

L'HISTOIRE DU CLUB HÉRITAGE – SES ORIGINES

selon les souvenirs de Daniel Mulvihill

Les origines du Club Héritage remontent à une conversation que j'ai eue avec Bill Kennedy, vice-président du personnel, après que j'ai mentionné lors d'une réunion la possibilité de recruter un certain nombre de gestionnaires à la retraite dans les régions, afin d'expliquer au public le fonctionnement de Postes Canada. Bill m'a demandé de me présenter à son bureau le lendemain matin, et j'ai d'abord cru que j'avais fait une erreur en parlant des retraités de Postes Canada pour appuyer la nouvelle Société.

Lorsque j'ai rencontré Bill le lendemain matin, il m'a demandé ce que Postes Canada faisait pour les employés au moment où ils prenaient leur retraite. Je lui ai expliqué qu'il n'y avait pas vraiment de procédure ni de programme établi pour honorer les retraités. Si une demande était faite, on pouvait leur présenter une médaille pour leurs longs états de service (d'une valeur d'environ 50 cents probablement) et peut-être que des amis pouvaient les inviter à prendre un verre. Il s'agissait du processus habituel pour les employés au niveau débutant et les superviseurs et gestionnaires des échelons inférieurs. Les hauts responsables de l'organisation, comme les directeurs de district, les maîtres de poste expérimentés (« seniors ») et les cadres supérieurs du siège social, se voyaient offrir généralement une célébration de leur départ par leurs pairs.

Lorsque j'étais directeur du personnel dans deux régions différentes (Atlantique et Ontario) pendant plus de 10 ans, je dois admettre que je n'étais pas vraiment au courant de ce qui était disponible pour les employés ayant de longs états de service ou prenant leur retraite. Je ne pense pas avoir été le seul, car si je me rappelle bien, le sujet n'a jamais été abordé lors de nos réunions mensuelles du conseil du personnel avec le siège social. Il est évident qu'il y a eu peu d'attention accordée au sujet, et je ne pense pas que les directeurs dans les régions savaient même où se situait la responsabilité au siège social.

Bill a été assez surpris de constater que c'était le cas dans une organisation de la taille de Postes Canada. Bill était venu de Bell Canada, qui avait mis sur pied un programme bien reconnu appelé Pionniers du téléphone. Il a également mentionné d'autres organismes qui offraient des programmes semblables à l'intention des retraités.

La conversation s'est terminée là et je n'ai plus entendu un mot jusqu'à ce que je l'informe, un an plus tard, de mon intention de prendre ma retraite. Il m'a alors proposé de revenir après ma retraite pour aider Bernie Lockman à étudier la possibilité d'élaborer un programme pour les retraités. J'ai accepté et c'est à ce moment-là que les travaux du programme ont débuté.

Bernie et moi avons passé beaucoup de temps à rencontrer des gens auprès d'organismes pour retraités, des Pionniers du téléphone, des retraités de Molson & Labatt (et plusieurs autres dont le nom m'échappe). Nous avons discuté de nombreuses questions telles que l'élaboration d'une charte, les structures organisationnelles, la participation de l'entreprise, la dépendance financière, etc.

Comme vous pouvez l'imaginer, il y avait des obstacles majeurs à surmonter, y compris une certaine apathie chez les dirigeants pour la nécessité d'un tel programme ainsi que les coûts potentiels connexes. Heureusement, Bill Kennedy et M. Lander se sont tous deux engagés à établir le programme. Je pense que les deux se sont rendu compte du potentiel de rehausser le moral et de démontrer que la nouvelle société s'intéressait vraiment aux contributions faites par les retraités des Postes et les employés de longue date.

Il y avait aussi d'autres obstacles :

Nous avons dû élaborer des statuts et des règlements administratifs, etc. Pour ce faire, nous avons obtenu l'aide de représentants d'autres organisations, comme les Pionniers du téléphone, ainsi que de nos propres conseillers juridiques internes, en particulier Peter McIninley. Une copie de cette constitution paraît sur le site Web.

