

MAGAZINE PERSPECTIVE

VOLUME 48 NUMÉRO 1

Hiver 2021

Personnel d'entretien ménager dans les installations postales : **Côte à côte en première ligne**

Notre lutte au nom des membres de l'unité
de négociation Bee-Clean du secteur privé



DU MÊME RÉALISATEUR QUE DU CŒUR AU VENTRE
LE STTP EST FIER DE VOUS PRÉSENTER SON TOUT RÉCENT DOCUMENTAIRE



Justice et dignité

Témoignages sur la lutte pour l'équité salariale

DEBORAH
BOURQUE

SUE
EYBEL

KAREN
LEE

Alice
BOUDREAU

NANCY
BEAUCHAMP

CYNTHIA
PATTERSON

ET AUSSI : SYLVIE PEDNEAULT, SOPHIE GRENIER, VERONICA LINTON, JANET RUSSELL, RAMONA SORBUN,
KARLA GUERRA, PEARL GILLIS PALMER, LYNN KEEFE, KIM VANSICKLE ET GLORIA PEW

POUR REGARDER LE DOCUMENTAIRE,
BALAYEZ LE CODE QR AVEC VOTRE
TÉLÉPHONE.



ANGLAIS



ASL



FRANÇAIS



LSQ

Table des matières

Message de la présidente	3
Réunion nationale des présidentes et présidents de section locale	5
Fonds de garde d'enfants du STTP	8
Lutter pour la diversification des services	10
Une célébration en préparation depuis des décennies	14
Comité national des femmes	16
Repenser l'éducation syndicale en période de pandémie	20
La solidarité en action	22

DONNEZ-NOUS DE VOS NOUVELLES!

Perspective, c'est votre magazine national! Il a pour mission de rapprocher les membres, de les informer et de les mobiliser.

La communication n'est pas une voie à sens unique!

Racontez-nous vos luttes et vos préoccupations. Quel message aimeriez-vous transmettre aux membres du STTP? Faites-nous parvenir une lettre à la rédaction, un texte d'opinion ou un article de fond, par courriel (commentaires@cupw-sttp.org) ou par la poste (Perspective STTP, 377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3).



PERSPECTIVE STTP

Perspective est publié en français et en anglais par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, 377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3.
Tél. : 613-236-7238 Téléc. : 613-563-7861
www.cupw-sttp.org

Écrivez-nous. Envoyez vos commentaires par courriel à la rédaction, à : commentaires@cupw-sttp.org

Rédacteur en chef : J.-P. Grenier

Production et traduction : C. Benoit, A. Boulet, J.-R. Gaudreau, J. Gillies, G. Laflamme, M. Parrot et M. Prévost

Adjointes et adjoints à la rédaction : D. Bleakney, M. Champagne, B. Collins, C. Girouard, J. Sanderson et J. Simpson

Collaborateurs et collaboratrices : S. Bird, C. Delisle, D. Lemelin, K. Matthews, J. Simpson et E. Tobin

Affiliations :

- Association canadienne de la presse syndicale
- Congrès du travail du Canada (CTC)
- Internationale des compétences et des services – UNI
- Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

POLITIQUE ÉDITORIALE

Votre opinion nous intéresse. Perspective publiera toutes les lettres provenant des membres du STTP à condition qu'elles :

- comptent 400 mots ou moins. Des articles plus longs peuvent être soumis à titre de commentaire;
- ne dérogent pas aux politiques et aux principes du STTP, y compris à la politique contre la discrimination et le harcèlement à l'endroit des femmes, des personnes de couleur, des membres des Premières Nations, des Inuits, des Métis, des lesbiennes, des gais, des personnes bisexuelles, des personnes trans et des personnes ayant des limitations fonctionnelles;

- soient dactylographiées ou écrites lisiblement;
- incluent le nom de l'auteur, l'adresse, la section locale et un numéro de téléphone où l'auteur peut être joint en cas de problème.

Perspective publiera des lettres anonymes au besoin. Autrement, le nom et la section locale de l'auteur paraîtront au bas de la lettre.

Perspective communiquera avec les auteurs si la publication de leur lettre pose problème.

Nous acceptons les lettres envoyées par la poste, par télécopieur et par courrier électronique.

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT



Fabriqué au Canada

Perspective est imprimé sur du papier Rolland Enviro Print (70 lb). Ce papier contient 100 % de fibres postconsommation, est fabriqué avec un procédé sans chlore et à partir d'énergie biogaz. Il est certifié FSC® et Garant des forêts intactes™.



PCF



sttp@cupw CUPE-SCFP 1979



Message de la présidente

L'année qui se termine s'est révélée bien étrange. Nous avons été aux prises avec une pandémie mondiale, et nous avons dû nous adapter à une « nouvelle normalité » sans cesse changeante. Les travailleurs et travailleuses des postes et les membres des unités de négociation du secteur privé sont demeurés au travail, permettant ainsi à l'économie de fonctionner et à la population de demeurer en sécurité. Par ailleurs, l'année 2020 est venue modifier nos rapports avec nos proches, nos amis et nos confrères et consœurs de travail. Elle n'a toutefois pas modifié l'engagement du Syndicat à veiller au traitement juste et équitable des travailleuses et travailleurs.

L'année qui vient s'annonce difficile, et pour la traverser et surmonter les nombreux obstacles qui se profilent à l'horizon, il faudra faire preuve de détermination, d'engagement, de volonté d'apprendre et de changer, ainsi que d'espoir et d'humour. Les dirigeantes et dirigeants du STTP de tous les paliers – national, régional et local – ne pourront y arriver seuls. Voilà où entre en jeu la force collective du Syndicat.

Voici un survol de ce qui nous attend en 2021 :

Négociations avec Postes Canada

La convention collective de l'unité urbaine arrive à échéance au début de l'année 2022, et celle de l'unité des FFRS, à la fin de 2021. Nous savons qu'une convention collective imposée par un arbitre ne répond pas aux besoins des travailleurs et travailleuses. Indépendamment de ses compétences, l'arbitre n'est pas en mesure d'établir une convention collective qui résout les problèmes en milieu de travail.

Cette année, nous formulerais des revendications, et nous discuterons avec les membres de la nécessité d'obtenir une convention collective négociée. Nous trouverons aussi des façons d'exercer des pressions sur Postes Canada.

Ce printemps, nous tiendrons des conférences sur la convention collective et les salaires pour établir nos revendications et discuter de la meilleure façon de nous préparer à des négociations fructueuses. Une solide préparation nous permettra d'avoir une position avantageuse face à l'employeur.

Négociations au nom des unités du secteur privé

Le STTP mène régulièrement des négociations au nom de ses membres du secteur privé, et l'année 2021 n'y fera pas exception. Nos consœurs et confrères des unités du secteur privé se battent pour obtenir certains des droits pour lesquels les membres de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS se sont battus dans le passé. Les contrats de livraison ne doivent pas être accordés aux plus bas soumissionnaires, et les travailleuses et travailleurs syndiqués ne doivent pas être contraints d'accepter un salaire réduit parce qu'un employeur tire parti d'un système vicié. Nous le savons : causer du tort à l'un d'entre nous, c'est causer du tort à tous. J'encourage donc tous les membres à appuyer leurs confrères et consœurs des unités du secteur privé.

Service postal respectueux de l'environnement et répondant aux besoins de la population

La pandémie nous a fait prendre conscience de toute l'importance d'un service postal public et universel. Le travail accompli par nos membres est d'une valeur inestimable : il permet le maintien des activités économiques. De plus, nous savons qu'il existe des façons d'améliorer les services et de les diversifier.

La campagne *Vers des collectivités durables* continuera sa progression afin de répondre aux besoins de la population. La prestation de services bancaires est essentielle à la reprise économique de très nombreuses collectivités rurales et de collectivité éloignées, et l'électrification du parc automobile de Postes Canada permettra une réduction des gaz à effet de serre. Le STTP poursuivra sa collaboration avec ses alliés pour que le service postal de l'avenir devienne réalité le plus tôt possible.

