

MAGAZINE PERSPECTIVE

VOLUME 47 NUMÉRO 2

AUTOMNE 2020



DE NOUVELLES
CONVENTIONS COLLECTIVES
À POSTES CANADA :
**UN SURVOL
DES CHANGEMENTS**

PAGE 24

**VERS DES
COLLECTIVITÉS
DURABLES** ET UNE
RELANCE JUSTE

PAGE 34

À LA MÉMOIRE DE
MEGAN WHITFIELD

PAGE 38



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](https://twitter.com/Vers_C_Durables)

Table des matières

Message de la présidente	3
Témoignages de travailleuses et travailleurs essentiels durant la pandémie	5
Des volumes de colis dignes du temps des Fêtes au printemps?	10
La COVID-19 braque les projecteurs sur la pénurie de services de garde	12
Décision arbitrale	15
Q et R avec les négociateurs en chef, Nancy Beauchamp et Sylvain Lapointe	22
Unités du secteur privé : le point	28
Économie des petits boulots	30
Investir dans tous les travailleurs et travailleuses : la clé d'un avenir meilleur	32
Soutenons une relance juste, et tournons-nous <i>Vers des collectivités durables</i>	34
Megan Whitfield: Un hommage du monde syndical	38
Les travailleuses et travailleurs syndiqués doivent lutter contre le racisme	40
Actualités postales	42

DONNEZ-NOUS DE VOS NOUVELLES!

Perspective, c'est votre journal 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 : G. Bickerton, S. Bird, C. Delisle, C. Heanna, K. Matthews, A. Spires et E. Tobin

Photos : couverture, dos et page 11 du magazine, gracieuseté de Marc Caron

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

ROLLAND
ENVIRO
SATIN 100%



Perspective est imprimé sur du papier Rolland Enviro Satin (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^{MC}.



Fabriqué au Canada



Somm@ire STTP



Restez branchés. Soyez informés.

Abonnez-vous @ sttp.ca/fr/Sommaire-STTP

sttp • cupw

CUPE-SCFP 1979



copa225-49pb.ca



Message de la présidente

Une année sans pareille

La pandémie de COVID-19 a eu d'énormes répercussions sur tous les aspects de notre vie. Et la situation m'a amenée à une grande réflexion. D'abord et avant tout, je tiens à ce que les membres du STTP, d'un bout à l'autre du pays, sachent à quel point je suis fière d'eux. Ils ont continué de travailler et de servir la population malgré leurs craintes du virus. Vous, membres du STTP, avez fait des miracles pour maintenir le bon fonctionnement du pays.

Les membres des unités de négociation du secteur privé du STTP ont grandement participé à cet effort. Ils ont fait des pieds et des mains pour livrer les colis et maintenir la propreté des installations postales. Dans la région de l'Atlantique, certains d'entre eux ont assuré la prestation des services de répartition des premiers répondants et des communications d'urgence.

Les livreurs et livreuses de Foodora ont contribué à maintenir les restaurants ouverts et à nourrir les gens grâce à la livraison à domicile, à l'échelle du pays, jusqu'au 11 mai, date à laquelle la multinationale a mis fin à ses activités au Canada pour éviter la syndicalisation.

Je tiens à féliciter tous les membres des comités exécutifs locaux et des autres comités locaux pour leur prompt action et leur vigilance constante, qui ont contribué à apaiser les craintes des membres et leur ont permis de travailler durant la pandémie. Dans chaque lieu de travail où nos membres sont présents, les leaders locaux du Syndicat ont travaillé sans relâche pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses.

Le STTP a réalisé des gains sans précédent en obtenant le congé payé pour les travailleurs et travailleuses de plus de 70 ans et les travailleuses et travailleurs à risque élevé. Postes Canada est l'un des rares employeurs à avoir octroyé ce type de congé, et elle l'a fait parce que le Syndicat s'est battu pour l'obtenir.

La pandémie a mis en lumière l'importance du service postal public, qui sert de lien entre la population et les entreprises. Étant donné l'obligation, pour la population, de demeurer à la maison afin d'éviter la propagation du virus, et l'obligation, pour les commerçants, de fermer leurs magasins, le service postal public s'est avéré être un intermédiaire indispensable. Voilà qui prouve la nécessité de diversifier les services de Postes Canada.

Postes Canada possède le réseau de livraison et de logistique le plus important du Canada. Le Syndicat tient à ce que le gouvernement fédéral optimise ce réseau afin que Postes Canada propose des services bancaires et un service de vigilance auprès des personnes âgées, qu'elle électrifie son parc de véhicules et qu'elle rénove ses immeubles de manière écologique. D'autres administrations postales ont adopté ces mesures, en tout ou en partie, et toutes connaissent un franc succès. Il n'y a donc aucune raison qui empêche Postes Canada de faire de même.

Postes Canada n'apportera pas ces changements sans y être contrainte. J'encourage par conséquent tous les membres du STTP à participer aux activités de la campagne *Vers des collectivités durables*. Bien que les assemblées tenues en personne soient encore limitées, de nombreuses mesures peuvent être prises. Par exemple : signer des pétitions, discuter avec vos proches et amis, interpeller les élus politiques et participer à des rassemblements. Tout le monde peut mettre la main à la pâte.

Durant le printemps et l'été, la COVID-19 n'a pas été le seul élément à retenir l'attention des travailleurs et travailleuses des postes. En juin, l'arbitre Elizabeth MacPherson a remis sa décision sur la convention collective de l'unité urbaine et sur celle de l'unité des FFRS. De toute évidence, nous n'avons pas obtenu tout ce que nous revendiquons. Nous avons réalisé des avancées majeures, comme les prestations à la retraite pour les membres FFRS, mais d'importants enjeux doivent encore être réglés.

L'énergie et la ténacité du comité de négociation et des membres auront permis au Syndicat d'obtenir des conventions collectives exemptes des reculs que Postes Canada tenait à nous imposer. Si nous avons réussi à obtenir des hausses salariales et à protéger nos droits, c'est grâce au soutien et à la solidarité que vous, travailleurs et travailleuses des postes, nous avez exprimés.

Le processus d'arbitrage obligatoire pour le renouvellement des conventions collectives prouve que la libre négociation collective et le droit de grève nous sont essentiels. Ces deux questions devront être en tête de nos priorités pendant encore un certain temps.

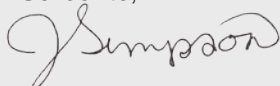
Les deux conventions collectives arriveront à échéance au début de 2022. Il faudra donc commencer bien avant cette date à discuter des enjeux que nous voulons régler. Nous devons donc, chacun et chacune d'entre nous, prendre les moyens nécessaires pour pouvoir exercer notre droit de grève en temps et lieu, si la situation devait l'exiger.

Durant la dernière ronde de négociation avec Postes Canada, nous avons négocié des conventions collectives pour un certain nombre d'unités du secteur privé. Le Syndicat n'a ménagé aucun effort pour que ces travailleurs et travailleuses obtiennent une rémunération équitable et un traitement respectueux. Il faut lutter sans relâche pour que tous ces travailleurs et travailleuses soient traités avec dignité et équité.

Le 16 juin dernier, j'ai ressenti une immense fierté en apprenant que les livreurs et livreuses de Foodora avaient voté massivement en faveur de l'adhésion au STTP malgré les menaces antisyndicales et l'intimidation de l'entreprise à leur encontre. Au Canada, ces travailleuses et travailleurs des services basés sur une application mobile sont les premiers à se syndiquer. Le STTP continue de les aider à se mobiliser et à grossir leurs rangs afin de lutter pour mettre fin à l'exploitation des travailleurs et travailleuses de l'économie des petits boulots.

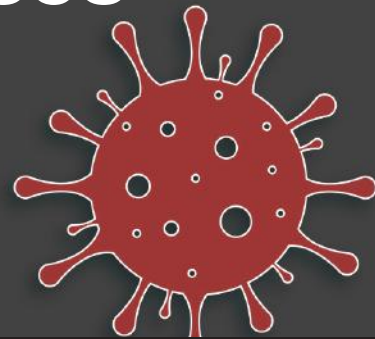
L'expérience que nous avons vécue a été majeure et unique en soi. Elle nous a obligés à analyser des enjeux que nous n'avions jamais étudiés auparavant. Elle a mis notre patience à rude épreuve, et nos nerfs à fleur de peau. Mais surtout, elle nous a prouvé que la solidarité est plus que jamais nécessaire, et qu'elle sera notre arme pour obtenir ce que nous revendiquons.

Solidarité,



Jan Simpson

Témoignages de travailleuses et travailleurs essentiels durant la pandémie



COVID-19

« La santé physique et mentale de mes consœurs et confrères de travail est ma principale préoccupation. »

Ludja Charles-Pierre



Ludja Charles-Pierre

Factrice | Section locale de Montréal

Ludja Charles-Pierre est factrice à Brossard et membre du comité local de santé et de sécurité. Lorsque la pandémie a été déclarée, elle s'est donnée pour mandat de faire en sorte que les membres de sa section locale se sentent en sécurité. Vu la lenteur de Postes Canada à répondre aux besoins essentiels des travailleuses et travailleurs en matière de sécurité, Ludja a parcouru la ville à la recherche d'équipement de protection personnelle et de produits de nettoyage. Elle a aussi prêté une oreille attentive à ses consœurs et confrères de travail qui avaient grandement besoin d'exprimer leurs craintes et leurs frustrations.

« Je n'ai pas été touchée directement par la COVID-19, mais j'ai été affectée, explique-t-elle. Tout le monde a été affecté d'une manière ou d'une autre. La santé physique et mentale de mes consœurs et confrères de travail est ma principale préoccupation. J'ai constaté qu'ils sont moins stressés s'ils se sentent soutenus et savent que quelqu'un défend leurs droits. »

Ludja Charles-Pierre est fière de la rapidité avec laquelle son installation a pris les choses en main au début de la pandémie. L'horaire de travail a été modifié pour assurer une distanciation physique, et des séances d'information ont été organisées sur la façon appropriée de porter le masque et de jeter les gants après leur utilisation. Et chaque fois qu'elle en avait l'occasion, elle se demandait : « que pouvons-nous faire pour nous protéger, et protéger nos proches et les clients? »

Bien que son installation postale soit un bel exemple de réussite (aucun cas de COVID-19 et communication efficace de l'information), Ludja Charles-Pierre sait que cela n'a pas été le cas partout, notamment pour les commis à la vente au détail.