Ensuite, il nous fallait identifier des représentants bénévoles bien informés dans les régions pour nous aider à développer les chapitres sur le plan de l'organisation, de l'emplacement, du nombre, etc. Heureusement, Bernie et moi connaissions bien des gens dans les régions, et avec l'aide de personnes comme Larry Reid de l'Atlantique, Duncan McIvor de Saskatoon, Davie Gordon de Toronto, pour ne nommer que ceux-là, nous avons pu former une excellente équipe provenant des régions pour nous aider dans nos démarches. Il est malheureux que tous les noms n'aient pas été enregistrés pour la postérité, mais nous avons eu un dîner pour eux à Ottawa lors du lancement, et M. Lander a prononcé un excellent discours à l'appui.

Une fois que nous avons mis sur pied une organisation, des chapitres, etc., notre prochain obstacle a été de communiquer avec les employés retraités. Nous avons également dû déterminer les niveaux d'admissibilité et les incorporer dans la constitution avant d'entreprendre l'identification des retraités. Ce critère figure également dans les statuts et règlements.

Postes Canada n'avait aucun moyen d'identifier les retraités, à l'exception peut-être des membres de l'ACMPA qui avaient été payés directement par Postes Canada. Même dans ce cas, il n'était pas possible d'identifier ceux qui avaient déménagé. Je ne sais pas comment c'est arrivé, c'était probablement au niveau du président. Cependant, la direction des pensions nous a permis d'envoyer un avis avec leur envoi postal sur les pensions, y compris les formulaires à remplir par les retraités, ce qui nous a donné les renseignements dont nous avons besoin. La

réponse a été formidable, particulièrement de la part de l'ACMPA, de l'AOPC et des gestionnaires. Je ne me souviens pas du niveau de réponse de la part du STTP et de l'Union des facteurs (UFC), mais je crois que les membres de l'UFC ont été plus réceptifs. L'autre groupe dont je me souviens pour sa participation très active est celui des Commis ambulants retraités. On l'a vu clairement à au moins deux banquets d'inauguration auxquels j'ai assisté à Pineridge ainsi qu'à Saskatoon; j'ai d'ailleurs des photos de chaque groupe. J'ai aussi une photo des piles de réponses que nous avons reçues.

L'obstacle suivant consistait à déterminer les différents niveaux de reconnaissance pour les employés de longue date et les anciens employés retraités. Là encore, ces critères sont énoncés dans les statuts et règlements. Nous devions également déterminer les prix pour chacun des niveaux, y compris les certificats de service et les prix de reconnaissance des membres fondateurs. Je ne me souviens pas de tous les certificats autres que ceux pour les membres fondateurs (signés par M. Lander) et l'adhésion à vie, décernés aux retraités et signés par Bernie. Les certificats de membre fondateur, qui n'ont été délivrés qu'aux chapitres, totalisaient (), tandis que le nombre de certificats pour retraités s'élevait à des milliers. M. Lander avait une machine à signer, qui ne pouvait pas être retirée de son bureau, alors nous avons dû apporter les certificats de membre fondateur à son bureau, et si je me souviens bien, Bernie ou moi-même étions les seuls autorisés à utiliser cette machine. Je suppose que c'était pour des raisons de sécurité. Dans le cas des certificats pour retraités, Bernie avait beaucoup de travail à faire pour les signer. Encore une fois, je ne me souviens pas de la manière dont Bernie a pu utiliser la machine à signer, sinon, il a dû établir un record mondial pour apposer sa signature et a probablement eu besoin de la physiothérapie après tout cela!

