



CONVENTION - CONGRÈS
MAY 1-5 MAI 2023
TORONTO, ONTARIO

Plan d'action

2023-2027

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
Canadian Union of Postal Workers

sttp.cupw

PLAN D'ACTION DE 2023 DU STTP

SE FIXER DES OBJECTIFS RÉALISTES POUR RENFORCER LE SYNDICAT

En tant que syndicat, notre mission première consiste à améliorer les conditions de travail des membres. Depuis très longtemps, la négociation collective et la grève sont les principaux outils que nous utilisons pour faire valoir nos revendications. Depuis les années 1980, le gouvernement s'attaque aux fondements mêmes de ces droits en adoptant des lois de retour au travail assorties de pénalités financières. Si nous nous engageons à remplir notre mission première, nous devons absolument nous outiller pour être suffisamment redoutable et faire de la négociation collective la voie la plus simple pour Postes Canada et le gouvernement. Défier une loi de retour au travail est une solution de dernier recours qui demeure une possibilité, et si nous voulons faire comprendre à l'employeur qu'il s'agit, de notre part, d'une menace légitime, nous devons prendre des mesures concrètes.

Des centaines d'années de luttes syndicales nous ont enseigné que le pouvoir n'est jamais concédé, qu'il s'obtient au prix d'une bataille. À l'heure actuelle, le STTP n'occupe pas une position avantageuse pour mener une telle bataille, et encore moins pour la gagner. Si nous envisageons sérieusement de parvenir à la victoire, nous devons prendre des mesures mûrement réfléchies, tout d'abord en évaluant de façon honnête notre situation en tant qu'organisation, puis en jugeant nos forces et nos points à améliorer pour en arriver à un engagement total à bien nous préparer en vue des difficultés qui ne manqueront pas de se poser à nous. Les objectifs indiqués plus loin sont clairs et mesurables, et d'un point de vue réaliste, ils sont atteignables.

UNITÉ FONDAMENTALE

Les membres s'attendent à ce que les différents paliers du STTP (local, régional et national) coordonnent leurs efforts pour soutenir efficacement les campagnes et les objectifs du STTP. À cette fin, le STTP doit s'engager davantage à entretenir une culture qui valorise la compétence et la coopération, où chaque dirigeante, dirigeant, permanente et permanent syndical se sent appuyé dans l'accomplissement du travail pour lequel elle ou il a été élu et comprend les normes de communication à respecter afin de donner l'exemple aux membres.

1^{er} OBJECTIF : Renforcer les fondements administratifs

D'ici août prochain, de concert avec le service du secrétariat et le service de la technologie de l'information, le service de l'éducation mettra sur pied un cours d'une semaine sur le fonctionnement du STTP. Le cours devra être suivi par les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux élus des palier national et régional, y compris les membres ayant déjà occupé un poste électif au sein du STTP et qui auront été réélus. Le cours, qui aura lieu avant septembre prochain, sera donné par le palier national. Il abordera, au minimum, les thèmes suivants :

- Cahier des politiques nationales et l'organigramme du STTP;
- Collaboration avec les adjointes administratives (unité 225 du SEPB) et les autres membres du personnel (unité 1979 de SCFP) en fonction des paramètres de leur convention collective respective;
- Rémunération et avantages sociaux relativement à un poste électif (pension, indemnités, horaire de travail, utilisation des congés, droits, etc.);
- Services d'interprétariat et relevés des dépenses;
- Logiciels, protocole de sécurité informatique, transfert de connaissances et pratiques exemplaires en matière de gestion des dossiers électroniques.

La formation sur le fonctionnement du bureau et la gestion du personnel s'avère essentielle pour mettre en place un lieu de travail où le soutien constitue la norme. Le paragraphe 4.03 des statuts nationaux du STTP reconnaît la nécessité d'une telle formation. Nous nous battons pour l'amélioration des conditions de travail des membres parce qu'il nous importe de rehausser l'équilibre travail-vie personnel de l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Ces conditions doivent aussi s'appliquer aux dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents du STTP. Plus la formation sera mise en place rapidement, plus elle donnera le ton au déroulement des activités de l'organisation, et plus les leaders du STTP s'acquitteront de leur rôle administratif avec efficacité. La formation doit se dérouler purement selon le principe voulant que le STTP est une organisation de défense des droits des travailleurs et travailleuses, elle-même dirigée par des travailleurs et travailleuses. N'oublions pas que la formation aura comme avantage de rehausser le moral du bureau en vue des négociations et de réduire le nombre de personnes qui quittent leur poste.

