

**TRUDEL  
NADEAU  
AVOCATS**  
S.E.N.C.R.L.

<sup>H</sup> M<sup>r</sup> Louis-Claude Trudel (1952-2008)

## télécopie

M<sup>e</sup> Gaston Nadeau  
gnadeau@trudelnadeau.com

Place du Parc  
300, rue Léo-Pariseau  
Bureau 2500  
Montréal (Québec)  
H2X 4B7

Téléphone : (514) 849-5754  
Télécopieur : (514) 499-0312

www.trudelnadeau.com

Destinataire :

M. Andrew Boyle, CIRB	613.941.4461
Me Mary J. Gleason, SCP	613.230.5459
Me George Rontiris, APOC	613.563.8001
Me Sean McGee, ACMPA	613.788.3665

Objet :

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* et une demande en vertu de l'article 18.1 dudit *Code* visant le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, requérant ; la Société canadienne des postes, employeur ; Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, agent négociateur ; l'Association des officiers des postes du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, parties intéressées. (27915-C)  
**Notre dossier : 37000/GN**

Date :

2 juillet 2011

Nombre de pages transmises incluant la page de garde :

18

**MESSAGE :**

**AVIS DE CONFIDENTIALITÉ :**

Tout document envoyé par télécopieur est confidentiel. Toute personne prenant connaissance du présent message sans en être le destinataire ou son employé est avisée qu'il est strictement interdit de diffuser, distribuer ou reproduire l'information y contenue. Si ce document vous a été envoyé par erreur, veuillez en aviser immédiatement l'expéditeur par téléphone. Veuillez, de plus, lui retourner par courrier la transmission originale reçue sans la reproduire.

TRUDEL  
NADEAU  
AVOCATS  
S.E.N.C.R.L.

<sup>h</sup> M<sup>e</sup> Louis-Claude Trudel (1952-2008)

Montréal, le 21 juillet 2011

PAR TÉLÉCOPIEUR & XPRESSPOST

**Me Gaston Nadeau**

gnadeau@trudelnadeau.com

Place du Parc  
300, rue Léo-Pariseau  
Bureau 2500  
Montréal (Québec)  
H2X 4B7

Téléphone : (514) 849-5754  
Télécopieur : (514) 499-0312

www.trudelnadeau.com

Information :  
info@trudelnadeau.com

**Me Sean McGee**

**NELLINGAN O'BRIEN PAYNE**

50, rue O'Connor, bureau 1500  
Ottawa (Ontario)  
K1P 6L2

**Objet :** Concernant le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* et une demande en vertu de l'article 18.1 dudit *Code* visant le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, requérant ; la Société canadienne des postes, employeur ; Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, agent négociateur ; l'Association des officiers des postes du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, parties intéressées. (27915-C)

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I – Industrial Relations)* and an application filed pursuant to section 18.1 concerning Canadian Union of Postal Workers, applicant; Canada Post Corporation, employer; Canadian Postmasters and Assistants Association, bargaining agent; Association of Postal Officials of Canada and Public Service Alliance of Canada, interested parties (27915-C)

**Notre dossier : 37000/GN**

---

- 2 -

Cher Confrère,

Je vous prie de trouver ci-joint copie de nos répliques à l'ACMPA et à la Société canadienne des postes dans l'affaire en titre.

Veillez recevoir, cher Confrère, l'expression de nos salutations les meilleures.

**TRUDEL NADEAU AVOCATS S.E.N.C.R.L.**



**Gaston Nadeau**

GN /dl

P.J.

TRUDEL  
NADEAU  
AVOCATS  
S.E.N.C.R.L.