Il était assez facile d'en arriver à une décision dans le cas des retraités, car la récompense normalement reconnue était une montre. Là encore, nous avons compté sur notre groupe des régions et du siège social pour nous aider à déterminer les prix et les niveaux pour les autres types de reconnaissance. Il a été décidé que les niveaux seraient de 25, 30, 35, 40, 45 et 50 ans de service. On peut se demander pourquoi le niveau de 50 ans a été inclus. Il avait été porté à notre attention que dans le passé, il y avait eu un niveau d'employé appelé « messenger des postes » (voir l'avis de décès de Gerry Fultz) et dans certains cas, ces messagers étaient de jeunes adolescents âgés de 14 ou 15 ans. Je crois que le travail consistait à livrer des télégrammes, mais les détails sont quelque peu flous. En fait, lorsque j'étais dans la région de l'Atlantique, il y avait au moins une personne à Halifax qui avait pris sa retraite à 65 ans et qui comptait 50 années de service, dont le niveau de messenger des postes (certaines personnes avaient également reçu une prolongation au-delà de 65 ans). Comme nous n'avions aucun moyen de déterminer s'il y avait réellement des retraités qui répondaient aux critères, nous avons décidé de déterminer le niveau au cas où. Il aurait été très embarrassant qu'un tel retraité soit identifié et que nous n'ayons pas été préparés en conséquence.

Nous avons examiné un certain nombre de programmes gérés par diverses organisations pour les retraités du point de vue de la reconnaissance sous forme de prix. Je ne me souviens pas de tous les détails, mais nous avons finalement eu l'approbation pour reconnaître 25 années de service au moyen d'une épinglette en argent et les autres années (30 et plus) au moyen d'une épinglette en or.

L'histoire des diamants est assez intéressante. Dans le cadre de notre examen d'autres organisations, nous avons découvert que Chrysler Canada avait utilisé des diamants pour reconnaître les années de service et nous avons trouvé cela plutôt bien. Nous avons rencontré une certaine résistance de la part du personnel des Finances en ce qui concerne les coûts et, encore une fois, c'est Bill Kennedy qui a été la force motrice pour faire approuver les épinglettes et les montres. Nous avons pensé que nous pourrions obtenir un vrai retour de flamme lorsque nous avons suggéré d'utiliser des diamants pour reconnaître les années de service. Cependant, lorsque nous avons rappelé à M. Lander que Chrysler, l'entreprise dont il avait été président, avait utilisé des diamants, et bien, c'était fini les arguments et nous avons obtenu son appui et son approbation. Les épinglettes ont ensuite été commandées : un diamant reconnaissant 30 ans de service, deux diamants, 35 ans, et ainsi de suite. En raison du volume d'achat (montres et épinglettes, etc.), nous avons pu conclure une très bonne affaire avec le fournisseur.

Un autre récit intéressant qui souligne l'engagement de M. Lander à l'égard du programme a trait à un voyage qu'il a fait en Australie et en Nouvelle-Zélande. Un jour, M. Lander est venu à notre bureau et nous a dit qu'il se rendait dans ces deux pays et qu'il pensait que les montres feraient un beau cadeau pour ses homologues. Il a pris deux montres pour hommes et deux pour femmes pour les offrir en cadeau. À son retour de voyage, il est revenu à notre bureau et nous a rendu une montre d'homme et une montre de femme avec l'explication que l'un de ses homologues n'avait pas 25 ans de service!

Nous avons ensuite dû identifier le chapitre dans lequel nous devons placer les gens. Encore une fois, nous avons dû compter sur notre équipe des régions et elle a fait un travail extraordinaire. Comme prochaine étape, nous avons élaboré une base de données pour accueillir toutes les réponses des retraités. Il s'agissait de situer les retraités dans le chapitre approprié et d'indiquer le nombre d'années de service et la récompense à laquelle chaque personne avait droit. Pour accomplir cette tâche, nous avons retenu les services d'une entreprise externe de saisie de données. Chaque entrée devait être vérifiée pour nous assurer qu'il n'y avait pas d'erreurs. Une autre firme a été engagée pour s'occuper de l'encadrement, etc., pour les récompenses.