Syndicalisation des travailleuses et travailleurs, surtout au sein de l'économie des petits boulot

En 2020, la Commission ontarienne des relations du travail a donné gain de cause au STTP, statuant que les livreurs et livreuses de Foodora avaient le droit de se syndiquer. Cette éclatante victoire du Syndicat a établi un précédent. Il reste encore toutefois du travail à faire. Tant et aussi longtemps que les employeurs refuseront de traiter les travailleurs et travailleuses avec respect, le Syndicat continuera ses campagnes de syndicalisation.

Préparation en vue de possibles élections fédérales

Si des élections fédérales sont déclenchées en 2021, comme bien des gens s'y attendent, le STTP sera prêt pour défendre les droits de ses membres. Le résultat de ces élections aura une incidence sur Postes Canada et le STTP. Un gouvernement conservateur a déjà tenté de mettre fin à la livraison du courrier à domicile, et de nombreux gouvernements fédéraux nous ont retiré le droit de négocier collectivement et ont adopté une loi spéciale pour nous obliger à rentrer au travail.

Protection des régimes de retraite

Les membres du STTP travaillant à Postes Canada bénéficient d'un régime de retraite à prestations déterminées, c'est-à-dire le type de régime de retraite le plus sûr. Un régime de retraite n'est pas un cadeau de l'employeur; il s'agit d'un report de salaire.

Au Canada et ailleurs dans le monde, les régimes de retraite à prestations déterminées font l'objet d'attaques. Le STTP a travaillé de concert avec ses alliés pour stopper le projet de loi C-27, qui, s'il avait été adopté, aurait permis à Postes Canada d'affaiblir considérablement notre régime de retraite.

La menace n'est cependant pas totalement écartée. En effet, au fédéral, le ministère des Finances a lancé une consultation sur la possibilité, à court terme, d'alléger la capitalisation des régimes de retraite pour l'année 2021. Il a aussi proposé des mesures à long terme destinées à renforcer le cadre des régimes de retraite visés par la réglementation fédérale. Nous savons que la consultation sera récupérée par certains employeurs ou gouvernements, qui l'utiliseront comme tribune pour affaiblir les régimes de retraite à prestations déterminées.

Notre régime de retraite nous procure un revenu de retraite stable. Il nous apporte la dignité, et il assure le maintien de la vivacité des collectivités. L'an prochain, et au cours des années qui suivront, il faudra faire preuve de vigilance pour protéger cet acquis.

Participation au mouvement syndical et au mouvement de justice sociale

La force du nombre est un élément essentiel, et c'est pourquoi le STTP encourage tous ses membres à participer aux assemblées du conseil du travail de leur région et à discuter avec d'autres travailleurs et travailleuses syndiqués des enjeux actuels. En grande majorité, nous tenons aux mêmes droits et avons en commun les mêmes valeurs, et ces collaborations se traduisent par une participation aux lignes de piquetage et aux manifestations.

Au printemps et à l'été prochains, le STTP participera à l'assemblée statutaire du Congrès du travail du Canada. Le Syndicat continuera, par sa participation, de défendre de nombreuses causes de justice sociale. Nous voulons non seulement améliorer les lieux de travail, mais aussi rendre la société davantage égalitaire et sécuritaire.

Amélioration des protections en matière de santé et de sécurité

Beaucoup trop de membres du STTP subissent un accident du travail, et les conséquences se font ressentir dans toutes les sphères de leur vie, aussi bien à la maison qu'au travail. Le Syndicat n'a ménagé aucun effort pour améliorer la sécurité des lieux de travail pour l'ensemble de ses membres, et ces efforts doivent être maintenus. Le Syndicat entend continuer d'investir temps et énergie pour qu'aucun de ses membres ne subisse un accident du travail.

Éducation

Plus nous en savons, mieux nous sommes outillés. Les nombreux cours du STTP nous renseignent sur nos droits, comment nous défendre contre l'injustice, comment devenir délégué social, et comment représenter les membres dans le cadre d'audiences d'arbitrage ou de réunions avec l'employeur. La pandémie de COVID-19 a changé la façon de dispenser nos cours. Le Syndicat s'est adapté, et l'an prochain, un nombre accru de cours seront proposés aux membres.

Lutte contre le racisme et toutes les formes d'oppression

Le racisme, le sexism, l'homophobie, la transphobie, la colonisation, bref, toute forme d'oppression nous affaiblit. Ces oppressions nous divisent et rendent difficiles les prises de parole et les gestes de défense. L'an passé, le mouvement Black Lives Matter a été ravivé par les assassinats de Noirs non armés aux mains de la police. La conversation au sujet du racisme systémique et de toutes les autres formes d'oppression doit se poursuivre tout au long de la prochaine année.

L'année qui vient s'annonce difficile. Toutefois, grâce à la solidarité, notre force grandira, et nous serons mieux à même de réaliser des gains.

Au plaisir de continuer de travailler avec vous!

Jan Simpson

Réunion nationale des présidentes et présidents de section locale

Comprendre les conventions collectives et nous préparer pour l'avenir

À la fin de novembre, les membres des comités exécutifs des paliers national, régional et local de l'ensemble du pays se sont réunis pour participer à la réunion nationale des présidentes et présidents de section locale. Cette réunion a toujours lieu après la ratification de conventions collectives pour en examiner les changements, répondre aux questions et discuter de la stratégie du Syndicat visant la mise en œuvre et l'application des nouvelles dispositions.

Une réunion de cette envergure nécessite des mois de préparation et l'engagement d'un comité organisateur. Et cette fois-ci, nous faisions face à une difficulté sans précédent : la pandémie de COVID-19. Celle-ci a rendu impossible la tenue en personne d'une réunion qui, en temps normal, regroupe quelque 300 participantes et participants. Le comité organisateur a dû réagir rapidement pour que la réunion puisse se dérouler en ligne.

Malgré ces difficultés, la réunion a été un franc succès. Sous la présidence de la consœur Jan Simpson, présidente nationale du STTP, la réunion a donné lieu à de nombreuses présentations, où beaucoup de temps avait été prévu pour répondre aux questions et expliquer les changements de façon concrète et digestive.

Toutes les heures de réunion virtuelle accumulées depuis mars dernier ont servi de pratique. Les pépins ont été peu nombreux, et les quelques fois où il y en a eu, ils ont été vite réglés. Bien entendu, rien ne peut remplacer la communication en personne, mais la fluidité de cette réunion virtuelle a prouvé la réussite de nos efforts d'adaptation.

COVID-19

Changer notre mode de réunion

Le succès de la réunion découle en partie de l'intérêt marqué des participantes et participants. Il est facile de se laisser distraire durant une réunion virtuelle, mais tout au long de la fin de semaine, les membres ont maintenu leur intérêt, ont eu des conversations réfléchies, ont posé des questions importantes et ont demandé de plus amples renseignements. Ils ont exprimé leur volonté d'en apprendre davantage pour mieux représenter les membres de leur région et de leur section locale. Après la réunion, bien des participantes et participants ont demandé un complément d'information, et ont même exprimé des suggestions pour les réunions à venir.

La réunion a eu lieu à un moment particulier, puisque dans moins d'un an, le Syndicat retournera à la table de négociation avec Postes Canada. Par conséquent, les membres ont discuté des récents changements apportés à la convention collective de l'unité urbaine et à celle de l'unité des FFRS sachant que le Syndicat formulera une nouvelle série de revendications en vue de la prochaine ronde de négociation.

Le STTP s'attend une fois de plus à une ronde difficile. Postes Canada se montrera impitoyable. Elle invoquera les pertes et les menaces qui la guettent pour justifier sa longue liste de reculs. D'ailleurs, elle a déjà commencé à en parler.