2^e OBJECTIF : Favoriser les liens de solidarité entre les membres

À l'image de nombreuses autres organisations, le STTP doit prendre des décisions qui ne sont pas toujours l'objet d'un consensus unanime. Cette situation donne parfois lieu à des désaccords exprimés avec vigueur et susceptibles de compliquer la suite des choses et de nuire à une collaboration optimale. Dans les six mois suivant le congrès, l'ensemble des dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux nationaux et régionaux devront suivre le cours sur les compétences en solidarité et celui sur les droits de la personne à l'intention des dirigeantes et dirigeants, et ce, qu'ils les aient déjà suivis ou non. Le palier national s'occupera du financement, de l'organisation et de la prestation de ces deux cours.

Le cours sur les compétences en solidarité a été mis sur pied pour remédier aux conflits internes de plus en plus présents à tous les paliers du STTP. Ce cours, très utile, n'est efficace que dans la mesure où il est suivi par les membres élus à chacun des paliers du Syndicat. Le cours sur les droits de la personne à l'intention des dirigeantes et dirigeants constitue une introduction ou un rappel nécessaire indiquant à quel point le Syndicat doit faire preuve d'une sensibilité et d'une inclusion accrues face aux besoins et aux expériences des groupes marginalisés depuis toujours. Les deux cours traitent des normes comportementales qui favorisent une meilleure compréhension des autres et une collaboration constructive avec eux, indépendamment de l'expérience de vie de chaque personne. Ces deux cours doivent se donner en début de mandat pour que les membres élus soient mis au courant d'un ensemble établi de normes comportementales à adopter pour ainsi donner l'exemple aux membres.

Quand nous parlons du pouvoir de la solidarité, nous parlons réellement de la qualité des rapports entre les membres à tous les paliers du Syndicat. Si nous avons à cœur de remporter la bataille contre les forces qui s'opposent à nous, nous devons systématiquement améliorer la qualité de nos propres rapports au sein du Syndicat. Les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux qui se sentent soutenus dans leur travail et qui entretiennent de bons rapports avec leurs camarades de travail sont mieux à même de traverser les situations difficiles de manière constructive et de créer un climat de travail propice au maintien d'un bon moral et de la solidarité, deux éléments essentiels pour mener à bien les initiatives d'envergure nationale destinées à énergiser les membres.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES À L'INTERNE

La force du Syndicat est fonction de l'unité et de la mobilisation des membres en vue d'atteindre un même objectif, chose plus facile à dire qu'à faire. Pour mobiliser et unifier les membres en milieu de travail, il faut faire preuve de constance en matière de ressources, de recrutement et de formation des militantes et militants. La mobilisation d'un nombre suffisant de membres pour mieux faire valoir nos droits de manière collective et conclure des conventions collectives équitables exige de notre part de nous doter d'un plan et de déployer des efforts délibérés pour y parvenir. Au fil des ans, les différents paliers du Syndicat nous ont livré de nombreux exemples inspirants de mobilisation contre l'employeur. Et la campagne *Bâtir notre pouvoir* constitue la plus récente tentative du STTP de coordonner une stratégie nationale de mobilisation de masse dans les lieux de travail.

La première étape de la campagne *Bâtir notre pouvoir* consiste à nous adresser aux membres là où ils sont, à prendre acte de leurs frustrations et à regagner leur confiance grâce à une présence syndicale continue, à la mise en œuvre d'une stratégie collective et à la possibilité, pour les membres, d'y participer. Des organisatrices et organisateurs régionaux ont été nommés pour préparer le terrain par des visites et des présentations qu'ils effectuent dans le plus grand nombre possible de lieux de travail où les sections locales les invitent.

3^e OBJECTIF : Obtenir l'adhésion d'au moins 15 000 membres (~25 % de l'effectif syndical) à la campagne *Bâtir notre pouvoir*

Il est difficile de demander quoi que ce soit aux membres quand on sait que la plupart d'entre eux ne portent pas attention aux messages syndicaux ou ne sont pas au courant ce qui est dit. Les organisatrices et organisateurs régionaux de la campagne, après chacune de leur réunion en milieu de travail, discutent de « mobilisation » en tête-à-tête avec les membres en mettant l'accent sur leur expérience et en leur demandant s'ils veulent appuyer la campagne. Si, grâce à la campagne, nous parvenons à mobiliser directement au bas mot 15 000 sympathisants d'ici octobre 2023, nous serons en mesure d'accroître notre force en vue des négociations. À l'ouverture du congrès, la campagne aura recueilli l'adhésion de près de 7 500 membres. Il faut absolument que les régions et les sections locales s'investissent davantage dans la campagne en facilitant la venue des organisatrices et organisateurs régionaux dans les sections locales et les lieux de travail.