<sup>†</sup> M<sup>e</sup> Louis-Claude Trudel (1952-2008)

Montréal, le 21 juillet 2011

PAR TÉLÉCOPIEUR : 613.941.4461

✉ PAR COURRIER

**Me Gaston Nadeau**

gnadeau@trudelnadeau.com

Place du Parc  
300, rue Léo-Pariseau  
Bureau 2500  
Montréal (Québec)  
H2X 4B7

Téléphone : (514) 849-5754  
Télécopieur : (514) 499-0312

www.trudelnadeau.com

Information :  
info@trudelnadeau.com

**Monsieur Andrew C. Boyle**  
Directeur régional par intérim  
**Conseil canadien des relations de travail**  
Édifice C.D. Howe  
240 rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0X8

**Objet :** Concernant le *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* et une demande en vertu de l'article 18.1 dudit *Code* visant le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, requérant ; la Société canadienne des postes, employeur ; Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, agent négociateur ; l'Association des officiers des postes du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, parties intéressées. (27915-C)

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I – Industrial Relations)* and an application filed pursuant to section 18.1 concerning Canadian Union of Postal Workers, applicant; Canada Post Corporation, employer; Canadian Postmasters and Assistants Association, bargaining agent; Association of Postal Officials of Canada and Public Service Alliance of Canada, interested parties (27915-C)

**Notre dossier : 37000/GN**

---

- 2 -

Monsieur,

Nous vous transmettons ci-joint les répliques du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes à la réponse de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints du 12 juillet 2011 et à la réponse de la Société canadienne des postes du 13 juillet 2011. Nous vous transmettons par courrier les pièces dont il est fait mention dans les répliques.

Nous transmettons évidemment copie de ces répliques et des pièces aux procureurs des autres parties également par télécopieur et par la poste.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

**TRUDEL NADEAU AVOCATS S.E.N.C.R.L.**



**Gaston Nadeau**

GN /dl

P.j.

C.c. Me Mary J. Gleason, procureure de la SCP  
Me Sean McGee, procureur de l'ACMPA  
Me George Rontiris, procureur de l'AOPC

**27915-C**

**CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES**

---

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

Requérant

et

**SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES**  
*CANADA POST CORPORATION*

Employeur

et

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS**  
*CANADIAN POSTMASTERS AND ASSISTANTS ASSOCIATION*

et

**L'ASSOCIATION DES OFFICIERS DES POSTES DU CANADA**  
*ASSOCIATION OF POSTAL OFFICERS OF CANADA*

Mises-en-cause

---

**RÉPLIQUE DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DES POSTES  
À LA RÉPONSE DE L'ASSOCIATION CANADIENNE  
DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS  
SOUMISE AU CONSEIL LE 12 JUILLET 2011**

---

1. Le paragraphe 1 de la réponse de l'ACMPA n'apporte aucun élément factuel. Il s'agit d'une argumentation qui n'affaiblit en rien les motifs déjà exposés dans la Demande de révision des unités de négociation.

2. Le STTP conteste le contenu du paragraphe 2 de la réponse de l'ACMPA. Sur le plan des faits, il suffit d'examiner la situation concrète décrite par le STTP dans ses différentes représentations soumises au Conseil pour constater que la structure actuelle des unités de négociation crée un déséquilibre en faveur de l'employeur. Sur le plan du droit, il est erroné de soutenir que la configuration des unités de négociation n'a rien à voir avec l'équilibre des forces. Le principe directeur du *Code* est d'assurer l'équilibre du rapport de force entre l'employeur et ses employés et la recherche de cet équilibre est le plus important facteur à considérer dans la détermination des unités de négociation. Sur cette question, le STTP réfère le Conseil aux représentations qu'il soumet ce jour en réplique à la réponse de la Société canadienne des postes.
3. En ce qui concerne les allégués contenus aux paragraphes 3, 4 et 5 de la réponse de l'ACMPA, le STTP soumet que le sondage mené par celle-ci n'a aucune valeur probante et n'est d'aucune pertinence. Ce sondage n'offre aucune garantie d'indépendance et de rigueur. Il s'agit d'un cas évident de « self-serving evidence ». De plus, le STTP est informé que plusieurs employés ont subi des pressions de la part des maîtres de poste (employés qui exercent des fonctions de supervision) pour signer et remettre le document ayant servi au sondage.
4. Le STTP dépose comme pièce **R-31** le formulaire qui apparaît sur le site Web de l'ACMPA et qui aurait vraisemblablement servi à la tenue de ce sondage. Le Conseil notera que le formulaire fait uniquement référence aux employés travaillant dans les « **centres urbains** » et dans les « **grandes installations postales** ». Le formulaire ne fait aucune mention des factrices et facteurs ruraux et suburbains qui travaillent dans les mêmes installations postales et desservent les mêmes communautés que les membres de l'ACMPA. Le formulaire ne fait pas davantage mention que des milliers de membres de l'unité urbaine du STTP travaillent dans des établissements postaux identiques à ceux où travaillent les membres de l'ACMPA et desservent des communautés comparables à celles desservies par les membres de l'ACMPA. À cet égard, le STTP réfère le Conseil aux paragraphes 76 et suivants de la Demande.
5. En conséquence, il est soumis que le Conseil ne devrait accorder aucune importance au prétendu sondage conduit par l'ACMPA.
6. À cet égard, il y a lieu d'ailleurs de rappeler la jurisprudence du Conseil tel que résumée dans la décision du 10 février 1988 (pièce R-9). Le Conseil écrivait aux pages 93 et 94 :