Notre réponse à l'employeur sera sans équivoque : nous n'accepterons aucune concession. Nous rejeterons toute réduction de service à la population. Et nous exigerons des solutions aux problèmes que nous lui soumettrons.

Nous devrons serrer les coudes, nous montrer unis dans la lutte, et empêcher Postes Canada de nous diviser. Nous luttons tous ensemble. Ne l'oublions pas.

Les graphiques et les vidéos ont créé une expérience immersive.

Les couleurs et les images du STTP et de ses membres ont formé une trame visuelle et ponctué la réunion de façon dynamique.





FIERTÉ ET **INTERSECTIONNALITÉ**

UNE ALLIANCE COMPLEXE DE FESTIVITÉS ET DE RÉSISTANCE

Fonds de garde d'enfants du STTP

Une lutte qui n'a rien d'un jeu d'enfants

L'histoire des femmes dans le service postal est une longue lutte pour l'égalité. Aujourd'hui, les femmes représentent plus de 37 % des membres du STTP qui travaillent à Postes Canada. Voyons tout le chemin qu'elles ont parcouru.

Premiers pas

En 1964, Norah Stackard, factrice, est congédiée après seulement une journée et demie parce qu'elle est une femme. À l'époque, un porte-parole du ministère des Postes déclare que ce travail est réservé aux hommes et qu'il le restera jusqu'à ce que la Commission du service civil et le service postal terminent leur étude de faisabilité sur l'emploi des femmes en tant que factrices.

En 1965, les femmes obtiennent l'autorisation de travailler pour le service postal, mais peu le font. Sur les 23 644 employés à plein temps, 619 sont des femmes, soit seulement 3 %. En 1967, le STTP syndique les travailleuses et travailleurs à temps partiel, qui sont pour la plupart des femmes, ce qui fait passer à 20 % le pourcentage de femmes membres du Syndicat en 1970.

Dans les années 1970, les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler comme factrices, en particulier dans les collectivités où les hommes ont accès à des emplois mieux rémunérés. À mesure qu'augmente le nombre de femmes dans ses rangs, le STTP prend de plus en plus conscience des besoins de garde d'enfants et de la nécessité d'en faire une priorité. Cet enjeu s'intègre au débat sur les questions relatives aux femmes lors du congrès national de 1980.

Congé de maternité et garde d'enfants

En 1981, le STTP débraye pour obtenir un congé de maternité payé. À l'époque, le Front commun des travailleurs et travailleuses du secteur public du Québec est le seul regroupement ayant négocié et obtenu un congé de maternité payé. La grève du STTP rallie les groupes de défense des droits des femmes et donne à cette question une visibilité qui s'étend d'un océan à l'autre. Après 42 jours de grève, le congé de maternité devient partie intégrante de la convention collective de l'unité urbaine, ouvrant la voie à un changement radical dans tout le pays. Aujourd'hui, la moitié des conventions collectives au Canada prévoient un congé de maternité payé, sous une forme ou une autre.

À son congrès national de 1983, le STTP adopte des politiques sur la garde d'enfants, qui énoncent son opposition aux compressions budgétaires et aux services de garde à but lucratif, ainsi que son appui à un programme de services de garde universel et gratuit 24 heures sur 24, relevant du gouvernement fédéral. Ces politiques continuent de guider le travail du Syndicat et d'orienter le Fonds de garde d'enfants.

Le STTP prend aussi des mesures directes à la table de négociations, et ce, afin de soutenir ses membres et leurs besoins en matière de garde d'enfants, tout en défendant les intérêts de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Entre 1984 et 1987, le STTP intègre les services de garde à ses programmes de revendications. En 1987, il présente une revendication détaillée pour obtenir des services de garde payés par l'employeur, puis remporte en arbitrage la réalisation d'une étude conjointe sur la garde d'enfants. Les résultats de cette étude mettent en évidence le stress et les défis auxquels les travailleuses et travailleurs sont confrontés lorsqu'ils tentent de concilier

Les enfants et les responsables s'adaptent aux consignes sanitaires

travail et famille. Puis, en 1991, le Fonds de garde d'enfants voit le jour. Il est défini à l'annexe « L » de la convention collective de l'unité urbaine et est administré conjointement avec Postes Canada, qui y verse une contribution annuelle de 800 000 \$.

Le Fonds de garde d'enfants du STTP

Les débuts du Fonds sont marqués par la frustration. La tenue de 25 réunions avec Postes Canada à tenter de créer des programmes qui répondent aux besoins des membres en matière de garde d'enfants ne mène à rien. Le Syndicat trouve la situation inacceptable et, en 1995, il négocie et obtient le contrôle total du Fonds tout en maintenant les contributions annuelles de Postes Canada.

Depuis qu'il administre seul le Fonds, le STTP met en œuvre des programmes directs de garde d'enfants (un programme par région du STTP). Nos deux principaux programmes, *Besoins spéciaux* et *Aller de l'avant*, soutiennent les membres qui ont des enfants ayant des limitations fonctionnelles. Le Fonds mène aussi des projets de recherche stratégique cruciale en matière de garde d'enfants et d'autres services connexes. Il est géré par une coordonnatrice nationale qui supervise les programmes et en développe de nouveaux pour répondre aux besoins des membres.

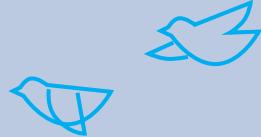
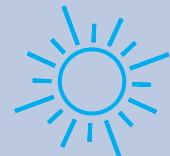
La garde d'enfants : un obstacle à l'emploi des femmes

Malgré nos efforts, il est clair que le manque de services de garde demeure l'un des principaux obstacles qui empêchent les femmes d'entrer et de s'épanouir sur le marché du travail. Une étude réalisée en 2017 par Catalyst, un organisme à but non lucratif visant à créer des lieux de travail mieux adaptés aux femmes, révèle que ces dernières sont deux fois plus susceptibles (26 %) de travailler à temps partiel, comparativement aux hommes (13 %). Statistique révélatrice : 27 % des répondantes donnent la garde d'enfants comme raison de travailler à temps partiel.

En 2020, les programmes et services de garde d'enfants sont durement touchés par la pandémie. Des garderies ont fermé leurs portes et d'autres ont réduit leur nombre de places. La crise aggrave le besoin d'un programme universel solide, fiable et sûr. Heureusement, le STTP est en mesure d'aider un grand nombre de ses membres à surmonter les lacunes des services de garde grâce au Fonds que nous avons négocié et aux programmes qu'il soutient.

Qu'il s'agisse d'emplois bien rémunérés, de régimes de retraite sûrs, de congés de maternité, de services de garde abordables et de qualité, ou d'un lieu de travail exempt de harcèlement, le STTP continue d'être à l'avant-plan de la lutte pour la justice et l'égalité des sexes.





Lutter pour la diversification des services

UN PAS DE PLUS *VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES, DE MEILLEURS EMPLOIS ET UN MONDE MEILLEUR*

En 2016, année du lancement de la campagne *Vers des collectivités durables*, le Syndicat a procédé à un brassage d'idées qui visaient non seulement à améliorer le service postal public, mais aussi la santé de notre planète. Le STTP n'était pas seul à aspirer au changement.

En effet, ses idées ont attiré des milliers de sympathisants et lui ont permis de nouer des alliances exceptionnelles avec des groupes de défense de la justice sociale, dont la Fondation David Suzuki. Celle-ci a d'ailleurs souligné l'initiative du STTP, et en a remercié les membres dans une vidéo à leur intention.

Nous nous sommes investis à tous les paliers de gouvernement, et l'une de nos idées maîtresses – la création d'une banque postale – a été débattue à la Chambre des communes. La motion initiale a été rejetée, mais la conversation qu'elle a lancée se poursuit toujours. Récemment, Postes Canada a annoncé son engagement à mettre en place des carrefours communautaires

et à proposer des services financiers. De plus, dans son dernier discours du Trône, le gouvernement a laissé entendre qu'il partageait en partie notre vision.