4^e OBJECTIF : Recruter et former au moins 200 capitaines en milieu de travail

Se rendre dans des lieux de travail qui ne sont pas réceptifs (du moins pas encore!) aux messages du Syndicat, telle est la difficile tâche qui incombe aux organisatrices et organisateurs régionaux. L'objectif de ce premier contact est de repérer dans chaque installation des leaders « naturels » favorables à la campagne, et d'en faire des capitaines qui gagneront l'adhésion de camarades de travail à la cause. En se rendant dans les lieux de travail, les organisatrices et organisateurs mettent leurs compétences à profit en vue de renforcer la relève au palier local. Les capitaines en milieu de travail, eux, jouent un rôle essentiel en assurant sur place la poursuite de la campagne et de ses activités. Avant même de mettre en branle une activité auprès de l'ensemble des membres, il faut pouvoir compter sur au moins 200 capitaines en milieu de travail, qui auront obtenu l'approbation de leur section locale respective et reçu d'elle une formation destinée à les guider dans leur rôle de capitaine. L'atteinte de cet objectif pourrait se faire en même temps que l'objectif de recrutement de sympathisants, soit octobre 2023, mais elle ne sera possible que si la campagne obtient l'adhésion totale des sections locales.

5^e OBJECTIF : Premier essai de la force de mobilisation :
faire signer une pétition et viser un taux de participation de 75 %

L'organisatrice ou l'organisateur efficace ne fait pas un trop grand nombre de promesses et ne mène pas de combats qui, dès le départ, sont voués à l'échec. En assurant un suivi graphique des visites en milieu de travail et du recrutement de capitaines, nous pourrions mettre à l'essai, de manière périodique, notre capacité à coordonner nos actions et à mener la lutte. Les essais servent à nous préparer à la lutte véritable que nous devons mener. Grâce à ces essais, nous saurons exactement quelle est notre force et jusqu'où nous pouvons aller. Dès que nous aurons un nombre suffisamment important de membres qui connaissent la campagne *Bâtir notre pouvoir* et qui sont prêts à l'appuyer, nous effectuerons un premier essai de notre capacité à les mobiliser. Nous demanderons aux membres de signer une pétition exigeant que le gouvernement ne s'ingère pas dans notre prochaine ronde de négociations collectives.

Le succès de la pétition est secondaire, l'objectif premier étant de voir combien de membres portent attention à la campagne et sont prêts à donner suite à une demande qui exige peu d'efforts. En lançant une pétition à l'échelle nationale et en demandant aux organisatrices et organisateurs régionaux, aux sections locales et aux capitaines en milieu de travail de participer à la collecte de signatures, nous obtiendrons le portrait exact de l'étendue de la solidarité qui aura été tissée en milieu de travail. Nous aimerions lancer la campagne à peu près en même temps que nous entamerons les négociations (novembre 2023). Nous remettrons la pétition à Postes Canada et au gouvernement que lorsque nous aurons atteint l'objectif de participation de 75 % des membres. La mise à l'essai de notre capacité de mobilisation saura répondre à la question suivante : avons-nous atteint le seuil nécessaire pour passer à l'étape suivante? Si la réponse à cette question est non, il nous faudra alors repérer les sections locales, les installations et les quarts de travail où il faudra intensifier nos efforts de mobilisation.

Il aura fallu au Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (SCFP-CSCSO) plus d'un an d'engagement envers une campagne de mobilisation, qui a bénéficié de ressources beaucoup plus imposantes que celles que le STTP a consacré jusqu'ici à la sienne, pour défier la loi de retour au travail du gouvernement Ford et en arriver à une convention collective négociée. Si nous souhaitons accomplir quelque chose de semblable, nous devons nous concentrer sans relâche à « bâtir notre pouvoir » par une intensification délibérée de nos actions. La victoire ne s'obtient pas par de beaux discours ni par la pensée magique; elle est le résultat d'un engagement discipliné à exécuter un plan.

Plus les membres seront nombreux à être au courant de la campagne, plus ils seront nombreux à suivre la formation. Et, plus les membres seront nombreux à posséder les outils requis, plus ils seront en mesure d'affirmer leurs droits collectivement avec efficacité. En apprenant dès maintenant à remettre en question l'autorité de manière concrète, les membres gagneront en confiance, ce qui leur permettra, le moment venu, de mener les batailles nécessaires pour obtenir les revendications débattues à la table de négociation ou encore faire échec à une loi de retour au travail.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERNES RENFORCE D'AUTRES ASPECTS DU SYNDICAT

Accorder la priorité au développement des compétences internes ne signifie pas que d'autres aspects majeurs du Syndicat sont négligés. Au contraire, cela signifie que le Syndicat se trouve en meilleure position pour mener avec succès les activités qui lui sont essentielles.

