». Bien que nous comprenions en partie la théorie de l'argument, il n'existe pas de raison professionnelle à savoir pourquoi on empêche la diffusion de l'information à l'interne, plus particulièrement avec les employées et les employés de la Société canadienne des postes et les unités de négociations représentant ces employés. Lors de la réunion publique annuelle de la Société canadienne des postes, tenue le 18 novembre 2014, l'ACMPA et le STTP ont formellement demandé une copie complète du document. Veuillez prendre note que la présente servira également de demande officielle pour recevoir une copie complète du document et de notre participation aux discussions avec le Conseil d'administration sur cette question.

En bref, bien que nous comprenions que « les marchés soient en mutation » et nous réalisons que la Société continue de mettre en œuvre son plan d'action en 5 points, nous nous réservons le droit d'être en désaccord avec le plan ou les questions importantes soulevées concernant les communications, l'orientation et la croissance. Un plan stratégique vise à valoriser et assurer une



croissance des revenus de l'organisation tout en respectant le concept à « l'avantage de ses clients, employés et de tous les Canadiens ». Nous ne sommes pas toujours convaincus.

Nos meilleures salutations,

Les membres de l'exécutif du SEPC