« Nous devons toutefois souligner deux critères : les désirs des employés et la communauté d'intérêt. Pour le premier, nous souscrivons à l'opinion que nos collègues ont exprimée dans les décisions antérieures du Conseil, à savoir que, même si les désirs des employés ne sont pas sans importance, ils ne sont pas un facteur déterminant de la définition d'unités de négociation appropriés.

Normalement, dans leur unité de négociation, les employés sont en quelque sorte dans un cocon. Ils n'ont pas l'avantage d'une vue globale et ils ne sont, par conséquent, pas conscients de tous les faits dont il faut tenir compte pour déterminer des unités de négociation appropriées. Un conseil de relations du travail et, en l'espèce, le présent panel du Conseil, a eu l'avantage d'entendre de nombreux témoins et d'écouter les plaidoyers des avocats, en plus d'étudier la preuve, de sorte qu'il est plus en mesure que les employés d'évaluer globalement le caractère approprié des unités de négociation, dans le contexte de l'ensemble de la Société. »

(nos soulignés)

7. Aux paragraphes 6 à 9 de sa réponse, l'ACMPA prétend que le choix des représentants en matière de santé et de sécurité au travail n'est pas un problème découlant de la structure des unités de négociation mais prouve au contraire que tout fonctionne bien présentement. Or, le document déposé avec sa réponse comme « Schedule A » démontre à sa face même les effets pervers de deux unités de négociation distinctes pour des employés travaillant dans une même bâtisse. Selon ce document, par ailleurs incomplet, la première rencontre entre le STTP et l'ACMPA a eu lieu le **13 février 2008** et au **30 mai 2011** le choix d'un représentant n'avait pas encore été fait dans plusieurs bureaux de poste. Après plus de trois (3) ans de lettres, rencontres et discussions, des problèmes subsistent.
8. Ces problèmes résultent essentiellement de la présence de deux (2) unités de négociation et de deux (2) agents négociateurs dans une même installation postale comptant moins de vingt (20) employés. Il est manifeste que la présence de deux (2) unités de négociation compromet la bonne application de la Partie II du *Code canadien du travail*.
9. Aux paragraphes 10 à 15 de sa réponse, l'ACMPA fait référence aux récentes rondes de négociation à la Société canadienne des postes et affirme qu'elle a reçu un large support de ses membres suite à la conclusion d'une convention collective avec la Société. Or, cette convention collective **n'a pas été soumise aux membres pour ratification** tel qu'en fait foi le bulletin publié sur le site Web de l'ACMPA en date du 1<sup>er</sup> novembre 2010 dont une copie est déposée comme pièce **R-32**.
10. De plus, ce bulletin indique également que l'entente comporterait une « réouverture pour les salaires après la deuxième année ». Or, la convention collective entre la Société et l'ACMPA publiée sur le site Web de l'ACMPA ne comporte aucune disposition traitant d'une telle réouverture.
11. Dans un tel contexte, le STTP soumet qu'il y a lieu de s'interroger sérieusement sur la question de savoir si les membres de l'ACMPA ont véritablement approuvé le contenu de la convention collective négociée par la direction syndicale.