1. Soutien aux sections locales

Le Syndicat est à son meilleur quand les membres sont convaincus du bien-fondé de notre lutte et ont la motivation nécessaire pour y participer. Il importe donc d'accroître notre présence en milieu de travail, et ce, pour diverses raisons : aider les sections locales à accroître la participation des membres aux assemblées générales; recruter des déléguées et délégués syndicaux pour épauler celles et ceux déjà en place dans chaque installation postale; renforcer la solidarité dans les lieux de travail; et susciter une participation de masse sur les lignes de piquetage. La campagne *Bâtir notre pouvoir* contribuera à susciter un élan d'engagement auprès des membres, et la suite logique serait de lancer une campagne de recrutement massif de déléguées et délégués syndicaux élaborée de concert avec le service de l'éducation du bureau national afin d'aider les sections locales à former une relève.

2. Campagnes destinées à la population

Imaginez si 5 % seulement des membres d'une section locale se mobilisaient pour faire du porte-à-porte durant une fin de semaine, dans un quartier donné, pendant une campagne électorale fédérale afin d'expliquer aux gens qu'une banque postale serait en mesure de leur fournir des services financiers à taux d'intérêt réduit, surtout en période d'inflation galopante. Le fait d'avoir le pouvoir de changer la couleur d'une circonscription est un exemple de ce qu'une campagne publique comme la campagne *Vers des collectivités durables* pourrait accomplir pour mobiliser un tel potentiel, à condition toutefois d'avoir un nombre suffisant de membres qui adhèrent à la campagne. À mesure que les membres recrutés pour participer à la campagne *Bâtir notre pouvoir* s'intéresseront aux autres campagnes du Syndicat, comme la campagne *Vers des collectivités durables*, nous mettrons sur pied une nouvelle équipe d'organisatrices et organisateurs communautaires dans les régions. Ces organisatrices et organisateurs prêteront main-forte aux sections locales et agiront en tant qu'agents de liaison auprès des alliés des milieux communautaires et du mouvement syndical afin qu'un tel engagement auprès de la population se concrétise de manière efficace et stratégique.

3. Syndicalisation et travail à la demande

Il est essentiel que le STTP intensifie ses efforts pour intégrer à sa structure de nouveaux membres et de nouvelles unités de négociation. Nous avons remporté des victoires en la matière, mais nos efforts n'ont pas tous donné les résultats escomptés. Nous savons qu'il y a des travailleuses et travailleurs, tant à Postes Canada que dans d'autres lieux de travail où le STTP est présent, qui ne sont pas syndiqués et qui sont exploités. Nous devons faire mieux pour les syndiquer. Le modèle de syndicalisation du STTP prend appui sur des membres nommés par leur région (appelés organisatrices et organisateurs) pour mener des campagnes de syndicalisation. En augmentant nos compétences internes, un plus grand nombre de membres seront enclins à se porter volontaires pour suivre la formation destinée aux organisatrices et organisateurs et mener à bien ce travail important. Pour établir et atteindre de nouveaux objectifs en matière de syndicalisation, nous allons mettre à jour la formation et recruter des organisatrices et organisateurs dans chaque région. Privés de protections syndicales, les travailleurs et travailleuses camarades de secteurs adjacents perdent du terrain. Il est donc important que le STTP intervienne pour uniformiser les règles du jeu, car causer du tort à l'un de nous, c'est causer du tort à tous.

4. Unités de négociation du secteur privé

Bon nombre de nos membres ne se rendent probablement pas compte que le STTP ne représente pas que des travailleurs et travailleuses des postes. Les membres du STTP qui relèvent des unités de négociation du secteur privé occupent un grand éventail d'emplois, que ce soit à Postes Canada ou auprès d'autres employeurs. Il peut s'agir de travailleurs et travailleuses d'entreprises de communications d'urgence, des services urbains fusionnés, de services d'entretien ménager, de services administratifs pour ne nommer que ceux-là. Il est de notre devoir de syndiquer les travailleuses et travailleurs non syndiqués, et notre rôle ne prend pas fin une fois qu'ils ont signé une carte d'adhésion. Nous avons la responsabilité de bien les représenter, de veiller au respect de leurs droits en tant que membres du STTP, et de nous assurer du respect des conventions collectives conclues avec leur employeur respectif. En renforçant ses compétences internes, le STTP aura accès à un plus grand nombre de militantes et militants prêts à accepter le rôle d'organisatrice et d'organisateur et à suivre la formation qui leur permettra d'aider les régions à maintenir un niveau de service correspondant à celui offert aux membres de l'unité des FFRS et de l'unité urbaine, et d'offrir du soutien aux sections locales des unités du secteur privé.