« Postes Canada les traite comme des enfants illégitimes dont elle préférerait oublier l'existence, s'exclame-t-elle. L'employeur leur a donné des rideaux de douche au lieu de cloisons de plexiglas. J'ai dû leur fournir du désinfectant à mains parce que la Société ne faisait rien. La sécurité des travailleuses et travailleurs devrait primer sur les préoccupations budgétaires, mais ce n'est pas le cas dans bon nombre de nos comptoirs de vente au détail. »

Ludja Charles-Pierre, qui est maintenant vice-présidente du comité de santé et de sécurité, raconte qu'elle a commencé à militer en matière de santé et de sécurité parce qu'elle a été victime d'une injustice au travail et qu'elle ne connaissait pas ses droits.

La pandémie a accru les frustrations à l'égard de l'employeur, et elle est une source de stress pour beaucoup, mais cela n'a pas empêché Ludja de se concentrer sur la recherche de solutions. « Je me suis engagée dans le domaine de la santé et de la sécurité pour aider les gens, et je vais continuer de lutter contre les injustices et de protéger les travailleuses et travailleurs. »

Emily Ottewell

Dirigeante des griefs et factrice | Section locale de Fraser Valley West

Emily Ottewell travaille à Postes Canada depuis 20 ans. Elle n'a jamais vécu de situation comme celle de la pandémie de COVID-19.

« Sur le plan émotif, les quatre derniers mois ont été ponctués de hauts et de bas. Quand je pense aux gens qui ont perdu leur emploi, je me sens vraiment reconnaissante d'avoir mon travail. Mais mentalement, je suis épuisée par la vigilance extrême que je dois exercer au quotidien pour demeurer en sécurité et limiter mon exposition au virus. »

Comme pour la plupart des travailleurs et travailleuses des postes, la pandémie a envahi tous les aspects de la vie de la consœur Ottewell, allant de ses conditions de travail à sa façon de communiquer avec ses proches et ses amis en passant par la scolarisation de son enfant.

Malgré les difficultés, elle réussit tout de même à trouver des éléments positifs à tous ces changements. Sans les activités sportives et les loisirs après l'école, le rythme du quotidien n'est plus le même, ce qui lui permet de passer plus de temps de qualité avec son fils. Par ailleurs, il lui est plus facile de participer aux assemblées syndicales depuis qu'elles se déroulent en ligne.

Autre changement majeur : la relation employés-employeur.

« La dynamique entre le comité de santé et de sécurité et la direction s'est améliorée. Il s'est produit un déplacement du pouvoir. Pour une fois, Postes Canada se montre raisonnable, indique-t-elle. Dans chaque installation postale, les travailleurs et travailleuses se sont approprié le contrôle de la sécurité, et la direction ne leur met pas de bâtons dans les roues. »



« Mentalement, je suis épuisée par la vigilance extrême que je dois exercer au quotidien »

Emily Ottewell

Silas Rutley

Commis à la vente au détail et président | Section locale de Banff

Le bureau de poste de Banff, en Alberta, est unique en son genre. Il est composé entièrement de cases postales et de trois comptoirs de vente au détail. Il n'y a aucun facteur ou factrice ni FFRS qui sillonne les rues pour livrer le courrier. Les résidents se rendent au bureau de poste en personne pour y ramasser leur courrier et leurs colis.

Imaginez les défis logistiques d'un tel aménagement lorsque les restrictions relatives à la COVID-19 ont été imposées! Les gens étaient sommés de rester à la maison pour aplanir la courbe, mais ils devaient se rendre au bureau de poste pour y ramasser leurs chèques de pension ou d'aide sociale, ainsi que les articles achetés en ligne.

« La population de Banff est de 10 000 personnes. Imaginez le nombre d'entre elles qui doivent venir régulièrement au bureau de poste », explique Silas Rutley, commis à la vente au détail et président de la section locale de Banff. « C'est un vrai cauchemar en matière de santé et de sécurité. Si un membre du personnel tombe malade, nous devons fermer le bureau de poste et plus personne ne peut obtenir son courrier de première nécessité. »

Parce que la Société tardait à mettre en œuvre de nouvelles procédures de santé et de sécurité, Silas Rutley a décidé de prendre les choses en main. Payant souvent de sa poche, il a obtenu du désinfectant à mains auprès d'une distillerie locale, et il a acheté des fournitures de nettoyage, des affiches et des autocollants en vinyle pour indiquer sur le plancher la distanciation physique à respecter. Il a aussi installé un ruban de sécurité autour de l'installation postale et a limité à cinq le nombre de clients pouvant se trouver dans le bureau de poste en même temps, ce qui a donné lieu à d'importantes files d'attente pouvant parfois atteindre deux heures.

Il a fait face à de la résistance de la part de la direction, et même de la municipalité, qui l'accusaient de mener une campagne de peur. « Mais il n'était pas question que je recule », explique-t-il.

Silas Rutley a affiché des vidéos du bureau de poste de Banff sur les réseaux sociaux, attirant ainsi l'attention d'autres commis à la vente au détail un peu partout au pays. Ceux-ci lui ont depuis demandé des conseils sur la meilleure façon d'organiser leurs comptoirs postaux pour assurer la sécurité des travailleuses et travailleurs.

« Toutes ces mesures, c'est Postes Canada qui aurait dû les prendre, mais elle n'a pas agi assez vite, et dans notre collectivité, nous nous occupons des nôtres et c'est ce que nous avons fait. Au bout du compte, peu importe la longueur de la file d'attente, c'est la santé et la sécurité de nos travailleuses et travailleurs et de notre ville qui sont primordiales pour moi. »

Steve Hurtis

FFRS | Section locale de Scarborough

Avant la pandémie, l'installation postale de la 14^e Avenue à Markham, en Ontario, était déjà, à l'échelle du pays, l'une des succursales FFRS les plus occupées, ses volumes de colis battant des records. Alors dès que la plupart des activités, partout au pays, se sont arrêtées et que la population s'est tournée vers les achats en ligne, les volumes de colis de l'installation ont connu une hausse de l'ordre de 30 % à 40 %.

L'installation postale de la 14^e Avenue compte plus de 90 itinéraires de FFRS et 147 travailleurs et travailleuses. Étant donné les mesures de santé et de sécurité mises en place pour maintenir une distance physique entre les travailleurs et travailleuses et échelonner les heures de début de journée, il devient de plus en plus difficile de suffire à la demande.

« Les gens sont vraiment stressés à cause de la COVID-19 et des volumes de colis », déclare Steve Hurtis, FFRS depuis plus de 10 ans et membre du comité mixte de santé et de sécurité et de l'équipe d'intervention pour lutter contre la COVID-19. « Les gens étaient déjà épuisés mentalement d'avoir travaillé durant la pandémie. Alors maintenant qu'il faut en faire davantage en moins de temps, ils commencent à ressentir les effets physiques de cette épreuve. »

En tant que membre de l'équipe spéciale, le confrère Hurtis doit inspecter la succursale, s'informer auprès des travailleurs et travailleuses pour savoir s'ils vont bien, veiller à ce qu'ils respectent une distance physique entre eux et qu'ils aient les articles de protection nécessaires, et tout cela avant même d'entamer son propre itinéraire.

Le nombre astronomique de colis pose un véritable problème de sécurité que ses inspections matinales ont permis de révéler. « Nous n'avons tout simplement pas l'espace nécessaire pour accueillir tous ces colis. Résultat : les gens trébuchent de plus en plus. Je ne sais pas vraiment quoi faire. La situation est complexe, et je me sens impuissant devant l'impossibilité de régler ces problèmes. Malgré tout, je continue de faire de mon mieux pour mes confrères et consœurs de travail. »



« Nous devons nous battre pour nos droits. »

Judy King

« Malgré tout, je continue de faire de mon mieux pour mes confrères et consœurs de travail. »

Steve Hurtis



Judy King

Conductrice de TForce | Section locale de Saskatoon

Le début de la pandémie de COVID-19 a été effrayant et éprouvant pour Judy King, conductrice de TForce, à Saskatoon, notamment parce qu'elle est diabétique et souffre de problèmes cardiaques. Une grande partie de ses livraisons et de ses ramassages se font dans des hôpitaux et d'autres établissements de santé, et parmi ses envois se trouvaient des tests provenant de secteurs névralgiques de la pandémie, près de Saskatoon.

« Les premiers jours ont été terrifiants, relate-t-elle, mais je considère maintenant notre situation comme la nouvelle normalité. Et il est réconfortant de savoir que tout le monde traverse cette épreuve ensemble. »

Bien qu'elle prenne toutes les mesures nécessaires pour demeurer en santé et en sécurité (Judy porte un masque et des gants, et elle utilise même un mélange d'eau et de javellisant lorsqu'elle ne peut pas se procurer de désinfectant à mains), le virus n'est pas sa seule préoccupation.

« Si nous tombons malades, si nous avons quelque symptôme que ce soit, nous ne pouvons plus travailler, et si nous arrêtons de travailler, nous ne sommes plus rémunérés », explique-t-elle. Il s'agit d'une situation qui soulève beaucoup d'anxiété chez ces travailleurs et travailleuses qui ne sont pas considérés comme des employés, mais bien comme des propriétaires-exploitants. Ainsi, les entreprises, comme TForce, peuvent se soustraire de leurs obligations d'employeur, et n'ont pas à fournir de congés de maladie ni à cotiser à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada.

La charge de travail n'a cessé de croître durant la pandémie. L'épuisement professionnel et le stress sont de véritables problèmes dont on ne peut faire fi. En tant que déléguée syndicale, Judy King rappelle à ses consœurs et confrères de travail que leur santé passe avant tout.