12. Le STTP conteste la prétention de l'ACMPA à l'effet que le programme d'assurance invalidité de courte durée que la Société tente d'imposer au STTP suite à son acceptation par l'ACMPA sert bien les intérêts des membres, tout au moins ceux des membres de l'ACMPA qui n'exerce pas des fonctions de supervision. Il est d'ailleurs significatif à cet égard de constater que dans un bulletin du 19 mars 2010 publié sur son site Web, déjà déposé comme pièce R-22, l'ACMPA exprimait de sévères critiques à l'endroit de ce programme.
13. Aux paragraphes 16 à 18 de la réponse, l'ACMPA fait référence à un rapport du mois d'août 2009 sur les structures et les modes de fonctionnement du STTP. L'ACMPA affirme ensuite que la Demande de révision des unités de négociation serait le résultat de ce rapport. Cette prétention est totalement dénuée de fondement et les allégués de l'ACMPA sont nettement tendancieux.
14. D'une part, il s'agit d'un **rapport intérimaire** d'un groupe de travail **indépendant** qui a été constitué suite à une décision du congrès du STTP de faire une étude sur ses structures et sa gestion. Ce rapport préliminaire a été suivi d'un rapport final déposé le 6 mars 2010 qui ne comporte aucune référence à l'ACMPA ou à une révision des unités de négociation tel qu'en fait foi une copie du rapport déposée comme pièce **R-33**.
15. De fait, la recherche d'une seule unité de négociation pour tous les employés de l'exploitation de la Société canadienne des postes a toujours été un objectif du STTP. Plus particulièrement, lors de la révision des unités de négociation à la fin des années 1980, le STTP insistait déjà fortement sur la nécessité de former une seule unité de négociation.
16. Dans les circonstances, il y a donc lieu de s'interroger sérieusement sur les procédés utilisés par l'ACMPA pour tenter de convaincre le Conseil de maintenir une structure irrationnelle et archaïque.
17. Ceci étant dit, le STTP réitère les allégués des paragraphes 115 et suivants de sa Demande à l'effet que les factrices et facteurs ruraux et suburbains et les membres de l'ACMPA sont disséminés dans des milliers de bureaux de poste à travers le pays et que l'existence de trois (3) unités de négociation distinctes vient accentuer cet éparpillement et cet isolement qui ont pour effet de désavantager considérablement les employés au profit de l'employeur.
18. En conséquence, la consolidation des trois (3) unités de négociation en une seule constitue l'unique façon d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

**LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS**

Montréal, le 21 juillet 2011



---

**TRUDEL NADEAU AVOCATS SENCRL**  
Procureurs du requérant.

**27915-C**

**CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES**

---

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

Requérant

et

**SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES**  
*CANADA POST CORPORATION*

Employeur

et

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS**  
*CANADIAN POSTMASTERS AND ASSISTANTS ASSOCIATION*

et

**L'ASSOCIATION DES OFFICIERS DES POSTES DU CANADA**  
*ASSOCIATION OF POSTAL OFFICERS OF CANADA*

Mises-en-cause

---

**RÉPLIQUE DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DES POSTES  
À LA RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES  
SOUMISE AU CONSEIL LE 13 JUILLET 2011**

---

1. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (« STTP ») conteste les prétentions de la Société canadienne des postes (« Société ») exposées aux paragraphes 2 à 5 de sa réponse et réitère que la rationalisation de la structure des unités de négociations vise plutôt à rétablir l'équilibre du rapport de forces

entre la Société et les employés et employées de l'exploitation et à permettre ainsi de meilleures relations de travail.