Le vent soufflait dans la bonne direction. Il fallait maintenir le cap.

L'étape suivante

L'étape suivante, qui compte de nombreux volets, s'est amorcée à l'automne 2019. Au programme : mise à niveau du logiciel nécessaire à la promotion de la campagne; webinaires pour informer les membres des développements de la campagne et maintenir leur intérêt envers celle-ci; nomination, par le Conseil exécutif national, d'une nouvelle équipe de coordination à l'échelle du pays; et présence accrue dans les médias traditionnels et les réseaux sociaux.

Le nouveau titre du volet, *Lutter pour la diversification des services*, découle du souhait du STTP d'établir un lien concret entre *Vers des collectivités durables* et les emplois et conditions de travail des travailleurs et travailleuses des postes.

Nos idées reflètent à la fois notre désir de sauver la planète et de créer des emplois durables et syndiqués. L'ajout

de services bancaires à l'éventail de services de Postes Canada entraînera assurément la création d'emplois dont les titulaires seront syndiqués par le STTP. Les emplois qui découleront de la mise à niveau des bureaux de poste, qui passera par l'installation de panneaux solaires, et de la création de carrefours communautaires seront, eux aussi, des emplois syndiqués. À ce sujet, dans son rapport de 2016, le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires soutenait que « Postes Canada devrait en outre examiner les possibilités propres à certaines régions où les bureaux de poste peuvent servir de carrefour communautaire et répondre aux besoins locaux de la collectivité (...) ».

Au cours des dix derniers mois, la pandémie a mis en lumière, à l'échelle nationale, une composante majeure de la campagne, soit la nécessité de pouvoir compter sur les travailleurs et travailleuses des postes pour assurer une vigilance auprès des personnes âgées et des autres personnes vulnérables. Plus que jamais, nous avons prouvé l'importance des travailleurs et travailleuses des postes pour garder les gens en sécurité, chez eux.

De meilleurs emplois, un monde meilleur

Dans un autre ordre d'idées, et conformément à la campagne *Vers des collectivités durables*, il faut maintenir la pression sur Postes Canada pour qu'elle électrifie son parc de véhicules. L'automne dernier, en pleine pandémie, le gouvernement fédéral a annoncé des investissements majeurs dans la construction de véhicules électriques. Au Canada, Ford produit maintenant des véhicules électriques, et Chrysler, des batteries. Il s'agit là d'un signe encourageant, mais le STTP doit aussi maintenir la pression sur les élus pour qu'ils examinent la possibilité de construire des véhicules électriques pour Postes Canada.

La campagne *Vers des collectivités durables* contribue à renforcer l'idée selon laquelle nos revendications en matière d'urgence climatique sont importantes aux yeux des travailleurs et travailleuses des postes. L'urgence climatique se traduit par une augmentation des incendies de forêt, de la fumée, du smog urbain, des inondations et des tempêtes majeures. Il importe de réduire les émissions de gaz à effet de serre pour protéger la santé et la sécurité des gens, tant au travail qu'à la maison. Qui plus est, l'avenir de la planète est en danger, et si nous n'agissons pas, nous ne survivrons pas.

La lutte pour la victoire

Nous avons peaufiné notre nouvel outil en ligne nous permettant de recueillir des signatures et de demeurer en contact avec nos sympathisants. Nous sommes sur le point de livrer un nouveau webinaire auquel participera Seth Klein, auteur de l'ouvrage *The Good War*.

La nouvelle équipe de coordination du STTP, qui vient d'être formée, compte neuf membres. Elle dispose des outils nécessaires pour faire passer la campagne à l'échelon supérieur. Grâce à son aide, nous serons en mesure d'accomplir beaucoup de travail. Notre objectif : faire connaître la campagne à l'ensemble de la population. Nous voulons ainsi la sensibiliser à notre vision et lutter à ses côtés pour qu'elle bénéficie du pouvoir collectif que lui procurera un service postal public revitalisé répondant à ses besoins et qui continuera de lui livrer des biens et des services, pandémie ou pas.

Enfin, nous organisons un symposium en ligne pour le printemps ou l'été prochain. Il regroupera des organisations du milieu postal de partout dans le monde, auquel participeront nos alliés et nos représentantes et représentants élus. Au programme, des discussions sur les meilleures méthodes à adopter pour passer d'un parc de véhicules à essence à un parc de véhicules électriques, mettre en place des services bancaires et des services de vigilance auprès des populations vulnérables, dont les personnes âgées, offrir un service de connexion Internet à large bande et créer des carrefours communautaires. S'informer sur les meilleures pratiques et partager nos connaissances sur la diversification des services obtenues auprès d'autres administrations postales sont des moyens efficaces de renseigner nos élus et les spécialistes des politiques publiques.

Le STTP est fier d'être reconnu à l'échelle internationale pour son initiative qui met de l'avant des solutions en matière de changements climatiques, défend les principes d'une relance juste et propose des idées avant-gardistes. Il faut donc continuer nos démarches. Concentrons-nous sur notre objectif de revitalisation de Postes Canada dans l'optique d'un service public essentiel, et continuons de proposer des changements visant l'amélioration de nos pratiques et de notre mode de vie.

**VERS DES
COLLECTIVITÉS
DURABLES**



PERSONNEL D'ENTRETIEN MÉNAGER
DANS LES INSTALLATIONS POSTALES



Côte à Côte EN PREMIÈRE LIGNE

NOTRE LUTTE AU NOM
DES MEMBRES DE L'UNITÉ
DE NÉGOCIATION BEE-CLEAN
DU SECTEUR PRIVÉ

La pandémie nous aura rendus plus conscients de la nécessité de pouvoir compter sur un personnel d'entretien ménager compétent pour maintenir l'hygiène des lieux de travail. Postes Canada confie à des sous-traitants l'entretien ménager de ses installations, et le STTP fait des démarches pour syndiquer les travailleurs et travailleuses de ces sous-traitants. Les membres du personnel d'entretien ménager, qui s'activent aux côtés des travailleurs et travailleuses des postes affectés au traitement et à la livraison des envois postaux, accomplissent un travail essentiel sans toutefois bénéficier des mêmes conditions que leurs confrères et consœurs de travail. En bout de ligne, dans les deux cas, l'employeur est pourtant le même : Postes Canada. Les campagnes de syndicalisation du STTP s'intéressent d'abord aux travailleurs et travailleuses les plus près de nous : le personnel d'entretien ménager, les travailleurs et travailleuses des SUF, les messagères et messagers et les travailleurs et travailleuses d'autres éléments de la chaîne d'approvisionnement de la poste.



« Il nous faut vraiment un syndicat. Grâce à lui, je me sens en sécurité au travail. »

La consœur Darlene Hiscock travaille pour l'entreprise Bee-Clean à l'installation postale de St. John's, première installation en importance de Postes Canada à avoir suspendu ses activités en raison de cas positifs de COVID-19. Bien que la contamination se soit produite en dehors du lieu de travail, la situation demeurait tout de même stressante. La consœur Hiscock était affectée à la désinfection à ce moment-là. Après avoir nettoyé à fond l'installation, elle a dû s'absenter de son autre emploi pour cause d'exposition possible au virus.

« L'année a été longue, c'est clair, dit-elle. Nous essayons d'obtenir une convention collective depuis un bon moment. Je suis contente de voir que le STTP fait pression pour accélérer les choses.» La consœur Hiscock sait que ses confrères et consœurs de Bee-Clean ont vraiment besoin d'un meilleur salaire, d'un taux pour les heures supplémentaires, de congés de maladie, et de certaines des autres conditions de travail dont bénéficient les membres de l'unité urbaine, de l'unité des FFRS, et d'autres unités de négociation de Bee-Clean représentées par le STTP.