« Si j'estime qu'une livraison risque de mettre ma santé en danger, je ne la fais pas, explique-t-elle. Nous devons nous battre pour nos droits. On ne nous en fera jamais cadeau. »

Patrick Ward

Conducteur chez TForce | Section locale de Kelowna

Quand la pandémie a frappé, comme bon nombre d'autres travailleurs et travailleuses, Patrick Ward a été confronté à la décision difficile de continuer à travailler et de risquer de mettre en danger ses proches ou de tout laisser tomber et de ne pas pouvoir payer ses factures. En fin de compte, le choix, il ne l'avait pas vraiment. « Ma femme est atteinte de sclérose en plaques. À l'heure actuelle, je suis le seul soutien de ma famille et, même si je travaille à temps plein, je n'arrive pas à nous sortir de la pauvreté. Ne pas travailler n'était pas un choix. »

Pendant de nombreuses années, les travailleurs et travailleuses de TForce en Colombie-Britannique se sont battus pour obtenir le droit de se syndiquer et de bénéficier des droits fondamentaux prévus au *Code canadien du travail*. Aujourd'hui syndiqués, les travailleurs et travailleuses de Kelowna sont visés par la convention collective que le STTP a négociée à leur intention, mais leur employeur continue de leur refuser le statut d'employé, et, par conséquent, de cotiser en leur nom à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada. Quand la pandémie s'est déclarée, nombreux sont les travailleurs et travailleuses qui, comme Patrick Ward, n'avaient pas accès à un congé spécial pour protéger les membres de leur famille à risque élevé, comme c'est le cas à Postes Canada.

L'entreprise a soutenu qu'elle n'arrivait pas à trouver de l'équipement de protection individuelle et a laissé aux travailleurs et travailleuses le soin de se protéger eux-mêmes. Pire encore, la seule mesure que TForce a daigné prendre a été d'offrir un remboursement de 20 \$ pour l'achat d'articles de protection individuelle. « Cette mesure a chassé tous nos doutes : pour notre employeur, nous sommes de la main-d'œuvre jetable », a constaté le confrère Ward.

Pour le confrère Ward, le fait de continuer à interagir avec les clients, avec un équipement de protection minimal ou inexistant, tout en tentant de prémunir sa famille contre le virus, lui a causé un stress aux effets dévastateurs. « Tous les jours, je craignais de transmettre la maladie à ma femme et à mes filles. Je n'arrivais pas à avoir l'esprit tranquille. J'étais tellement en colère, seul et triste. »

Tout le stress associé à la situation est devenu trop grand pour lui. Il a demandé l'aide de son délégué social, puis a consulté un thérapeute, qu'il paie de sa poche, car les membres de TForce n'ont pas droit à de tels avantages sociaux.

Selon le confrère Ward, la pandémie sert à nous rappeler que ce n'est pas tout que de faire partie d'un syndicat. Il faut que les membres aient la volonté, le désir de se soucier des autres membres. « J'aimerais tellement que les membres du STTP fassent front commun pour améliorer les conditions des travailleurs et travailleuses des unités qui n'ont pas les mêmes droits. Nous devons veiller les uns sur les autres, parce que les autres sont tout ce que nous avons. Je suis extrêmement fier d'être membre du STTP, et je me rends compte que je dois être une force motrice pour changer mon milieu de travail, mais on ne peut pas y arriver seul. »



« J'aimerais tellement que les membres du STTP fassent front commun »

Patrick Ward

Ryan Kendall

Conducteur des Services urbains fusionnés de Nor-Pel | Section locale de Breton

L'histoire est la même d'un bout à l'autre du pays : la plupart des commerces ont fermé leurs portes en raison de la pandémie, et la population s'est tournée vers les achats en ligne en nombre record. Résultat : les travailleurs et travailleuses du secteur de la livraison ont été débordés et se sont épuisés à la tâche, sans voir de lumière au bout du tunnel.

« De mars à juillet, les volumes ont été sans arrêt ceux du temps des Fêtes, déclare Ryan Kendall, conducteur de l'entreprise Nor-Pel de Sydney, en Nouvelle-Écosse. Nous n'arrêtons jamais! Il fallait travailler de 10 à 11 heures par jour, même le samedi, et ça ne suffisait pas. Notre employeur a attendu près de cinq mois pour embaucher des travailleuses et travailleurs additionnels, et ce n'est qu'au mois d'août que nous avons rattrapé notre retard, mais pour combien de temps? Le temps des Fêtes approche à grands pas. »

Nor-Pel est un entrepreneur de Postes Canada, et ses travailleurs et travailleuses font partie intégrante du réseau de livraison du service postal public. Le confrère Kendall se dit reconnaissant d'avoir toujours un emploi alors que tant de gens ont perdu le leur. Que son travail permette à la population de la Nouvelle-Écosse de demeurer à la maison, en toute sécurité, lui procure une grande fierté. Toutefois, il ressent de la frustration devant le refus de Nor-Pel de reconnaître l'apport de ses travailleurs et travailleuses et de les indemniser en conséquence.

« Depuis six mois maintenant, nous faisons des tours de force pour répondre à la demande, et l'employeur ne nous a même pas dit un seul merci, soutient le confrère Kendall. Cette entreprise engrange les profits sur le dos de ses travailleurs et travailleuses, qui ont sacrifié leurs fins de semaine, au lieu de les passer en famille, qui ont risqué leur santé, tout ça parce que leur travail leur tient à cœur. Certaines entreprises ont versé une prime en raison de la pandémie, mais pas Nor-Pel. Elle soutient ne pas avoir les moyens de le faire, ce qui est absolument ridicule. »

Tout le monde sait très bien que la pandémie a profité à quelques joueurs, et que parmi ceux-ci on compte des entreprises de livraison comme Nor-Pel. Le confrère Kendall n'arrive pas à comprendre le manque de respect de l'employeur. « On a l'impression de n'avoir aucune valeur, d'être un pion qui travaille en première ligne. »



« Les membres ne devraient pas avoir à choisir entre leur emploi et prendre soin de leurs enfants ou de leurs proches. »

Miles Lau

Miles Lau

FFRS, secrétaire-trésorier | Section locale de Scarborough

Le confrère Miles Lau n'a pas quitté la maison depuis plus de neuf semaines. Au début de mai, son épouse a obtenu un résultat positif au test de dépistage de la COVID-19, et trois mois plus tard, elle est toujours malade, ce qui le contraint, ainsi que ses deux enfants, à demeurer en quarantaine.

« La situation est difficile, admet le confrère Lau. Je dois travailler, m'occuper des enfants, leur faire l'école et prendre soin de ma femme. Je me sens bien souvent à bout de souffle. »

La section locale de Scarborough, où le confrère Lau occupe le poste de secrétaire-trésorier, compte 14 installations et 2 000 membres. Depuis qu'il est en quarantaine, le confrère compte sur les autres membres du comité exécutif, les délégués et déléguées syndicaux et les membres de l'équipe spéciale « COVID » pour le tenir au courant de ce qui se passe dans les lieux de travail. Bien sûr, la technologie lui permet de rester branché et de continuer de travailler à partir de la maison. « Ne pas être au bureau est difficile, mais grâce au travail d'équipe, nous arrivons à faire avancer les choses. »

L'épouse du confrère Lau est une FFRS, et elle a obtenu un congé spécial. « Je suis tellement heureux que le bureau national ait réussi à négocier le congé spécial. J'ai entendu plein d'histoires d'horreur de travailleurs et travailleuses qui ont été obligés de prendre des congés sans solde ou de s'en remettre à la PCU. Je suis heureux de ne pas avoir eu à passer par là. »

Le système n'est pas parfait. À mesure que les restrictions s'assouplissent au pays, Postes Canada oblige de nombreux travailleurs et travailleuses en congé à retourner au travail. À l'installation postale où travaille le confrère Lau, une majorité de travailleurs et travailleuses sont de nouveaux arrivants, et bon nombre n'ont jamais été syndiqués auparavant. Ils sont susceptibles d'être victimes d'intimidation de la part de l'employeur et ne se sentent pas à l'aise de parler par crainte de représailles.

« Les membres ne devraient pas avoir à choisir entre leur emploi et prendre soin de leurs enfants ou de leurs proches. Nous avons la chance d'avoir des protections syndicales et des droits de négociation, et nous devons nous assurer que tous les membres savent qu'ils peuvent y avoir accès. »

Michel Côté

Président | Section locale de St-Jean

C'est le cauchemar de n'importe quel président ou présidente de section locale : un foyer d'éclosion de COVID-19 apparaît dans l'un de ses bureaux. Pour Michel Côté, président de la section locale de St-Jean, ce cauchemar s'est réalisé, et les mesures d'urgence qu'il avait mises en place au début de la pandémie allaient être mises à l'épreuve.

« C'est la section locale de St-Jean qui a pris en charge la situation et a mis en place des initiatives pour rassurer les membres. Une fois l'éclosion confirmée, le plan d'urgence a été mis en œuvre, et nous avons pris la situation en main, » indique M. Côté.

Une collaboration étroite avec la déléguée sociale Evelyne Lagacée faisait partie intégrante de ce plan d'urgence. Celle-ci a pris le temps de parler aux travailleuses et travailleurs au sujet de leurs craintes concernant leurs consœurs et confrères malades, en plus d'aborder la possibilité qu'ils tombent eux-mêmes malades. Elle a aussi aidé à régler la question des congés spéciaux pour celles et ceux qui devaient se placer en quarantaine. De son côté, M. Côté s'est assuré que le lieu de travail soit nettoyé et désinfecté pour que ses confrères et consœurs puissent retourner au travail en toute sécurité.

La participation de la déléguée sociale a été une si grande réussite que ce modèle a été reproduit par un autre bureau où il y a eu une éclosion. « On n'est jamais si bien servi que par soi-même, » résume M. Côté.

« C'est le leadership et l'initiative syndicale qui nous ont permis de bien réagir et de protéger nos membres. Les travailleurs et travailleuses de St-Jean ont maintenant la certitude que le Syndicat est là pour eux. »

« C'est le leadership et l'initiative syndicale qui nous ont permis de bien réagir et de protéger nos membres. »

Michel Côté



Des volumes de colis dignes du temps des Fêtes au printemps?