2. Il est évident par ailleurs, que la Société cherche, en s'opposant à une rationalisation nécessaire des unités de négociation, à conserver les avantages qu'elle tire du fractionnement actuel et notamment le déséquilibre dans le rapport de force.
3. Quant au paragraphe 6 de la réponse de la Société, le STTP réitère que l'impasse dans les négociations récentes ayant conduit à l'adoption d'une loi d'exception est largement attribuable à l'exigence de la Société d'imposer aux employés de l'unité dite urbaine les concessions obtenues par la Société dans d'autres unités de négociation grâce à un déséquilibre dans le rapport de force. C'est également l'attitude intransigeante de la Société qui est responsable que le différend concernant la réouverture de la convention collective des factrices et facteurs ruraux et suburbains persiste.
4. Aux paragraphes 7, 9, 10, 13 et 14 de sa réponse, la Société fait état de la conclusion d'une convention collective avec l'ACMPA, allègue que les parties ont eu recours à un arbitrage de différend et elle conclut que ces faits démontrent l'existence de bonnes relations de travail à la Société. Le STTP conteste fortement les conclusions de la Société.
5. Il suffit en effet d'analyser de plus près le contexte des négociations collectives entre la Société et l'ACMPA pour constater qu'il existe un déséquilibre majeur du rapport de force. A cet égard, le STTP réfère de nouveau le Conseil aux paragraphes 48 et suivants de sa réplique du 23 mars 2010 et à la pièce R-22 déjà produite. Dans cette communication destinée à ses membres, l'ACMPA affirme qu'il n'y a pas eu de négociations véritables, qu'elle s'est heurtée à un refus net de la part de la Société d'envisager ou de commenter les demandes syndicales et elle conclut en déplorant « un manque général de discussions ».
6. L'entente entre la Société et l'ACMPA conclue quelques semaines à peine après les commentaires qui précèdent, **n'a pas été soumise aux membres de l'ACMPA pour ratification** sous prétexte qu'une sentence arbitrale a été rendue par Me Michel Picher. Or, cette sentence arbitrale (dont une copie a été déposée à l'onglet 1 de la réponse de la Société) ne portait que sur une seule question : le pourcentage d'augmentation de salaire pour la première année de la convention collective (voir aussi la pièce R-32 déposée avec la réplique du STTP à la réponse de l'ACMPA).
7. La Société a donc obtenu, en l'absence de « négociations véritables » d'importantes concessions de la part de l'ACMPA notamment en ce qui concerne l'imposition d'un programme d'assurance invalidité de courte durée et sans que la convention collective ne soit soumise aux membres pour approbation.

8. Il est difficile de concevoir une situation plus claire d'un total déséquilibre du rapport de forces et, en toute déférence, il est tout à fait ironique de considérer ce genre de comportement comme étant des relations de travail saines et normales.
9. Ces faits qui viennent s'ajouter à ceux déjà allégués dans la Demande et dans les différentes représentations soumises au Conseil par le STTP sont suffisamment troublants pour que le Conseil entreprenne la révision de la structure des unités de négociation à la Société.
10. Aux paragraphes 17 à 28 de sa réponse, la Société fait de nouveau référence à son programme d'assurance invalidité de courte durée et reconnaît que cette question a été l'une des plus importantes au cours des négociations récentes avec le STTP. De fait, cette question est largement responsable de l'impasse entre les parties et de l'adoption d'une loi d'exception retirant au STTP son droit de grève et sa liberté de négocier collectivement.
11. Or, les faits au sujet et autour de cette question constituent une autre preuve déterminante et concluante du caractère inapproprié de la présente structure des unités de négociation.
12. Le programme d'assurance invalidité de courte durée constitue un changement majeur dans les conditions de travail que la Société cherche à imposer aux employées et employés. De l'avis du STTP, ce programme fait perdre à ses membres des avantages importants dont ils bénéficient depuis longtemps et aucune raison valable ne justifie l'imposition du nouveau régime proposé par la Société. Le STTP dépose comme pièce **R-34** un document préparé pendant les négociations qui expose les raisons pour lesquelles il n'a pas accepté les concessions recherchées par l'employeur.
13. Pour arriver à ses fins et à imposer son programme, la Société a tenté de créer des précédents en l'imposant d'abord aux cadres et aux superviseurs et aux « petites » unités de négociation. Il est faux par ailleurs de prétendre, comme l'affirme la Société au paragraphe 18 de sa réponse, que l'ACMPA et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont librement accepté ce programme.
14. Dans le cas de l'ACMPA, les membres n'ont jamais été appelés à se prononcer sur la perte de leurs droits en matière de congés de maladie et la concession consentie à la Société n'a jamais été ratifiée par les membres. Or, la direction de l'ACMPA écrivait, dans son communiqué du 19 mars 2010 déjà déposé comme pièce R-22, ce qui suit au sujet de ce programme :