En novembre, le STTP et l'employeur devaient entamer une procédure d'arbitrage visant l'adoption d'une première convention collective pour l'unité de négociation de St. John's. La consœur Hiscock soutient que les membres des autres unités de négociation du STTP ont fait preuve d'accueil et d'appui à leur endroit. Il s'agit là de gestes de solidarité dont le STTP aura besoin à la table de négociation pour faire valoir les améliorations aux conditions de travail du personnel d'entretien ménager.

Quand le personnel d'entretien ménager obtient de meilleures conditions de travail, nous en sommes tous gagnants, surtout en période de COVID-19. Et les conditions de travail du personnel d'entretien ménager laissent énormément à désirer. Depuis le printemps dernier, ces travailleuses et travailleurs sont en première ligne. Et celles et ceux qui sont syndiqués peuvent davantage faire entendre leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité et obtenir un congé de maladie payé, au lieu de se présenter au travail malades de crainte de perdre leur emploi.

C'est exactement ce que le STTP a négocié pour certaines des unités de Bee-Clean. Il lui reste encore de nombreuses améliorations à défendre dans les prochaines rondes de négociation.



À Hamilton, Kitchener et Windsor, les travailleurs et travailleuses de Bee-Clean forment maintenant une seule unité de négociation, au lieu de trois, comme c'était le cas auparavant. Le STTP et Bee-Clean négocient une même convention collective visant les membres dans ces trois villes, et le taux de salaire est le même.

Les travailleurs et travailleuses de Bee-Clean au Nouveau-Brunswick (Dieppe et Saint-Jean), devenus membres du STTP en octobre 2018, ont ratifié leur première convention collective en janvier 2020, à l'issue d'un arbitrage. Une première convention collective constitue une avancée majeure, dont de nombreux membres FFRS peuvent témoigner. Une grande partie des conditions de travail prévues dans la convention collective sont calquées sur celles de la convention collective conclue entre le STTP et l'entreprise Bee-Clean en Ontario. En plus des hausses salariales, la convention collective prévoit, entre autres, des jours de congé de maladie payé, un nombre accru de jours de congé annuel, des dispositions en matière de santé et de sécurité et la rémunération des heures supplémentaires.

Les membres de l'unité urbaine et ceux de l'unité des FFRS savent à quel point ces dispositions sont importantes, et à quel point le STTP tient à ce que l'ensemble des travailleurs et travailleuses qu'il représente bénéficient de ces conditions. La décision de l'arbitre nous a laissés sur notre faim. Le Syndicat entend donc reprendre le flambeau dès l'arrivée à échéance de la convention collective de l'unité de négociation de Bee-Clean au Nouveau-Brunswick, en avril prochain.

Bien que la convention collective de St. John's ne soit pas encore négociée, pour la consœur Hiscock, le fait d'être membre du STTP présente déjà des avantages. «Il nous faut vraiment un syndicat, déclare-t-elle. Grâce à lui, je me sens en sécurité au travail. Et je me sens assez en sécurité pour venir travailler ici et aller à mon autre emploi. »



Une célébration en préparation depuis des décennies

Chronique cinématographique des 40 ans de lutte des FFRS pour l'équité



En juin 2018, une arbitre a statué que les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) effectuaient un travail de valeur égale à celui de leurs homologues de l'unité urbaine, et qu'il y avait un écart de salaire entre les deux groupes. Au début de 2019, les FFRS ont enfin vu sur leur chèque de paie les effets positifs de la décision. Cette victoire ne s'est pas produite du jour au lendemain. Elle aura nécessité un long combat mené par une multitude de militantes et militants.

En l'honneur de cet accomplissement extraordinaire, le cinéaste Michael Ostroff a tourné le documentaire « Justice et dignité : Témoignages sur la lutte pour l'équité salariale », qui raconte les 40 années de lutte des FFRS pour l'égalité des droits, depuis le début de leur mobilisation, jusqu'à la décision sur l'équité salariale.

Commémoration d'une victoire

Pour les FFRS, cette victoire en matière d'équité salariale constitue un changement radical. Le STTP a voulu immortaliser cet heureux dénouement en réalisant un documentaire sur leur lutte de longue haleine.

Il est important de se rappeler qu'avant de se joindre au STTP, les FFRS étaient considérés comme des entrepreneurs indépendants, et à ce titre, ils n'étaient pas autorisés à se syndiquer. Chaque année, ils devaient présenter à Postes Canada une nouvelle soumission pour leur itinéraire, et risquaient chaque fois de perdre leur contrat aux mains d'un autre entrepreneur présentant une soumission moins élevée. Il s'agissait d'une façon bien stressante de conserver leur emploi, déjà qu'ils avaient tout intérêt à présenter une offre la plus basse possible pour éviter de perdre leur contrat. De plus, ils n'avaient ni congé de maladie, ni avantages sociaux, ni régime de retraite, et leurs revenus n'atteignaient souvent même pas le salaire minimum. Postes Canada gérait en nivellant par le bas.

Leur victoire est sans précédent.

Réalisation du documentaire

Les discussions sur la réalisation d'un documentaire ont débuté à l'initiative du 2^e vice-président national, Dave Bleakney. Elles se sont poursuivies pendant quelques années au sein du STTP, mais ont pris de l'ampleur en 2019, lorsque le long processus d'équité salariale touchait à sa fin. Le STTP a fait appel au cinéaste Michael Ostroff pour ce projet.

M. Ostroff a commencé ses recherches à l'été 2019. Il a lu de nombreux articles, dont celui de Geoff Bickerton et Cathy Kennedy intitulé « Précarité d'emploi : la lutte des factrices et facteurs ruraux et suburbains », et s'est entretenu avec des responsables du Syndicat. Il a ensuite entrepris d'établir les principaux personnages du documentaire. À la fin de l'été et au début de l'automne, Michael Ostroff a rencontré et interviewé de nombreuses femmes qui avaient participé à la lutte pour l'égalité des FFRS.

Au cours des mois suivants, M. Ostroff a travaillé au scénario, rédigeant pas moins de 14 ébauches différentes avant d'obtenir une version satisfaisante. La production s'est déroulée à différents endroits dans la région de l'Atlantique, au Québec et en Ontario.

Le documentaire met en vedette les consœurs qui ont été aux premières lignes de la lutte pour l'égalité des FFRS, notamment les consœurs Sue Eybel, Alice Boudreau, Deborah Bourque, Karen Lee, Nancy Beauchamp et Cynthia Patterson. Il présente aussi la réalité du travail

des factrices et facteurs ruraux en donnant la parole aux consœurs Janet Russell et Veronica Linton, à Brampton, Pearl Gillies, à l'Île-du-Prince-Édouard, et Sylvie Pedneault et Sophie Grenier, au Québec.

Première virtuelle

La première du documentaire a eu lieu en mode virtuel, le 25 octobre 2020. Plus de 200 membres ont assisté à cette première, qui comprenait aussi une table ronde réunissant Deborah Bourque, ancienne présidente du STTP, Pearl Gillies, l'une des figures de proue de cette longue campagne, et qui apparaît aussi dans le documentaire, Nancy Beauchamp, directrice nationale de la région du Montréal métropolitain et l'une des principales négociatrices dans le cadre du processus ayant mené à la décision sur l'équité salariale, et Sylvie Pedneault, dont la vie a considérablement changé grâce à cette décision. La présidente nationale, Jan Simpson, a animé la discussion et a invité les consœurs à participer à une période de questions et réponses après la diffusion du documentaire.

Justice et dignité montre l'absence totale de volonté de la part de Postes Canada de traiter ces travailleuses et travailleurs avec équité et d'améliorer un tant soit peu leurs conditions de travail. Le documentaire décrit aussi ce qui peut réellement se produire lorsqu'un groupe de travailleuses et travailleurs décide qu'il en a assez. Mener la résistance n'est pas une lutte pour âmes sensibles, comme ces consœurs l'ont si brillamment démontré.