La pandémie a changé la donne.

Nous avons tous ressenti le poids de la pandémie lorsque celle-ci a été déclarée. Il n'y avait alors aucun moyen de prédire quels changements allaient se produire au cours des jours, des semaines et des mois à venir. Nous savions toutefois qu'il faudrait nous préparer à subir des changements.

Comment se transmettait le virus causant la COVID-19? Quels étaient les symptômes de cette maladie? Quels groupes de la population étaient les plus vulnérables? Étions-nous asymptomatiques? Avions-nous été en contact avec quelqu'un qui ignorait être porteur du virus?

La liste des questions était interminable, et l'inquiétude ne cessait de grandir.

En dépit des écoles fermées, et des entreprises et magasins fermés ou ouverts à des heures réduites, les membres du STTP ont maintenu le cap, déployant encore plus d'énergie qu'en temps normal! En tant que travailleuses et travailleurs de première ligne, ils ont été soumis à un stress sans précédent, et ils l'ont subi tout en protégeant leur collectivité, leurs proches et en se protégeant eux-mêmes.

En continuant d'accomplir leurs tâches, même lorsque les équipements de protection personnelle n'étaient pas toujours à leur disposition, les travailleurs et travailleuses des postes ont prouvé leur dévouement envers la société. Le Syndicat sait à quel point la situation a été difficile, et il se bat au quotidien pour éviter qu'un tel sacrifice et un tel stress ne soient de nouveau imposés à ses membres. Personne ne devrait être tenu d'accomplir un travail dangereux. La santé et la sécurité de nos membres demeurent notre priorité. N'oubliez pas que causer du tort à l'un d'entre nous, c'est causer du tort à tous.

Dans les premiers jours du confinement, nous avons été témoins de beaucoup de changements. Toutefois, un élément positif en est ressorti, soit la volonté des gens, d'un bout à l'autre du pays, de faire de leur mieux pour s'entraider. Certains ont placé une bouteille de désinfectant à mains à côté de leur porte, d'autres ont laissé leur boîte aux lettres ouverte. Certains ont fait des bricolages pour exprimer leurs remerciements aux travailleurs et travailleuses des postes.

S'habituer à une pandémie n'est pas chose facile, mais dès le début, il était clair que nous allions avancer tous ensemble. Tout le monde sentait l'anxiété générée par la situation, et tout le monde savait qu'il avait un rôle à jouer pour aplanir la courbe.

La hausse des volumes de colis, engendrée par la quarantaine et l'isolement volontaire, a posé des difficultés supplémentaires. Les gens comptaient sur le service postal public pour obtenir les produits nécessaires qu'ils ne pouvaient se procurer durant leur quarantaine ou à cause de la distance physique à respecter. Résultat : les volumes de colis ont explosé, pour atteindre les niveaux du temps des Fêtes! La livraison de colis a connu un boom énorme d'avril à mai, période où Postes Canada a battu un record, le mardi 19 mai, livrant 2,1 millions de colis. Il s'agit d'à peu près trois fois la normale pour cette période de l'année.

Les retards de livraison étaient inévitables, mais fidèles à eux-mêmes, les travailleurs et travailleuses des postes ont répondu présents, et ils ont travaillé des heures supplémentaires et durant la fin de semaine pour répondre à la demande.



« Les travailleuses et travailleurs de première ligne ont été soumis à un stress sans précédent, et ils l'ont subi tout en protégeant leur collectivité, leurs proches et en se protégeant eux-mêmes. »

Cependant, il est très clair que le fardeau supplémentaire imposé aux membres ne se serait jamais produit si l'employeur avait négocié une convention collective en toute équité. De longues heures de travail, des quarts de travail non payés et une absence d'équipement de protection personnelle et de dispositions appropriées en matière de congé ont mis les membres en danger. Nous allons continuer de talonner les employeurs, car ils doivent être tenus responsables de leur gestion pitoyable de la crise, engendrée par leur cupidité.

L'ensemble de la société a constaté à quel point nous étions mal préparés pour faire face à pareille situation. Voilà pourquoi le Syndicat s'est joint à plus de 150 organismes pour exiger une relance juste. À mesure que la pandémie diminue, il faut veiller à ce que des politiques et des systèmes adéquats soient en place pour éviter de laisser en plan ou de mettre en danger qui que ce soit si une autre crise devait survenir.

En réalité, nous devons reconnaître que nous sommes maintenant dans la deuxième vague de COVID-19. Et c'est pourquoi le Syndicat suit la situation de près. Nous tenons l'employeur responsable de la santé et de la sécurité des membres. Des équipements de protection personnelle, des dispositions claires et accessibles en matière de congé, et un soutien accru doivent être en place en cas de résurgence de la COVID-19.

Jusqu'à maintenant, l'année 2020 est synonyme de mauvaises surprises et de difficultés. Mais nous marchons vers l'avenir, bien résolus à voir des changements se produire. Ensemble, nous avons la capacité de mettre un terme à la cupidité des grandes entreprises, et nous allons y parvenir. Ce n'est que le début.



La COVID-19 braque les projecteurs sur la pénurie de services de garde



Il est impossible de parler de la COVID-19 sans parler de ses conséquences sur les parents et leurs enfants. Et il est difficile de ne pas parler des conséquences sur les membres du STTP qui participent aux programmes visés par le Fonds de garde d'enfants du Syndicat.

En temps normal, les parents doivent faire des pieds et des mains pour trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle. En l'absence d'un programme de garde financé adéquatement, les parents en sont réduits à compter sur un méli-mélo d'arrangements de toutes sortes avec des proches, des amis et des voisins pour être sûrs que leurs enfants sont en sécurité pendant qu'ils sont au travail.

La pandémie a aggravé ces difficultés quotidiennes. En raison de la fermeture des écoles et des services de garde, les parents tentent de trouver la meilleure solution parmi des options qui se font de plus en plus rares. Les grands-parents ne peuvent pas prendre le relais : le risque est trop grand. Les amis et les voisins restant confinés chez eux, faire appel à leurs services n'est plus possible. Même l'obtention d'une place dans un service de garde pour travailleuses et travailleurs essentiels s'est avérée difficile. Et dans la majorité des provinces et territoires, les travailleurs et travailleuses des postes n'y étaient même pas admissibles.

Résultat : de nombreux parents ont été contraints de prendre un congé non payé, de quitter carrément leur emploi ou de travailler de la maison tout en s'occupant de leurs enfants. Dans les faits, ce sont souvent les mères qui prennent le relais. À preuve, les résultats du sondage *Enquête sur la population active* mené régulièrement par Statistique Canada révèle que le fardeau de l'équilibre travail-vie personnelle repose essentiellement sur les femmes.

Pour les membres qui ont un ou plusieurs enfants ayant des limitations fonctionnelles, les conséquences sont encore plus graves. Nous avons demandé à deux d'entre eux quelles étaient les répercussions de la situation actuelle sur eux et leurs enfants. Voici ce qu'ils nous ont répondu : « Il s'agit d'une source de stress énorme pour ma famille. J'ai dû prendre un congé spécial parce que mon fils est à risque élevé en raison de la peur et de l'anxiété que suscite chez lui la COVID-19. » Et aussi : « Les choses sont tellement différentes maintenant à la maison. Le service de garde de notre fillette a fermé ses portes, alors nous, les parents, nous faisons de notre mieux pour nous occuper de notre enfant et nous partager les tâches. »

Christopher Yarker - 11 ans



Rose Perry - 8 ans

La pandémie a mis au jour la faiblesse de nos infrastructures sociales en matière de garde d'enfants et de soins à la personne en général. On associe ces services à des choix personnels, alors qu'ils sont pourtant essentiels au roulement de l'économie.

Les services de garde réglementés et accrédités forment un réseau fragile, composé de garderies et de services de garde en milieu familial. Même en temps normal, ce réseau est précaire et ne suffit pas à la demande, et à cause de la pandémie, il risque de s'effondrer. La plupart des services de garde ont fermé leurs portes, et un grand nombre pourraient ne pas survivre, ce qui laissera encore moins de solutions aux parents.

Trois organismes pancanadiens responsables du dossier de la garde d'enfants ont uni leur voix pour demander au gouvernement fédéral d'élaborer un plan d'action assorti d'un budget. Vous pouvez, vous aussi, y joindre votre voix en signant leur pétition :

<https://childcareforall.ca/plan-pour-soutenir-le-secteur-des-services-educatifs-et-de-garde-a-lenfance-durant-la-pandemie-de-covid-19/?lang=fr>

**NOUS SOMMES
TOUS DANS LE
MÊME BATEAU**

**← À SIX PIEDS
DE DISTANCE →**

Pensez À NOUS

sttp•cupw
STTP.CA



Décision arbitrale

Les conséquences sur notre avenir

Le 11 juin 2020, le STTP a reçu la décision de l'arbitre Elizabeth MacPherson visant la convention collective de l'unité urbaine et celle de l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS).

Nous soutenons fermement que les décisions ayant une incidence sur notre avenir ne devraient jamais être renvoyées à un arbitre. Toutefois, l'arbitre MacPherson a rendu une décision qui nous est favorable à bien des égards, dont les hausses salariales, la sécurité d'emploi et les avantages sociaux à la retraite pour les FFRS. Cependant, elle n'a pas été d'accord avec toutes nos recommandations en matière de santé et de sécurité ni en ce qui concerne la rémunération de toutes les heures travaillées par les FFRS.

Malgré les gains réalisés, nous n'aurions jamais dû en arriver là. Les travailleurs et travailleuses ont le droit à la négociation libre et équitable. Lorsque le gouvernement a adopté une loi de retour au travail, il a retiré aux travailleurs et travailleuses la capacité de négocier des solutions aux problèmes en milieu de travail, et il a remis notre avenir entre les mains d'une tierce partie étrangère à notre milieu. De plus, le gouvernement nous a affirmé, à nous et à la population, que la décision arbitrale serait rendue en 90 jours. Nous connaissons la suite.