« l'ACMPA est **vivement préoccupée** par le Programme de soutien en cas d'invalidité de courte durée (PSCICD). Bien que les sept (7) jours de congé pour des raisons personnelles puissent séduire certains de nos membres, le PSCICD **n'assure aucune protection** si vous n'avez

actuellement aucun, ou très peu, de crédits de congés de maladie accumulés. »  
(nos soulignés)

15. Dans le cas de l'Alliance de la fonction publique du Canada, le programme a été accepté à contrecœur après une grève de plus d'un mois et après que le programme de la Société ait été rejeté à différentes reprises par les membres concernés et notamment à peine dix (10) jours avant la fin de la grève.
16. L'imposition d'un programme d'assurance invalidité de courte durée a donc posé des problèmes importants dans les quatre (4) unités de négociation regroupant les employées et employés de la Société n'exerçant pas de fonctions de supervision. De plus, il y a eu grève et lock-out sur cette question dans deux (2) unités de négociation, l'adoption d'une loi d'exception et l'échec de la médiation dans l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains et une entente non ratifiée par les membres dans la quatrième unité de négociation.
17. Contrairement à ce qu'allègue la Société au paragraphe 18 de sa réponse, la résistance à son programme d'assurance invalidité de courte durée démontre au contraire une grande communauté d'intérêts entre tous les employées et employés de la Société et la nécessité de rétablir un véritable équilibre des forces de façon à ce que la négociation collective puisse jouer pleinement son rôle.
18. Enfin, dans le contexte où les membres de l'ACMPA n'ont pas eu l'opportunité de ratifier leur convention collective, il est pour le moins cynique d'affirmer, comme le fait la Société au paragraphe 18 de la réponse, que ceux-ci ne seront pas entendus s'ils sont éventuellement représentés par le STTP. Si les membres de l'ACMPA avaient été représentés par le STTP, ils auraient été régis par des statuts qui rendent obligatoire la ratification par les membres de toute convention collective y compris de tout amendement qui pourrait y être apporté.
19. Le Conseil est donc en mesure de constater que le fractionnement des unités de négociation est néfaste parce qu'il permet à la Société d'utiliser les groupes les plus faibles au détriment de l'ensemble et que cela entraîne une multiplication inutile et malsaine des conflits de travail. Il y a lieu de rappeler à cet égard ce que le Conseil écrivait dans sa décision du mois de février 1988 déjà produite comme pièce R-9 au sujet de l'importance de rationaliser et de consolider les unités de négociation :

« Notre décision devrait aussi avoir d'autres retombées avantageuses, à savoir que les relations de travail à la Société devraient être facilitées, à la fois pour la Société et pour l'agent négociateur choisi par les employés de la future unité de négociation. Du point de vue de la Société, la fusion est manifestement **la fin de la surenchère** à laquelle se livrent actuellement ses deux principales unités d'exploitation. Désormais, elle