Héritage des FFRS

À une époque où les livreuses et livreurs dont le travail est géré par des applications mobiles essaient tant bien que mal de gagner leur vie, nous pouvons établir des liens et des similitudes avec la lutte des factrices et facteurs ruraux et suburbains. À l'ère de l'économie des petits boulot, il est bon de se rappeler que d'autres travailleurs et travailleuses ont subi le même sort bien avant l'apparition des applications mobiles. Le STTP s'est battu pour les FFRS, et il a obtenu le règlement en matière d'équité salariale le plus important de l'histoire du Canada. Le STTP s'est également battu pour syndiquer les livreuses et livreurs de Foodora, et il a obtenu une décision sans précédent, qui statue que les travailleuses et travailleurs de l'économie des petits boulot sont des entrepreneurs dépendants (et non indépendants) et, à titre d'employés, ont droit de se syndiquer, car ils sont visés par les lois du travail.

Le STTP a pour mission de lutter en faveur des travailleuses et travailleurs, de l'équité, de bons emplois et de conditions de travail décentes. La lutte des FFRS s'ajoute à la longue liste des batailles gagnées par la résistance engagée des travailleuses et travailleurs.

Comité national des femmes

Aujourd’hui, l’idée d’un Comité national des femmes n’est ni radicale ni révolutionnaire. Il s’agit d’un élément essentiel de notre lutte pour l’égalité au sein du STTP et dans la société en général. Mais la création de ce Comité n’a pas été facile. Il a fallu de nombreuses années et un groupe de femmes dévouées qui savaient que leur voix devait être entendue et qui ne s’arrêteraient pas tant qu’elle ne serait pas entendue.

Marion Pollack a commencé sa carrière à Poste Canada en 1974, et elle s'est immédiatement intéressée aux questions touchant les travailleuses et travailleurs. Le jour où sa période d'essai a pris fin, six mois après son embauche, elle est devenue déléguée syndicale.

Inspirée et influencée par la deuxième vague de féminisme qui a balayé le pays, elle a aidé à organiser le premier comité local des femmes du STTP à Vancouver, à la fin des années 1970. « À l'époque, les femmes étaient peu nombreuses à Postes Canada. Alors les premiers problèmes que nous avons abordés étaient le manque de toilettes pour femmes et de distributeurs de serviettes hygiéniques, raconte-t-elle. Nous nous sommes réunies, nous avons mis sur pied une campagne au travail et nous avons gagné. »

Des féministes jeunes et fougueuses

Au début des années 1980, des femmes de différentes régions du pays, dont Marion Pollack, Ruth Larson, Deborah Bourque et Allyson Mayo, pour n'en nommer que quelques-unes, ont commencé à exercer des pressions pour la création d'un comité national des femmes. « Nous étions un groupe de féministes, jeunes et fougueuses, qui savait que la seule façon de réaliser des progrès pour les femmes était de se battre pour elles. »

Le travail de mobilisation se faisait de manière un peu différente à l'époque, car les possibilités de communication n'étaient pas les mêmes qu'aujourd'hui. Marion Pollack, qui vivait en Colombie-Britannique, se souvient d'avoir écrit des lettres à Ruth Larson, qui se trouvait à Terre-Neuve, à l'autre bout du pays. En dépit des difficultés logistiques, ces pionnières ont réussi à influer sur les politiques du Syndicat. Elles ont notamment proposé des résolutions pour le congé de maternité lors de deux rondes de négociation, bien avant que le STTP n'en fasse son cheval de bataille lors de la grève de 1981, dont la victoire mènerait à la revendication du congé de maternité à grande échelle au Canada.

Au moment du congrès national de 1983-1984, les femmes de tout le pays étaient suffisamment mobilisées pour qu'une séance spéciale soit convoquée tard en soirée pour discuter des questions concernant les femmes au sein du syndicat.

Elles avaient le vent dans les voiles, mais elles ont dû faire face à beaucoup de résistance. « Nous ne pensions pas que l'idée de former un comité des femmes créerait autant de division, explique Marion Pollack. Nous avions simplement besoin d'un espace sécuritaire pour parler de nos enjeux. » Beaucoup de membres ont dit qu'il serait injuste de créer un tel comité, et ils ont plaidé pour la formation d'un comité des hommes si les femmes obtenaient le leur. « Ils ne semblaient pas comprendre qu'à l'époque, le Syndicat était lui-même un comité d'hommes. »

Le Comité national des femmes du STTP a été officiellement établi lors du congrès national de 1990. « Le STTP a alors compris qu'il avait besoin d'un comité national des femmes, car les femmes n'allait pas mettre fin à leurs pressions, et que la création d'un tel comité, plutôt que de diviser le Syndicat, allait au contraire le renforcer », raconte Marion Pollack.



Comité national des femmes, 2015

Mission du Comité

Le Comité national des femmes du STTP se réunit deux fois par année pour discuter des principaux enjeux touchant les femmes au sein du Syndicat, les femmes dans l'ensemble du pays et les femmes ailleurs dans le monde. Le Comité examine ces questions et fait ensuite des recommandations au Conseil exécutif national, notamment pour atteindre les objectifs suivants :

- Accroître la participation des femmes à tous les paliers du syndicat;
- Sensibiliser les membres aux questions d'égalité;
- Améliorer les lieux de travail pour les travailleuses.

Le Comité est composé d'une femme élue de chaque région, ainsi que de toutes les femmes élues à un poste national ou régional. Trois autres postes vacants sont réservés à des femmes appartenant aux groupes suivants : unités du secteur privé, LGBTQ et femmes ayant des limitations fonctionnelles. Le Comité national des femmes compte actuellement 47 membres.



Avant que la création du Comité ne devienne officielle, les femmes ont tenu une réunion informelle. « J'ai eu le sentiment de la victoire. Nous avions réussi à créer un lieu pour les femmes. Toutes ces années de travail avaient finalement porté fruit », ajoute-t-elle.

Le travail n'est pas terminé

Au fil des ans, le Comité pour lequel Marion Pollack et tant d'autres se sont battues a grandi en nombre et en force, et il a donné naissance à une nouvelle génération de dirigeantes et de militantes.

Ellen Bowles, qui travaille à la section locale de Vernon, en Colombie-Britannique, fait partie de cette nouvelle génération. Employée à Postes Canada depuis 2014, elle a été élue au Comité en 2018, et a participé à sa première réunion en janvier 2019. Elle est sortie de sa première réunion avec le sentiment d'être « vraiment éclairée, habilitée et encouragée ».

« Le pouvoir qui découle de la force et de la détermination collectives des consœurs du STTP a fait ses preuves à maintes reprises et m'a motivée à être plus active. Avant, je ne comprenais pas bien l'histoire du Comité national des femmes, et je n'étais pas consciente de la profondeur de la lutte menée au nom des femmes de notre Syndicat. Aujourd'hui, grâce aux formations régionales et au travail effectué au sein du Comité, je reconnaiss l'importance de pouvoir me réunir au palier national, avec des consœurs de toutes les régions, pour continuer à élaborer des stratégies porteuses de changement. »

Ellen Bowles vient d'une petite section locale, et la majorité des postes dans son lieu de travail sont occupés par des femmes. Le travail qu'elle accomplit par l'intermédiaire du Comité se répercute sur les membres de sa région et de sa section locale. « Il est important de soutenir les consœurs de ma région, de partager les connaissances et les ressources disponibles et de trouver des moyens de bâtir la solidarité. »

Factrices pendant la Deuxième Guerre mondiale



Marion Pollack, 1997

Un héritage durable

Il ne faudrait surtout pas sous-estimer l'héritage du Comité national des femmes et du travail accompli par les femmes du STTP pour donner vie à ce comité. Lorsque Marion Pollack s'est jointe au STTP, il y avait très peu de femmes présidente de section locale, mais elles étaient surreprésentées au poste de secrétaire-trésorière.