La prochaine ronde de négociation commencera dans moins d'un an, et nous devons nous préparer à mener un autre combat. Nous sommes aux prises avec un employeur qui ne fait aucun compromis. Et nous savons que l'actuel gouvernement fédéral, soi-disant sympathique à la cause

des travailleurs et travailleuses, n'a aucune gêne à nous contraindre de rentrer au travail par l'adoption d'une loi qui enfreint la Constitution.

Nous allons devoir nous mobiliser, nous entraider, soutenir notre comité de négociation et nous opposer en bloc à l'employeur et au gouvernement. La volonté des travailleurs et travailleuses des postes est forte, et ensemble, nous pouvons changer la donne.

Résumé complet de la décision arbitrale visant l'unité urbaine et l'unité des FFRS

La décision est exhaustive et très longue. Le Comité de négociation en a fait une analyse minutieuse, chaque enjeu ayant fait l'objet d'un bulletin distinct publié au cours de l'été, que nous résumons dans le présent article. Les bulletins et la version intégrale de la décision arbitrale se trouvent sur le site Web du Syndicat : www.sttp.ca.

Hausses salariales et durée des conventions collectives

La convention collective de l'unité urbaine, d'une durée de quatre ans, arrivera à échéance le 31 janvier 2022. La convention collective de l'unité des FFRS, elle aussi d'une durée de quatre ans, arrivera à échéance le 31 décembre 2021.

Les hausses salariales visant l'unité urbaine entrent en vigueur aux dates suivantes :

1 ^{er} février 2018	2,0 %
1 ^{er} février 2019	2,0 %
1 ^{er} février 2020	2,5 %
1 ^{er} février 2021	2,9 %

Les hausses salariales visant l'unité des FFRS entrent en vigueur aux dates suivantes :

1 ^{er} janvier 2018	2,0 %
1 ^{er} janvier 2019	2,0 %
1 ^{er} janvier 2020	2,5 %
1 ^{er} janvier 2021	2,9 %

Les hausses salariales sont toutes rétroactives à leur date respective d'entrée en vigueur. Les membres à la retraite recevront le paiement de la rétroactivité relative à toute période où ils étaient actifs. Leur pension sera rajustée pour tenir compte de l'incidence des hausses salariales. De la même façon, les prestations d'invalidité seront rajustées pour tenir compte du salaire en vigueur au jour 1 de leur invalidité. Les montants d'assurance-vie seront rajustés et la différence entre le montant versé et le montant rajusté sera, dans chaque cas, versée aux bénéficiaires.

En ce qui concerne les FFRS, l'allocation variable (livraison des envois sans adresse) et l'allocation de tri de connaissance et d'adressage municipal seront augmentées du même pourcentage que celui des hausses salariales : 2,0 %, 2,0 %, 2,5 % et 2,9 %.

Complément d'information : bulletin n° 176 (15 juillet 2020) et bulletin n° 175 (10 juillet 2020)

Indemnité de vie chère (IVC)

Les employées et employés réguliers de l'unité urbaine, les titulaires d'itinéraire et les employées et employés de relève permanents de l'unité des FFRS verront leurs hausses salariales protégées contre l'inflation. Cette protection vise les deux dernières années de la convention collective. Si l'augmentation du coût de la vie dépasse les 5,33 % au cours de ces deux années, l'IVC s'appliquera. Postes Canada devra alors verser des paiements forfaitaires à intervalle régulier jusqu'à l'échéance de la convention collective ou jusqu'à ce que l'inflation tombe sous la barre des 5,33 %.

Si l'inflation demeure inférieure à 5,33 %, aucune indemnité de vie chère ne sera versée. Au cours des deux dernières années de la convention collective, les travailleurs et travailleuses des postes bénéficieront de hausses salariales de 5,4 %. Étant donné que l'IVC est versée dès

que l'inflation atteint les 5,33 %, nous serons protégés en cas de flambée de l'inflation.

Complément d'information : bulletin n° 157 (23 juin 2020)

Effectifs temporaires de l'unité urbaine : passage à l'échelon salarial supérieur

L'arbitre MacPherson a rejeté la proposition du Syndicat qui visait à réduire le nombre d'échelons salariaux et à hausser le taux de salaire de départ des employées et employés embauchés le 1^{er} février 2013 ou après cette date. Elle a toutefois statué que, aussitôt qu'elle ou il atteint 1 000 heures de travail au cours d'une année (du 1^{er} janvier au 31 décembre), l'employée ou l'employé temporaire passe à l'échelon salarial supérieur dès la période de paie suivante. Ce changement est rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Autrement dit, si, au cours de 2019, une employée ou un employé temporaire a atteint 1 000 heures de travail, elle ou il est admissible à la hausse salariale, qui s'applique dès le début de la période de paie suivante. L'employée ou l'employé est alors admissible au paiement de rétroactivité à partir de la période de paie qui suit l'atteinte de ces 1 000 heures de travail en 2019. Le même scénario s'appliquera pour l'année 2020.

Complément d'information : bulletin n° 150 (17 juin 2020)

Fonds d'éducation du Syndicat

Le montant que Postes Canada verse au fonds d'éducation du Syndicat passe de 3 cents à 3,5 cents pour chaque heure payée aux membres de l'unité urbaine et à ceux de l'unité des FFRS.

Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD)

Le PAICD a été bonifié pour les employées et employés de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS. Dans le cadre de décisions portées en appel, il arrivait souvent que des représentants de la partie patronale écrivent des commentaires diffamatoires dans le dossier médical de l'employée ou l'employé qui interjetait appel. L'arbitre MacPherson a statué que cette pratique devait cesser immédiatement, et que toutes les décisions finales découlant du processus d'appel doivent prendre appui uniquement sur des preuves de nature médicale. L'employée ou l'employé, le Syndicat et le gestionnaire de cas d'invalidité sont les seules personnes autorisées à communiquer avec le médecin indépendant.

Le recouvrement des paiements versés en trop en raison du paiement de prestations d'assurance-emploi durant une période d'invalidité de courte durée sera limité à 10 % de la paie par période de paie.

Les conventions collectives permettront désormais de suspendre les délais prévus aux termes du PAICD en fonction d'un diagnostic médical objectif, dans la mesure où l'employée ou l'employé ne dispose pas d'un réseau de soutien autorisé pour l'aider tout au long du processus.

Complément d'information : bulletin n° 163 (26 juin 2020)

Sécurité d'emploi

Les membres de l'unité urbaine et de l'unité des FFRS bénéficient d'une meilleure sécurité d'emploi.

Dans le cas des employées et employés de l'unité urbaine, la date indiquée à la clause 53.01 est remplacée par le 1^{er} juin 2020. Les employées et employés détenant un poste régulier (temps partiel et temps plein) en date du 1^{er} juin 2020 obtiennent la protection de 40 kilomètres (Toronto et Montréal : il s'agit de la région dite de GEP, grand établissement postal). Résultat : quelque 6 000 employées et employés réguliers de plus obtiennent la protection de 40 kilomètres. Si une employée ou un employé obtient un poste régulier après cette date, et qu'elle ou il compte au moins cinq années de service continu, elle ou il bénéficie alors de cette même protection. Dans les autres cas, l'employée ou l'employé bénéficie aussi de la sécurité d'emploi, mais à condition d'accepter un poste dans l'unité de négociation, et ce, à l'échelle du pays.

Avant la décision arbitrale, à l'article 23 de la convention collective des FFRS, le droit de rappel au travail était de seulement 12 mois. De plus, l'article prévoyait deux semaines de préavis de mise à pied, et l'employée ou l'employé mis à pied pouvait faire valoir son ancienneté pour obtenir un poste vacant uniquement dans son installation postale. Grâce à la décision arbitrale, les mesures de protection de la sécurité d'emploi des FFRS ont été fortement étendues. S'il n'y a aucun itinéraire ni poste d'ERP vacant dans un rayon de 75 km, l'employée ou l'employé déclaré excédentaire continue de recevoir sa paie durant toute l'année de protection, ou jusqu'à ce qu'un itinéraire ou un poste d'ERP devienne vacant.

Si l'employée ou l'employé déclaré excédentaire choisit de postuler un itinéraire ou un poste d'ERP situé à l'extérieur du rayon maximal de 75 km de son installation postale, elle ou il obtient l'itinéraire en question, et la politique de l'employeur en matière de déménagement s'applique pour pallier une partie des frais occasionnés. De plus, de nombreuses dispositions ont été ajoutées, par exemple la protection pour l'employée ou l'employé contre l'obligation d'accepter, de manière permanente, un itinéraire qui

n'est pas comparable à son ancien itinéraire ou à son ancien poste.

Complément d'information : bulletin n° 164 (29 juin 2020)

Effectif du groupe 1

L'arbitre MacPherson a ajouté de nouvelles dispositions, applicables au groupe 1, selon lesquelles Postes Canada doit faire appel aux employées et employés temporaires que pour les besoins de fonctionnement temporaire, et lorsqu'il est possible de le faire, elle doit fusionner le travail de manière à créer des postes réguliers. Cette mesure permettra au Syndicat d'analyser le recours aux employées et employés temporaires et de faire valoir que les heures travaillées par ces effectifs soient converties en postes permanents à plein temps ou à temps partiel, des postes qui sont grandement nécessaires. Cette mesure permettra aussi de tenir compte des heures de travail des effectifs temporaires et des effectifs à temps partiel afin de créer des postes à plein temps.

Aux termes de l'annexe « P » de la convention collective de l'unité urbaine, cette nouvelle protection s'appliquera même si le ratio national de 78 % d'heures à temps plein est atteint. L'arbitre a d'ailleurs rejeté la demande de Postes Canada de réduire ce ratio à 75 %, ce qui aurait eu pour effet de réduire d'environ 400 le nombre de postes réguliers à temps plein au pays.

Complément d'information : bulletin n° 169 (6 juillet 2020)

FFRS : Prestations pour accidents du travail

S'ils subissent un accident du travail, les FFRS continuent d'être rémunérés par Postes Canada. Le montant qui leur est versé correspond à 75 % de leur salaire régulier. Pendant la période d'attente de la décision de la commission des accidents du travail, les FFRS reçoivent 70 % de leur salaire régulier.