5. Négociations, examen du mandat et changements technologiques

Quelle que soit l'unité de négociation, nos revendications et nos tactiques n'ont de pouvoir que dans la mesure où une masse critique de membres sont prêts à les appuyer. Le STTP aidera les sections locales à sensibiliser les membres à l'importance de la participation à chacune des étapes des négociations. Pour que le STTP continue de défendre les droits et les avantages qui nous sont nécessaires et pour qu'il continue de lutter contre les gouvernements et les employeurs qui manigancent dans le but de freiner nos avancées et de nous diviser, il doit pouvoir compter sur un effectif mobilisé qui comprend les difficultés à surmonter et la nécessité d'y parvenir. Qu'il s'agisse de faire entendre efficacement nos préoccupations dans le cadre d'un examen du mandat mené par le gouvernement ou de lutter contre les plans de Postes Canada visant l'instauration de vastes changements technologiques ou la mise en œuvre de méthodes de travail, comme la séparation du tri et de la livraison, nous devons remporter la bataille. Nous ne pouvons pas miser exclusivement sur les griefs et les contestations judiciaires pour contrer ces attaques. Nous devons, pour riposter, utiliser toutes les ressources à notre disposition, et tout particulièrement la plus précieuse de toutes : le pouvoir collectif des membres.

PAS DE VICTOIRE SANS LUTTE

Le STTP se bat pour sa survie. Pour enrayer la perte de parts de marché au profit de concurrents, comme Amazon, il faudra rallier le public à notre cause et exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il diversifie les services et crée ainsi de nouveaux revenus. Il faudra aussi que le STTP joue son rôle en rehaussant les normes qui, dans le secteur privé, régissent les travailleurs et travailleuses à la demande et celles et ceux du secteur de la logistique. Nous devons, pour y arriver, compter sur des membres prêts à donner de leur temps pour promouvoir, dans leurs collectivités, des campagnes comme *Vers des collectivités durables*, ou celles qui visent à obtenir l'accréditation de nouvelles unités de négociation. Nous devons relever ces défis immenses en même temps qu'il nous faudra contrer l'automatisation et nous préparer en vue d'un examen probable du mandat de Postes Canada tout en menant la lutte pour défendre le droit à la libre négociation collective. Notre capacité à nous appuyer sur un effectif engagé et mobilisé qui fera avancer la cause de manière substantielle dépend de notre aptitude à motiver les membres à adhérer à la mission du STTP et à accepter notre invitation à participer à la lutte.

Les principaux objectifs énumérés dans le présent plan d'action visent précisément à motiver un grand nombre de membres à participer aux luttes syndicales. Les cibles de chaque objectif sont intentionnellement modestes parce que l'objectif est de bâtir à partir de là où nous sommes, en tenant compte de notre niveau de compétence actuel et en utilisant de manière durable les ressources dont nous disposons. Nous voulons prendre des mesures claires, mesurables et atteignables, et pour cela, il faut mener un examen honnête de nos fondements, c'est-à-dire la façon dont nous soutenons les membres dans l'exécution du travail syndical, la façon dont les dirigeantes et dirigeants peuvent améliorer leur collaboration, la culture de solidarité que nous présentons aux membres et la stratégie mise en place pour aider les membres à se reconnaître dans le Syndicat.

Nos objectifs pour la prochaine année s'arriment parfaitement à nos préparatifs de la prochaine ronde de négociations de nos deux plus grandes unités de négociation. L'atteinte des objectifs du présent plan d'action nous prouvera ce que nous sommes en mesure d'accomplir en nous attaquant, de manière méthodique, à des problèmes qui, à première vue, paraissent insurmontables. Le prochain Conseil exécutif national réévaluera les progrès dans un an pour rajuster le tir et fixer, au besoin, de nouveaux objectifs. Nous avons un plan, la motivation et les ressources nécessaires pour nous attaquer au travail de manière sérieuse dans le temps qui nous est imparti avant le début de la prochaine ronde de négociation. Notre réussite dépendra directement de la volonté de tous les paliers du Syndicat à s'entraider pour y arriver. L'unité nous garantira un avenir meilleur.