Aujourd'hui, une femme dirige le syndicat au palier national, appuyée par un Conseil exécutif national au sein duquel la parité hommes-femmes est presque atteinte. Des femmes ont été à la tête des trois plus grandes sections locales du pays. Le Comité national des femmes a contribué à faire avancer les questions touchant les femmes et a fait ajouter des clauses contre le harcèlement et la violence dans les conventions collectives.

« Ces progrès ont été réalisés parce que les femmes, au sein et en dehors du mouvement syndical, se sont mobilisées, explique Marion Pollack. Le mouvement féministe nous a encouragées à faire avancer les choses et à faire savoir au STTP que les femmes sont importantes. Il faut dire aussi que nous avons eu beaucoup de plaisir à mener la lutte. »



Première retraite des femmes de l'Atlantique, 2007



INCLUSION FINANCIÈRE, DIVERSIFICATION DES SERVICES ET AMÉLIORATION DU SERVICE POSTAL DANS LES COLLECTIVITÉS AUTOCHTONES ET DU NORD

Il est temps d'apprendre à mieux connaître les besoins des populations autochtones et du Nord et d'y répondre. Nous pouvons améliorer les services et en créer d'autres (p. ex., refonte du programme Aliments-poste et mise sur pied d'une banque postale), qui favoriseront l'inclusion, l'équité, l'emploi et l'accessibilité.



**VERS DES
COLLECTIVITÉS
DURABLES**

CollectivitésDurables.ca



facebook.com/DeCoPo.CollectivitesDurables



@Vers_C_Durables

Repenser l'éducation syndicale en période de pandémie



Quoi de pire pour l'éducation syndicale qu'une situation qui empêche les participantes et participants d'interagir en personne? Le modèle d'éducation populaire qu'utilise le STTP valorise grandement l'interaction et l'apprentissage participatif. Il s'agit de principes fondamentaux que les membres du STTP, qu'ils soient de l'équipe d'animation ou du groupe des apprenants, ont à cœur.

La pandémie de COVID-19 et les confinements imposés un peu partout au pays ont tout chamboulé, et le STTP a été obligé de reporter indéfiniment son programme d'éducation. La déception a été grande, mais la crise qui se déroulait à l'échelle mondiale a eu préséance, à juste titre, sur l'éducation syndicale.

La situation exigeait que tout le monde mette l'épaule à la roue pour assurer la santé et la sécurité des membres et le respect de leurs droits. Dans le service d'éducation, des membres élus et du personnel ont été affectés à cette mission. Nous avons rapidement mis en place un webinaire permettant aux dirigeantes et dirigeants syndicaux de répondre aux questions des membres sur le virus, le travail et les obligations de l'employeur. Quatre webinaires ont été donnés au cours d'une même semaine. Ils ont rejoint plus de 500 membres qui pouvaient dès

lors transmettre à leurs consœurs et confrères de travail de l'information cruciale sur les options de congé en cas de maladie ou de mise en quarantaine, la garde d'enfants ou les soins à une personne âgée et la marche à suivre si un membre ou un proche présentait des risques élevés.

Monde virtuel

Tout le mouvement syndical a dû s'adapter à cette nouvelle réalité, et il a saisi l'occasion pour se familiariser aux plateformes virtuelles. Le STTP a offert à ses animatrices et animateurs de courts ateliers pour les aider à maîtriser les différents outils et les préparer à faire la transition vers les cours en ligne. Le STTP était aussi présent à la formation du CTC et de Training for Change sur l'animation en ligne. Il adapte en ce moment le contenu de ses cours pour les proposer en mode virtuel.

L'éducation en ligne présente de nouvelles possibilités et de nouveaux défis. D'une part, elle permet aux membres de se rencontrer en dépit des consignes de la santé publique qui nous demandent de rester à la maison. D'autre part, elle n'est pas toujours accessible aux membres qui ne connaissent pas les applications informatiques ou qui n'ont qu'un téléphone cellulaire. Bien entendu, la connexion Internet à large bande est essentielle, ce qui est un autre désavantage pour certains de nos membres. Le STTP continue de chercher des façons de simplifier les moyens d'accès à l'éducation en ligne.

Participantes et participants du PFS sur le point de plonger dans l'eau glacée à Port Elgin



Travail en cours

Bien que la pandémie ait forcé l'arrêt de la plupart de ses cours, le STTP demeure très fier de son nouveau cours sur la médiation transformante. Élaboré en 2019-2020, il a été offert, d'août à décembre, en mode virtuel (Zoom) partout au pays, d'abord aux animatrices et animateurs, puis aux membres des comités régionaux de résolution des conflits. Ce travail colossal a été réalisé par les confrères Yves Héneault, Denis Lemelin et Guy Lafontaine.

Presque terminé, le cours sur l'histoire du mouvement syndical est à l'étape de la révision. Nous l'avons mis à jour pour tenir compte du caractère international des luttes syndicales. Nous mettons aussi à l'essai des façons de simplifier le cours afin de tirer le meilleur parti de la participation des membres.

Nous avons aussi élaboré un court séminaire virtuel qui accompagne le Guide sur l'assurance-invalidité à l'intention des déléguées et délégués syndicaux, paru l'été dernier.

Pour contrer le sexismme, la violence et le harcèlement que subissent les femmes au travail, le service de l'éducation prépare une séance de formation qui s'attaque à la masculinité toxique d'une manière qui sera transformatrice pour les participantes et participants. Nous espérons que ceux et celles qui suivront la formation pourront la donner à leur tour à d'autres dans les lieux de travail.

Nous avons profité de la période de pandémie pour adapter des cours au mode virtuel, mais il nous fallait avant tout donner aux régions l'occasion d'acquérir les compétences et de se familiariser aux outils de formation en ligne. Personne n'échappe aux exigences de cette nouvelle façon de faire, et il importe de repenser la façon dont nous apprenons et de trouver les pratiques qui peuvent le mieux profiter aux participantes et participants en l'absence de contacts en personne.

Plus que des cours

Le service de l'éducation participe activement à la campagne *Vers des collectivités durables*. Il a notamment organisé le webinaire sur la deuxième phase de la campagne, qui a été présenté à plus de 200 membres l'été dernier.

Le service de l'éducation a aussi dirigé l'élaboration du documentaire sur la lutte des FFRS pour l'égalité. En collaboration avec le réalisateur Michael Ostroff et le service des communications, nous avons organisé le lancement virtuel du documentaire, ce qui a permis aux membres de le voir dans la langue de leur choix et de participer ensuite à une période de questions.

Le service de l'éducation a également joué un rôle clé dans l'organisation et la mise en œuvre de l'Assemblée syndicale mondiale, qui s'est tenue l'été dernier. En collaboration avec UNI et TUED (initiative syndicale pour la démocratie énergétique), nous avons aidé à organiser et à présenter différents ateliers, dont un sur l'importance de préserver et de revitaliser les services publics.

Pour la suite des choses, le service de l'éducation travaillera en étroite collaboration avec les régions à trouver des façons d'adapter d'autres cours pour les offrir en ligne. Il continuera aussi de travailler avec les autres services du STTP pour favoriser les communications, l'éducation et la solidarité internationale et faire en sorte que le STTP reste un chef de file de la lutte progressiste et du changement.



LA SOLIDARITÉ EN ACTION

Poursuite du projet avec le syndicat colombien

Le STTP entretient une relation privilégiée avec les travailleuses et travailleurs du service postal de la Colombie depuis presque 20 ans. Cette relation s'est intensifiée à la suite de la privatisation du service postal colombien en 2006. Comme nous le savons, la privatisation conduit inévitablement à la désyndicalisation. Et c'est ce qui est effectivement arrivé. Le syndicat représentant les travailleuses et travailleurs des postes a été démantelé...