Dans le cas des employées et employés de relève permanents (ERP) qui reçoivent des prestations pour accident du travail, le montant versé par Postes Canada est calculé en fonction de la moyenne de leurs gains des 52 semaines précédentes.

FFRS : Remplacement des absences

Aux termes de l'ancienne convention collective, Postes Canada était responsable du remplacement de chaque absence dans les installations postales comptant au moins cinq itinéraires de FFRS. À partir du 1^{er} septembre 2020, Postes Canada fera appel aux services d'employées et employés de relève sur appel (ERSA) dans les installations

postales comptant au moins trois itinéraires de FFRS, ce qui visera 258 installations postales et 866 FFRS.

FFRS : Protections en matière de santé à la retraite

Les FFRS qui prennent leur retraite après 15 années de service sont admissibles aux protections en matière de santé. Le calcul du nombre d'années de service commence le 1^{er} janvier 2004, si le membre était un FFRS à ce moment-là, ou à partir de la date d'embauche.

FFRS : Préservation des emplois – aucune sous-traitance

L'ancienne convention collective des FFRS protégeait très peu le travail de l'unité, et elle ne présentait aucune protection contre la sous-traitance. Grâce à la nouvelle annexe, le travail de l'unité sera protégé. Toutefois, dans certaines circonstances, il sera possible à l'employeur de confier temporairement du travail en sous-traitance, mais uniquement après avoir fait toutes les démarches nécessaires pour trouver des employées et employés pour l'accomplir.

En ce qui concerne les nouveaux points de remise, la nouvelle annexe s'appliquera de concert avec l'annexe « E » de la convention collective de l'unité urbaine afin de veiller à ce que le travail soit confié à la bonne unité de négociation. Par ailleurs, toute nouvelle activité convenue par le Syndicat et l'employeur pourra être confiée aux membres de l'unité de négociation, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas d'une tâche faisant déjà partie du travail d'une autre unité de négociation ni d'une tâche de gestion.

Complément d'information : bulletin n° 166 (30 juin 2020)

Postes vacants au sein du groupe 2

L'arbitre nous impose aussi la demande de Postes Canada qui lui accorde le droit de ne pas pourvoir les postes vacants au sein du groupe 2 lorsqu'elle prévoit déclarer des employées et employés excédentaires, peu importe le groupe. Le nombre de postes qui pourront ne pas être pourvus ne devra pas dépasser le nombre prévu d'employées et employés déclarés excédentaires moins les départs anticipés dans les groupes autres que le groupe 2. Ces postes vacants seront pourvus de façon temporaire selon les dispositions de l'article 17. Le Syndicat a le droit d'être informé et consulté lorsque ces situations surviennent.

Complément d'information : bulletin n° 167 (2 juillet 2020)

Les facteurs et factrices et l'équilibre travail-vie personnelle

L'arbitre MacPherson n'a pas approuvé toutes les propositions du Syndicat visant un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle des facteurs et factrices et une réduction des accidents du travail. Cependant, sa décision prévoit des changements à l'annexe « LL » (équilibre entre le travail et la vie personnelle), à l'obligation de travailler des heures supplémentaires et au recours à des effectifs temporaires en période de pointe. De manière générale, ces changements devraient améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle pour les factrices et facteurs et factrices et facteurs de relève.

Annexe « LL » : Les dispositions de l'annexe « LL » portant sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle permettent aux factrices et facteurs de demander que les heures supplémentaires de leur itinéraire soient effectuées par une autre factrice ou un autre facteur de l'installation, à l'occasion, en cas d'engagement familial, de rendez-vous, ou de toute autre situation légitime de la vie personnelle. Il importe ici de rappeler que les conditions d'admissibilité à une assistance n'ont pas changé, c'est-à-dire qu'il faut effectuer en moyenne une heure supplémentaire, trois jours par semaine, pendant 20 jours. Voici les six changements :

1. Permettre aux factrices et facteurs de choisir d'obtenir de l'aide uniquement certains jours de la semaine.
2. La durée de cette assistance pour chaque jour choisi est égale à la moyenne d'heures supplémentaires travaillées ce même jour durant la période de 20 jours que prévoient les conditions d'admissibilité décrites plus haut.
3. Pour se prévaloir de l'offre d'assistance, il faut remettre un avis écrit une semaine à l'avance. Il faut s'engager à recevoir l'assistance pendant au moins quatre semaines, la durée pouvant être prolongée sur demande écrite remise une semaine à l'avance.
4. Il est possible que l'employeur s'informe auprès des factrices et facteurs pour savoir si d'autres aimeraient bénéficier d'une assistance.
5. L'offre d'assistance est aussi proposée aux factrices et facteurs de relève qui effectuent un itinéraire faisant l'objet d'une assistance.
6. Les travailleurs et travailleuses qui reçoivent une assistance certains jours de la semaine ont le droit de se porter volontaires pour effectuer des heures supplémentaires (clause 17.04) sur d'autres itinéraires, les jours où ils ne bénéficient pas d'une assistance. Les jours où ils reçoivent de l'aide, les facteurs, factrices et facteurs et factrices de relève ne sont pas admissibles aux heures supplémentaires sur d'autres itinéraires.

Heures supplémentaires obligatoires : Les parties avaient convenu de suspendre la clause 15.14 (Heures supplémentaires sur d'autres itinéraires). L'arbitre a accepté la position de Postes Canada de rétablir cette clause dès le 1^{er} janvier 2022, soit un mois avant l'échéance de la convention collective.

Effectifs temporaires en période de pointe : Postes Canada peut à présent mettre sur pied, dans n'importe quelle installation postale, des effectifs temporaires en période de pointe pour aider à la livraison lorsque les volumes de courrier et de colis sont plus élevés que d'habitude. L'employeur peut recourir à ces effectifs du début novembre à la fin janvier de chaque année. Toutes les règles sur la dotation et l'affectation des heures supplémentaires continuent de s'appliquer, à une exception près : la direction offrira des heures additionnelles aux membres de ces effectifs temporaires avant d'offrir des heures supplémentaires à l'ensemble des membres de l'unité. Postes Canada peut retrancher du travail d'un itinéraire uniquement si la ou le titulaire lui a indiqué ne pas vouloir travailler d'heures supplémentaires sur son propre itinéraire. Postes Canada n'est donc pas autorisée à retrancher arbitrairement du travail d'un itinéraire.

Surcharge de travail des facteurs et factrices

Bien que l'arbitre MacPherson n'ait pas complètement réglé les problèmes liés à la méthode de livraison à liasses multiples, elle a inclus, dans sa décision, des dispositions qui aideront, du moins en partie, à soulager la surcharge des itinéraires de factrices et facteurs. Ces dispositions sont les mises à jour des volumes de courrier, le pourcentage de points de remise desservis, une étude sur l'indice du volume de courrier de même qu'une étude sur le poids et le volume du courrier que les facteurs et factrices transportent dans leurs sacs.

Mises à jour des volumes de courrier : Habituellement, les données relatives au volume des envois à remettre en mains propres (ERMP) ne sont pas à jour au moment de la mise en œuvre de la réorganisation, et elles ne correspondent plus du tout à la réalité lorsqu'arrive le temps de la réorganisation suivante. Nous avons maintenant un processus pour mettre à jour, une fois par année, les volumes de la poste-lettres et des ERMP des itinéraires de factrices et facteurs. Les mises à jour seront faites au moyen de l'indice du volume de courrier (IVC) et de l'indice des envois à remettre en mains propres (ERMP) de l'année précédente. Les itinéraires seront ajustés uniquement s'il y a une augmentation du temps évalué. Si un itinéraire devient surévalué à la suite de la mise à jour, son ou sa titulaire recevra un supplément jusqu'à ce que l'itinéraire soit ajusté à moins de 485 minutes.

Étude sur l'IVC et le pourcentage : La formule de calcul du pourcentage de points de remise desservis, qui établit

le nombre de points de remise d'un itinéraire donné qui sont desservis en une journée, n'est plus exacte. Un comité mixte se penchera sur tous les aspects de cette formule et tentera d'atteindre les objectifs suivants :

- *Mettre à jour la formule ou élaborer une nouvelle formule de calcul du pourcentage de points de remise desservis qui permettra d'établir avec une précision accrue combien de points de remise une factrice ou un facteur dessert au cours d'une journée type.*
- Revoir la formule de calcul de l'indice du volume de courrier (IVC) pour le courrier de tri séquentiel et le courrier de tri manuel afin d'établir une méthode permettant d'appliquer l'IVC séparément à ces deux sortes de courrier.

Une fois le projet terminé, on s'attend à ce que les parties mettent à jour la formule de calcul du pourcentage de points de remise desservis ou adoptent une nouvelle formule, ainsi qu'une méthode pour appliquer l'IVC au courrier de tri séquentiel et au courrier de tri manuel. Les valeurs des itinéraires de factrices et facteurs devraient découler d'une « évaluation de la charge de travail qui reflète le travail effectué ».

Étude sur le poids et le volume du courrier dans les sacs des factrices et facteurs : Une étude est prévue aux termes de l'annexe « AA » pour voir à ce que les factrices et facteurs ne transportent pas, dans leurs sacs, un poids ou un volume excessif de lettres, de paquets ou de courrier de quartier. L'étude doit être terminée dans l'année suivant la décision de l'arbitre.

Méthode de livraison à une liasse

L'arbitre semble avoir compris que la méthode de livraison à deux liasses comporte un risque accru pour la santé et la sécurité des factrices et facteurs. Toutefois, elle n'a pas reconnu le risque accru pour la santé et la sécurité qui découle de la permission accordée aux factrices et facteurs de combiner le courrier de tri manuel et le courrier de tri séquentiel dans leur véhicule avant d'effectuer la livraison. Elle impose néanmoins dans sa décision un protocole d'entente qui « officialisera la pratique actuelle qui consiste à ne pas sanctionner les factrices et facteurs qui choisissent de fusionner, avant de commencer leur livraison, leur courrier de tri séquentiel et leur courrier de tri manuel. » Le texte contractuel fourni par l'arbitre indique clairement que le courrier sera combiné dans le véhicule de la factrice ou du facteur.