**n'aura plus qu'à négocier une fois pour tous ses employés d'exploitation; elle négociera avec tout le monde du même coup.** Les besoins de ces employés ne diffèrent pas vraiment, pas plus que leurs désirs ou leurs aspirations. **Il est donc logique qu'ils négocient tous ensemble** pour atteindre des buts et des objectifs communs. La fusion facilitera aussi la tâche de l'agent négociateur. En effet, il est certain que les deux grandes unités de négociation se font actuellement concurrence. Ce qu'un agent négociateur a obtenu en négociation, l'autre doit l'obtenir aussi, voire le surpasser. Ce processus éveille les attentes de plus en plus élevées chez les employés, de sorte que, pour les deux parties, **la négociation devient de plus en plus difficile, sinon destructrice.** »

(nos soulignés)

20. La situation vécue à la Société au cours des derniers mois ne résulte pas de l'action des agents négociateurs mais d'une stratégie de la Société. Les principes énoncés dans le passage précité de la décision du Conseil n'en sont pas moins applicables avec autant de force.
21. La position adoptée par le Conseil dans l'extrait précité ne constituait pas un phénomène unique. Une telle ligne de conduite a été constante telles qu'en font foi diverses décisions subséquentes du Conseil notamment dans l'affaire *Sécur Inc.* [2001] CCRI No 109 où le Conseil écrivait au paragraphe 67 :

« Les faits rapportés dans la présente instance laissent croire que la structure actuelle des unités de négociation ne valorise pas les relations patronales-syndicales. De fait, la multiplication des unités nuit au rapport de forces entre l'employeur et ses syndicats et même entre les unités représentées par un même syndicat, comme le démontre la formation d'une table concertée lors des dernières négociations avec le RTQ. La complexité des unités et les intérêts divergents des agents négociateurs qui représentent des employés portant le même titre de poste rendent très difficile la négociation de conditions de travail uniformes pour ces employés, voire impossible au sein de l'entreprise. »

Dans la même décision, le Conseil écrivait par ailleurs au paragraphe 75 :

« [...] Si le Conseil a décidé de restructurer les unités de négociation, autant le faire pour que l'unité proposée soit en mesure de signer une convention collective qui soit le reflet d'un **rapport de forces à peu près équilibré**. Le regroupement de tous les employés dans une seule unité permettrait également de rendre cohérents les salaires, les RÉER collectifs, les fonds de pension, les jours fériés, les vacances, les assurances collectives, les congés de maladie, les garanties de travail et les congés spéciaux qui, tout en étant très semblables, ne sont pas identiques pour les mêmes titres de postes. »

(nos soulignés)

22. Dans l'affaire *Rogers Cable TV Limited* [2002] CCRI no 161, le Conseil citait avec approbation de larges extraits de la décision rendue dans l'affaire *AirBC Limited* (1990), 81 di 1. Les passages suivants de l'affaire *AirBC* sont notamment cités au paragraphe 34 de la décision rendue dans la décision *Rogers Cable TV Limited* :
- (1) Favoriser la pratique des libres négociations collectives : Conformément aux objectifs du Code exprimés dans le « Préambule », le Conseil doit favoriser la pratique des libres négociations collectives afin **d'offrir aux employés le moyen de faire contrepoids** à l'employeur dans l'établissement des conditions de travail. A cette fin, le Code facilite le regroupement des travailleurs en unités de négociation représentées par des syndicats, qui en sont les agents négociateurs exclusifs.
  - (2) Favoriser la stabilité des relations de travail : Le Conseil doit favoriser la paix et la stabilité dans les entreprises en établissant des **structures viables et durables pour la négociation collective, tout en maintenant un équilibre des forces réaliste entre les parties.** »
23. Le STTP conteste vigoureusement les prétentions de la Société exposées au paragraphe 19 de sa réponse. De fait, c'est plutôt la tentative de la Société de chercher à imposer son programme d'assurance invalidité de courte durée à une autre petite unité de négociation qui a causé l'échec de la médiation entreprise par l'arbitre.
24. Le STTP conteste également les allégués contenus au paragraphe 20 de la réponse de la Société. La convention collective de longue durée conclue pour le groupe des factrices et facteurs ruraux et suburbains visait à leur assurer l'accès à la négociation collective et à prévoir une transition vers leur intégration complète avec les autres employés et employées de la Société exerçant les mêmes fonctions.
25. Le STTP conteste vigoureusement les allégations contenues aux paragraphes 22 à 28 de la réponse de la Société. Il conteste en particulier les spéculations purement fantaisistes que ces allégués comportent concernant les motivations et les actions du STTP. Les demandes syndicales pour cette unité de négociation ont été déterminées par les factrices et facteurs ruraux et suburbains et ce sont ces derniers qui ont également déterminé les questions à privilégier sur le plan pécuniaire compte tenu du « plafond financier » qui restreint la marge de manœuvre des parties.
26. Quant au paragraphe 25 de la réponse de la Société, le STTP soumet qu'il a représenté le mieux possible les factrices et facteurs ruraux et suburbains dans le contexte actuel. De fait, c'est plutôt le comportement de la Société lors de