Mais des conœurs et confrères colombiens ont refusé la situation, et ils se sont mobilisés pour mettre sur pied le STPC (syndicat des travailleuses et travailleurs des postes de la Colombie), un nouveau syndicat qui s'est donné comme mission de syndiquer non seulement le secteur postal, mais aussi celui des messageries. Le STTP a soutenu cette démarche.

Nous savons que l'organisation syndicale dans un pays comme la Colombie, ce n'est pas facile. Rappelons simplement que les organisatrices et organisateurs syndicaux sont la cible autant des tracasseries administratives des agents gouvernementaux que de l'intimidation des milices privées au service des entreprises et des différents secteurs de l'économie.

Mais ils ne lâchent pas. Jour après jour, depuis plus de 15 ans maintenant, ils mènent la lutte pour la syndicalisation.

Un syndicat aux tactiques originales

Le STPC est un syndicat qui se distingue par l'originalité de ses méthodes d'organisation et qui tient compte de la situation politique du pays. En voici quelques exemples :

 Mise en place de comités syndicaux dans les entreprises ciblées.

 Formation syndicale (séances de fin de semaine) sur la santé et la sécurité et la défense des droits.

 Organisation d'activités récréatives pour les travailleuses et travailleurs des différentes entreprises.

 Rédaction de documents d'information (santé et sécurité et défense juridique).

 Lieu de rencontre pour les membres.



Délégation
en visite
au STPC,
en Colombie,
2017

De plus, le STPC participe directement et activement à toutes les activités syndicales, manifestations et autres du mouvement syndical colombien. Le STPC est reconnu comme un syndicat combatif qui parle haut et fort au nom de ses membres. Et les bannières du STPC et du STTP sont fièrement brandies côte-à-côte dans les rues de Bogota, capitale de la Colombie.

Un projet renouvelé

Le Conseil exécutif national n'a pas hésité à renouveler le projet conjoint avec le STPC pour une autre année. Le budget adopté, qui provient de l'annexe « R » de la convention collective de l'unité urbaine, permettra de poursuivre la syndicalisation dans le secteur de la poste et des messageries.

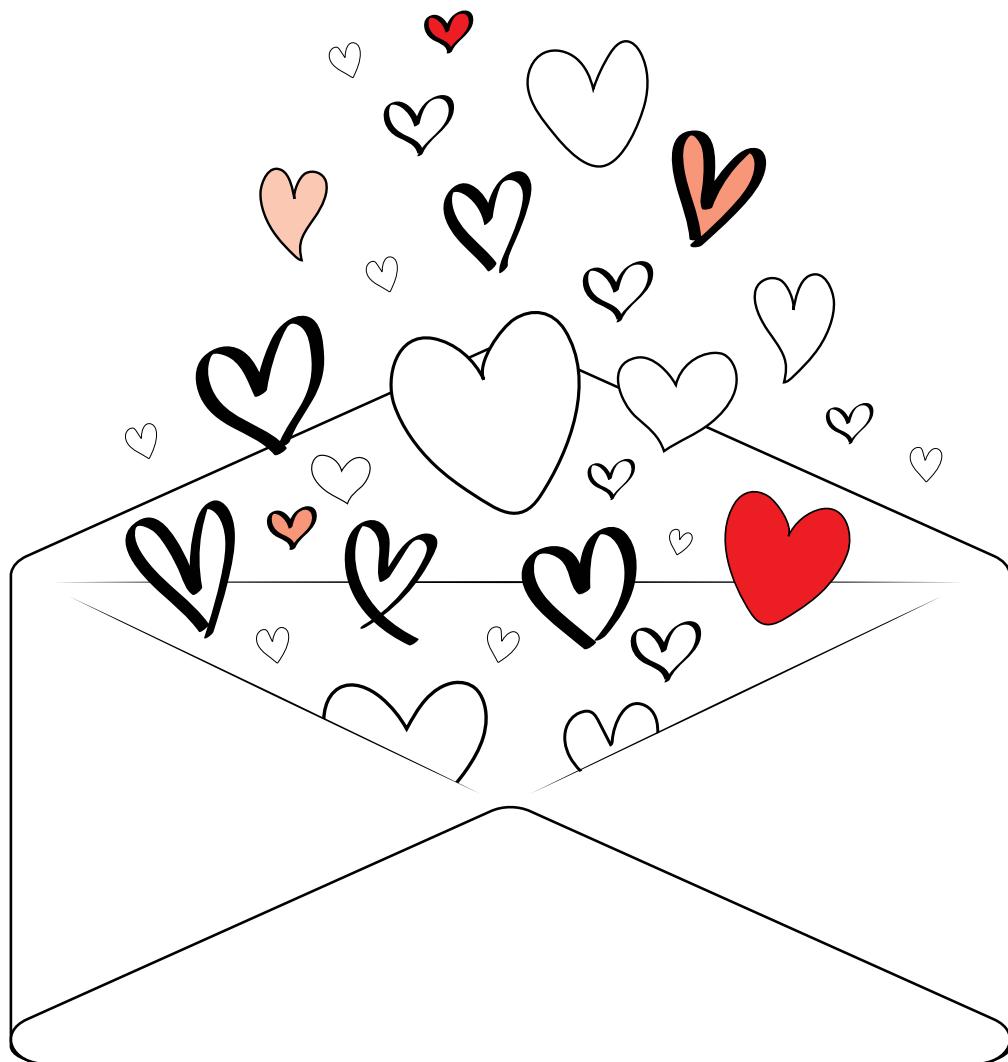
Une solidarité au quotidien dont nous devons être fiers

Avec patience et persévérance, nos conœurs et frères colombiens continuent leur travail d'organisation. Il faut aussi saluer le courage et la détermination dont ils font preuve dans le contexte actuel de la pandémie. C'est un exemple dont nous devons nous inspirer chaque jour, un exemple pour nous-mêmes et pour le monde entier.

Exprimez votre reconnaissance!

COLORIEZ CETTE PANCARTE ET AFFICHEZ-LA À UNE FENÊTRE OU SUR VOTRE BOÎTE AUX LETTRES!
N'OUBLIEZ PAS DE PRENDRE UNE PHOTO ET DE LA PARTAGER SUR TWITTER (@STTP) ET SUR FACEBOOK
(CUPWSTTP)! RENDEZ-VOUS À STTP.CA/COLORIER POUR LA TÉLÉCHARGER.

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES :



MERCI POUR TOUT!

Pensez à nous

BLACK LIVES MATTER



6 AVRIL 2020



31 JANVIER 2019



25 AVRIL 2016



14 JUILLET 2019



8 AVRIL 2020



24 SEPTEMBRE 2014



7 JANVIER 2020



27 MAI 2020



4 JUIN 2020



25 JUILLET 2016



13 NOVEMBRE 2013



26 JUIN 2019



21 AOÛT 2018



27 JUIN 2017



26 JUIN 2019



11 JUIN 2015



4 FÉVRIER 2014



18 JUILLET 2017



23 FÉVRIER 2019



17 MAI 2018

sttp•cupw

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DES POSTES

STTP.CA

L'HEURE EST VENUE DE DÉMANTELER LES
SYSTÈMES D'OPPRESSION ET
D'ÉRADIQUER TOUTE FORME DE RACISME.

Œuvre d'art : @stuffbyjustine

Gardons contact!

Avons-nous vos plus récentes coordonnées?

- Courrier électronique
- Numéro de téléphone cellulaire
- Deuxième numéro de téléphone

Pour mettre à jour vos coordonnées, écrivez
à ***membership@CUPW-STTP.org***
ou rendez-vous au
***www.cupw.ca/fr/formulaire-de-coordonnées
-pour-les-membres-du-sttp***

sttp • cupw

CONVENTION DE POSTE-PUBLICATION N° 40064660
RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NON DISTRIBUABLE AU CANADA AU :
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES
377, RUE BANK OTTAWA (ONTARIO) K2P 1Y3