Nous devons continuer de nous battre pour que les factrices et facteurs aient le droit de regrouper dans leur casier de tri le courrier de tri manuel et le courrier de tri séquentiel.

FFRS : Paiement des heures supplémentaires, mais pas de toutes les heures travaillées

La décision de l'arbitre MacPherson prévoit le paiement, à taux majoré, des heures supplémentaires travaillées par les FFRS dans certaines circonstances. Toutefois, cette mesure n'a pas pour résultat le paiement de toutes les heures travaillées par les FFRS.

Les titulaires d'itinéraire et les employées et employés de relève permanents qui travaillent plus de 40 heures durant deux semaines consécutives (fins de semaine non comprises) voient leur taux horaire dérivé majoré de moitié (1,5) pour chaque heure de travail excédant les 40 heures par semaine, indépendamment de la valeur de temps inscrite à l'annexe « A ».

Par exemple : Votre annexe « A » indique que votre itinéraire est de 36 heures par semaine. Vous travaillez 50 heures la première semaine, et 37 heures la deuxième semaine. Les dix (10) heures de plus que vous avez travaillées vous seront payées à votre taux régulier multiplié par 1,5 pour la première semaine. Les quatre (4) heures de plus que vous avez travaillées (de la 37^e heure à la 40^e heure inclusivement) ne vous seront pas payées, comme c'est le cas en ce moment. Pour la deuxième semaine, la 37^e heure ne vous sera pas payée non plus.

Les FFRS sont tenus de noter le nombre d'heures qu'ils travaillent au quotidien et d'informer l'employeur s'ils travaillent en moyenne plus de 40 heures par semaine sur une période de deux semaines consécutives.

Lorsqu'une situation d'heures supplémentaires se produit, l'employeur doit vous payer ces heures supplémentaires. Il a ensuite trois options :

- Ne rien changer et continuer de payer les heures supplémentaires selon les règles mentionnées plus haut lorsque la situation se produit de nouveau;
- Réorganiser votre itinéraire en vue de le réduire (soit les heures inscrites au SGI) pour éviter de vous faire travailler plus de quarante (40) heures par semaine;
- Lorsque cela est possible, vous fournir de l'aide pour accomplir le travail qui excède votre moyenne de quarante (40) heures par semaine. Il est à noter que le salaire de la personne qui vous aide n'est pas déduit de votre salaire; celle-ci est payée par la Société. L'employée ou l'employé qui fournit l'aide est payé au taux horaire dérivé applicable. Votre salaire reste le même jusqu'à ce que votre itinéraire soit réduit.

FFRS : Livraison de colis la fin de semaine

L'arbitre MacPherson a rejeté la revendication du Syndicat voulant que le travail effectué le samedi et le dimanche soit payé à taux double. Elle a plutôt adopté la position de

Postes Canada, soit une méthode de rémunération à la pièce. Lorsque la direction décide qu'il est nécessaire de livrer des colis la fin de semaine, les employées et employés au sommet de l'échelle salariale qui se portent volontaires pour effectuer ce travail reçoivent 1,4180 \$ par kilomètre parcouru, dès le 1^{er} janvier 2020, et 1,4590 \$ le kilomètre parcouru dès le 1^{er} janvier 2021. À partir du 1^{er} juillet 2020, les employées et employés reçoivent 2 \$ par colis (et non par arrêt), et les dépenses de véhicule décrites à la clause 33.01 b) s'appliquent lorsque l'employée ou l'employé utilise son propre véhicule pour effectuer le travail.

Le travail de fin de semaine est proposé selon la méthode d'égalité des chances. Les employées et employés qui se portent volontaires pour travailler la fin de semaine ne livreront pas nécessairement des colis sur leur propre itinéraire.

Résultat : les colis livrés la fin de semaine ne sont pas inscrits sur la feuille de contrôle. Lorsque les colis sont livrés la fin de semaine, le temps alloué durant la semaine à la livraison des envois à remettre en mains propres est alors réduit. Les heures de travail ouvrant droit à pension sont par conséquent réduites, et le ou la titulaire de l'itinéraire touche une rémunération de base qui est moindre.

Lettres de Postes Canada

La décision de l'arbitre MacPherson comprend trois lettres portant sur l'environnement, les nouveaux services et le régime de retraite. Postes Canada et le Syndicat ont convenu de collaborer à la mise sur pied d'un ensemble de nouveaux services financiers. Les parties vont travailler de concert à l'élaboration d'une stratégie environnementale ambitieuse en examinant tous les aspects du service postal, dont le parc de véhicules, les immeubles, les produits et les services. Pendant la durée de la convention collective, les parties tiendront des discussions en vue de définir un terrain d'entente et des solutions qui visent à assurer la viabilité du régime de retraite.

Autres changements apportés à la convention collective : unité urbaine

Avant l'arbitrage, les parties s'étaient entendues sur un certain nombre de points, lesquels seront intégrés dans la convention collective. Voici les changements convenus :

- La clause 5.01 prévoit que toute prédisposition génétique est un motif de discrimination interdit;
- Nouvelles échelles salariales pour les MAM10, MAM11, EL5 et chefs d'équipe des groupes 3 et 4;
- Nouvelles classes d'emplois des VHE10 – Mécaniciennes et mécaniciens de véhicules à service intégral;

- Protection des titulaires de postes VHE9 (ne peuvent pas être déclarés excédentaires) à la suite de l'arrivée de la classe d'emplois VHE-10.
- Création d'un comité d'examen des textes contractuels des groupes 3 et 4;
- Mise à jour du barème de frais dentaires en fonction de l'année précédente (décalage d'une année);
- Création d'un comité sur la diversité en milieu de travail et l'équité en matière d'emploi;
- Élaboration par les parties d'une politique sur la violence conjugale;
- Accès à l'information pour les réorganisations au sein du groupe 2 :
 - Accès aux logiciels de Postes Canada, dont GeoRoute;
 - Comité de surveillance chargé de régler les problèmes relatifs aux réorganisations;
 - Droit des observatrices et observateurs syndicaux à obtenir davantage d'information;
 - Clarification sur l'assemblage de trois ensembles ou plus d'envois sans adresse;
 - Questions qui feront l'objet d'un projet de l'annexe « AA » :
 - Surcharge des factrices et facteurs en raison du poids ou du volume du courrier, du courrier de quartier et des paquets;
 - Projet pilote visant la mise à l'essai de modèles de livraison flexibles et dynamiques.
 - Projet pilote sur la disponibilité des employées et employés temporaires du groupe 1 à Halifax, et ceux du groupe 2, à Vancouver;
 - Droit aux heures supplémentaires durant la période de formation.
- Le palier national et les sections locales du Syndicat reçoivent de plus amples renseignements afin d'être en mesure de vérifier les réorganisations;
- En matière de réorganisation, il n'y a aucune différence entre les installations comptant six itinéraires ou moins et celles qui en comptent six ou plus;
- Examen des réorganisations effectué par le Comité national de surveillance de l'accès à l'information;
- Le Comité sur le contenu et la charge de travail des FFRS analyse le SGI et la façon dont sont construits les itinéraires, et propose, s'il y a lieu, des modifications.
- Cinq années de congé de maladie non payé;
- Mise à jour du barème de frais dentaires en fonction de l'année précédente (décalage d'une année);
- Protection salariale pendant trois mois après une réorganisation;
- Mise au choix par ancienneté après une réorganisation;
- Postes Canada fournit des effectifs de relève permanents dans les installations postales comptant au moins 12 itinéraires;
- Les points et les uniformes sont maintenant les mêmes que ceux des factrices et facteurs urbains;
- La valeur attribuée au courrier de tri séquentiel ne peut pas être supérieure à 20 % (elle était auparavant de 30 %);
- Création d'un comité mixte sur la diversité en milieu de travail et l'équité en matière d'emploi;
- Les parties élaborent une politique sur la violence conjugale.

Autres changements apportés à la convention collective : unité des FFRS

Avant l'arbitrage, les parties s'étaient entendues sur un certain nombre de points, lesquels seront intégrés dans la convention collective. Voici les changements convenus :

- La clause 5.01 prévoit que toute prédisposition génétique est un motif de discrimination interdit;
- Accès à l'information :
 - Postes Canada prévoit un calendrier de mise en œuvre qui s'étend sur 12 mois;

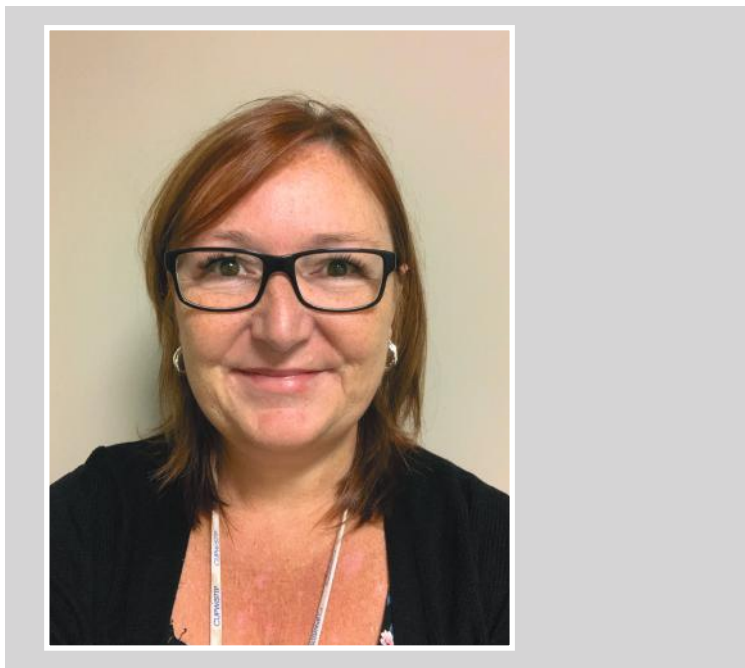


Q et R

**avec les négociateurs en chef,
Nancy Beauchamp et Sylvain Lapointe**

Nancy Beauchamp n'est pas du genre à se croiser les bras. Lorsqu'elle voit une injustice, elle se doit d'agir. C'est ce qui l'a poussée à aider les factrices et facteurs ruraux et suburbains à négocier leur toute première convention collective, il y a 16 ans. Depuis, elle n'a jamais cessé de lutter pour l'égalité des FFRS, dans le cadre du processus d'équité salariale et, plus récemment, à titre de négociatrice en chef de l'unité des FFRS. Après un éprouvant processus qui a duré plus de deux ans, un arbitre a finalement imposé de nouvelles conventions collectives à l'unité urbaine et à l'unité des FFRS.