En tout, je crois qu'il nous a fallu deux ans pour mener à bien le programme et mettre au point un système de distribution des prix dans tout le pays. Là encore, M. Lander et Bill Kennedy nous

ont accordé un énorme appui. Un banquet initial était prévu pour chaque chapitre, et je dois dire que les dépenses n'étaient pas un problème. Quelques jours à l'avance, l'un de nous apportait tout le matériel à l'hôtel où le banquet devait avoir lieu. Le président nommé du chapitre local réunissait son équipe et mettait tout en ordre pour les présentations le soir du banquet. Comme vous pouvez l'imaginer, il y a eu une courbe d'apprentissage abrupte et je suis sûr que certaines erreurs ont été commises. Je me souviens du premier au siège social : j'étais toujours là à organiser les prix, une demi-heure avant l'arrivée des invités et je devais encore rentrer à la maison afin de mettre mes beaux habits pour fêter ça.

J'espère que cela vous donnera suffisamment d'informations pour mettre au point l'histoire du Club. Si vous me le permettez, j'aimerais ajouter une chose : il serait peut-être opportun que chaque chapitre publie une photo des membres fondateurs originaux, dont certains sont devenus de véritables héros des Postes au fil des ans. Beaucoup étaient aussi des anciens combattants qui étaient des héros dans ce contexte également (le nom de Jerry Fultz me vient à l'esprit).

Rédaction : *Comment les limites des chapitres ont-elles été établies?*

Je ne me rappelle pas de tous les détails au sujet des limites, cependant, voici quelques-unes des considérations.

Nous avons un représentant de chacun des anciens districts ainsi que des principaux bureaux de poste, et ces représentants ont eu une grande influence sur la détermination des limites. Si je me souviens bien, les éléments qui ont été pris en considération étaient les suivants :

1. Les villes qui étaient d'anciens bureaux de district, c.-à-d. London, Edmonton, Calgary, etc. Le chapitre VanIsle a été fondé en raison de la géographie et de la distance.
2. Les limites représentées par d'anciens gestionnaires de zones.
3. Les établissements dans les grandes villes et les zones de levée et de livraison à l'intérieur de ces villes.
4. Le nombre total d'employés et la distance qui pourraient soutenir un chapitre.
5. On a également envisagé la possibilité de créer des sous-unités plus petites au sein d'un chapitre. Cette idée n'a pas été officiellement reconnue, même si certains districts comme Terre-Neuve y réfléchissaient sérieusement.
6. Nous avons également examiné d'autres organismes et associations de retraités tant du secteur privé, comme les Pionniers du téléphone, que du secteur public, comme SFNA (je ne me souviens plus de leur nom exact), et nous avons eu des échanges avec eux. Bill Kennedy était de Bell et a été très influent dans le développement du Club Héritage. En fait, nous avons un représentant de cette société qui agissait à titre de conseiller. Nous avons également visité d'autres organismes qui avaient établi un club de retraités comme Molson, etc. Comme nous ne pouvions pas offrir les mêmes incitatifs d'adhésion que les brasseries, nous n'avons pas tenu compte, mais à contrecœur, de tout conseil de leur part.

Je suis sûr que certaines des décisions, si elles étaient prises aujourd'hui, seraient probablement très différentes.

Note de la rédaction : Dan Mulvihill a été directeur national du personnel et un architecte clé de la conception du Club Héritage, aux côtés de Bernie Lockman. Il a eu une longue carrière au sein des Postes, ayant gravi les échelons de commis des postes, de commis ambulant (affecté au courrier par chemin de fer), jusqu'à des postes de direction au siège social au cours des années suivantes. Merci, Danny, pour tes précieux souvenirs.

Octobre 2018



Réal Sabourin, Bernie Bougie, Lorraine Rose (secrétaire de Bernie Lockman), Daniel Mulvihill et Clarence Smith examinent les premières réponses pour le Club Héritage.