cette négociation collective et lors des autres rondes de négociations collectives qui constitue un des motifs rendant nécessaire la consolidation des unités de négociation.

27. En ce qui concerne les paragraphes 29 à 42 de la réponse de la Société sur l'importante question des changements technologiques, celle-ci tente d'éluder les faits invoqués et les éléments mis en preuve par le STTP tout comme elle l'avait fait dans sa réponse initiale à la Demande de révision. Le STTP réitère ses allégués à l'effet que les changements importants qui sont et qui seront introduits par la Société au cours des prochaines années affecteront de façon importante les employées et employés des trois (3) unités de négociation de l'exploitation. A cet égard, nous référons plus spécifiquement le Conseil à la lettre que nous lui transmettions le 28 mai 2010.
28. Une fois de plus, il y a lieu de rappeler ce qu'écrivait le Conseil dans sa décision de février 1988, à la page 96 :

« Le premier de ces facteurs, et peut-être le plus important, c'est que la fusion garantirait aux employés une souplesse et une mobilité accrues. Les facteurs incapables de livrer des lettres auraient ainsi davantage accès à d'autres postes à la Société. Ni l'UFC, ni la Société ne seraient plus forcées d'imaginer ou d'inventer des postes pour « malades et éclopés ». Le corollaire, c'est que les postiers auraient plus de mobilité à l'extérieur des établissements et qu'ils ne seraient plus forcés, pour le reste de leur vie professionnelle à la Société, à travailler le quart du soir et à être enfermés dans des établissements et des bureaux. Cette souplesse accrue sera manifestement avantageuse pour la Société elle-même, car elle rendra possible de meilleures modalités de planification et d'utilisation de la main-d'œuvre. Nous nous attendons que la fusion améliorera la sécurité d'emploi des employés des deux unités de négociation actuelles, qui pourront désormais postuler des emplois vacants dans une unité de négociation bien plus vaste, qui leur offrira des tâches beaucoup plus variées qu'à l'heure actuelle. »

29. Si la nécessité d'assurer la mobilité des employés et leur sécurité d'emploi rendait nécessaire la fusion des unités de négociation en 1988, c'est encore plus vrai aujourd'hui compte tenu que les changements en marche à la Société sont majeurs et d'une importance sans précédent.
30. Le STTP exprime évidemment son total désaccord avec les conclusions que comporte la réponse de la Société aux paragraphes 45 à 50 et il soumet de nouveau qu'une audience du Conseil est nécessaire compte tenu du nombre important de faits contestés notamment en ce qui concerne les effets des changements technologiques, la similitude des fonctions exercées par tous les employés et le comportement de la Société et de certains agents négociateurs lors des négociations collectives.

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS,

MONTREAL, le 21 juillet 2011



TRUDEL NADEAU AVOCAT SENCRL  
Procureurs du requérant