Nancy Beauchamp nous raconte la réalité vécue au quotidien par les membres du Comité de négociation.



Q **Qu'est-ce qui t'a incitée à accepter le rôle de négociatrice en chef pour les FFRS durant la dernière ronde de négociation?**

Je n'ai pas postulé le poste puisqu'il n'y a pas eu d'offre. La décision a été prise au sein du Conseil exécutif national de nommer un membre de l'unité rurale. À ma connaissance, quelques noms ont été proposés lors des discussions, dont le mien. J'avais de l'expérience en négociation, puisque j'avais participé à trois rondes précédentes, et le processus d'équité salariale, auquel j'ai aussi participé, venait tout juste de prendre fin. C'était une continuité, une suite logique. J'étais au courant des enjeux et de ce qui s'était passé lors des dernières négociations. C'était le moment parfait pour le faire. Je suis la première FFRS à être négociatrice en chef pour l'unité des FFRS. C'est une grande fierté!

L'unité des FFRS est quand même jeune. On s'est syndiqué il y a 16 ans. Mon engagement syndical remonte à la toute première convention collective des FFRS, et je trouve qu'il n'y a rien de mieux que d'avoir une FFRS pour représenter le groupe au plus haut niveau. Il est important que les FFRS sachent que tout est possible, que l'on peut prendre notre place à tous les paliers du Syndicat.

Q **Est-ce qu'il y a un aspect des négociations qui t'a surprise?**

Le manque de respect de Postes Canada me surprend encore aujourd'hui. Que l'employeur ait toujours autant de réticence à accorder des droits de base, comme payer toutes les heures travaillées, c'est quelque chose que je ne comprends pas. Comment, en 2020, un employeur

peut dire « tu as un itinéraire de 7 heures, tu as travaillé 10 heures, je te paie 7 heures »?

Rien ne permet de justifier une telle position. L'employeur dit non simplement pour dire non. De voir à quel point il n'a pas de respect pour un groupe de travailleurs et travailleuses à qui il refuse des droits fondamentaux me stupéfait. Pour moi, ça n'a pas de bon sens!

Ce qui m'a agréablement surpris, par contre, c'est le travail du Comité de négociation, surtout dans le cadre de l'arbitrage, et de voir à quel point on a des gens de qualité, allumés et travaillants, qui lèvent la main pour effectuer un travail aussi exigeant que les négociations. La preuve qu'on a réussi à présenter à l'arbitrage, la quantité de recherches...c'est incroyable! Je dois souligner l'apport de Geoff Bickerton. Sa mémoire et sa facilité à trouver l'information recherchée sont inimaginables!

Si la décision avait été rendue exclusivement sur la preuve, nous aurions gagné sur toute la ligne. Nous avons accompli un travail colossal, et nous en sommes très fiers.

Q **Pour toi, qu'est-ce qui a été la partie la plus difficile du rôle de négociatrice en chef?**

La partie la plus difficile a été de gérer d'autres personnes. En tant que négociatrice en chef, il faut régler des conflits et des problèmes. Quand un groupe travaille ensemble des heures de fou pendant une longue période, où le stress est à son maximum, les conflits deviennent inévitables. Il faut savoir faire la part des choses et ne pas tout prendre de manière personnelle. Il faut mettre de côté sa personne et être au service des 55 000 membres.

Accepter l'arbitrage a aussi été difficile. Le fait de ne pas être à la table de négociation, de ne pas être directement dans l'action, a été difficile.



Est-ce qu'il y a un aspect des négociations qui pourrait surprendre les membres?

Tout ce qui est dit en négociation est noté sur papier. Il ne faut laisser aucune marge d'erreur. On ne peut pas improviser en négociation, alors il y a une montagne énorme de travail à accomplir pour arriver à des conclusions précises. Il ne faut pas non plus oublier qu'on utilise deux langues. Il y a tellement d'étapes. C'est un processus lourd. L'effort intellectuel exigé d'un francophone qui n'est pas parfaitement bilingue, ce qui est mon cas, et qui doit travailler en anglais est immense.

Je crois que les membres ne comprennent peut-être pas l'isolement que crée le processus de négociation. Tu es isolé de ta famille et tu côtoies les mêmes personnes, dans une situation de stress, pendant des mois. Tu travailles sans arrêt, y compris les fins de semaine. Tu n'as plus de vie. Tu ne t'appartiens plus la minute que tu entres en négociation. Tu ne peux rien planifier, car tu es à la merci du travail à accomplir et des rencontres à tenir.

Je crois que toute la logistique est un aspect des négociations qui demeure abstrait pour les membres.



Quelle est ta plus grande réussite? Ta plus grande déception?

Ma plus grande réussite, c'est, sans l'ombre d'un doute, l'équité salariale. Peu importe ce que je pourrais accomplir, il n'y aura jamais rien d'aussi satisfaisant que le processus d'équité salariale. Barb, Cathy, Geoff et moi, on y croyait tellement. Nous avons travaillé tellement fort, et nous avons gagné sur pratiquement toute la ligne. Ce sont 550 millions \$ que nous sommes allés chercher pour

mettre dans les poches des FFRS qui, dans une proportion de 70 %, sont des femmes. De finalement faire reconnaître que, « oui », notre travail est égal à celui de l'unité urbaine, il n'y pas de mot pour décrire ma joie! Les chances de participer à un projet de la sorte dans le futur sont très minces.

Nous n'étions qu'une toute petite équipe, trois consœurs et un confrère. On se complétait tellement bien. Cathy Kennedy avec son expertise dans les textes et la façon de fonctionner, Barb McMillan avec sa mémoire exceptionnelle sur toutes les procédures et la façon de gérer les données de l'employeur. Nous avons vraiment fait un travail incroyable. C'est une fierté extraordinaire, et il n'y a personne qui pourra m'enlever ça. Réussir à obtenir l'équité salariale a été un travail de longue haleine! Quelle réussite!

Le côté négatif a tout à voir avec l'employeur. Sa fermeture, son refus de négocier de bonne foi, sa tendance marquée à faire du sur place en attendant une loi spéciale. C'est difficile, parce qu'il y a des membres dans les lieux de travail qui souffrent à cause de la surcharge de travail, à cause des heures travaillées qui ne sont pas payées, etc.

Prenons seulement l'exemple de l'expansion des services. Pourquoi Postes Canada dit-elle non? C'est à n'y rien comprendre. Notre proposition va renflouer ses coffres, et elle s'y oppose. Le véritable problème, c'est l'entêtement et la fermeture de l'employeur. C'est difficile d'avoir un employeur qui n'est pas réceptif, surtout qu'il le fait sans fournir de raisons.



Quelques conseils pour le prochain Comité de négociation?

S'armer de patience. Être prêt à beaucoup travailler. Faire preuve de bienveillance. C'est un travail d'équipe. C'est un travail collégial. C'est un petit noyau. Il faut se rappeler qu'on est là pour accomplir un travail et non pas pour s'y faire des amis. Il faut être fait fort.

Préparez-vous à faire des sacrifices, en particulier au sein de votre famille. J'ai manqué le premier anniversaire de mon petit-fils, et le jour même où nous avons reçu la décision sur l'équité salariale, mon père, qui était aux soins intensifs, est décédé durant la nuit. C'est plein de petites choses, et parfois de plus grandes, que tu dois laisser passer. Il faut être dédié à la cause. Bonne chance!

Est-ce valorisant? Absolument! Je suis une personne qui ne peut pas rester assise à regarder passer le train. Les efforts que tu mets ne garantissent pas le succès. Tu peux travailler aussi fort et subir une défaite. C'est une valorisation personnelle. Je n'ai pas besoin que d'autres me disent que j'ai fait un bon travail. Je sais que j'y ai mis mon 100 %.





Lorsqu'on devient membre d'un syndicat, on a le choix entre rester assis les bras croisés et laisser les autres se battre pour nous, ou se tenir debout et participer activement au changement pour le mieux. En 1981, lorsque Sylvain Lapointe s'est joint au STTP, à l'âge de 19 ans, il a choisi cette dernière option. Depuis ce jour, et jusqu'à sa retraite officielle, qu'il a prise l'année dernière, il s'est toujours battu pour améliorer la situation des travailleuses et travailleurs. Il a occupé de nombreux postes dans le Syndicat, dont celui de négociateur en chef de l'unité de l'exploitation urbaine lors des deux dernières rondes de négociation.

Sylvain Lapointe nous explique pourquoi il a choisi de participer activement au STTP, et comment se déroule une ronde de négociation avec Postes Canada.



Qu'est-ce qui t'a poussé à participer au Comité de négociation, et en devenir le négociateur en chef?

Dans un syndicat, il y a deux choix : considérer le syndicat comme une police d'assurance, donc ne rien faire et espérer que tout ira bien, ou participer au changement et à l'avancement de l'organisation. On peut faire l'analogie avec le gym : si on paie l'abonnement mais qu'on n'y va pas, la forme physique ne changera pas!

Depuis le départ, soit depuis 1981, ma motivation consiste à m'impliquer à fond. Personnellement, je voulais changer des choses au sein de l'organisation. À l'époque, j'étais jeune. Avec le temps, on réussit à changer les choses. On siège au comité exécutif de sa section locale, on chemine, on s'implique davantage, et on fait partie du changement pour défendre l'ensemble des membres. Et c'est le choix que j'ai fait.

On sait que Postes Canada est une machine énorme, qui peut malheureusement s'avérer un milieu de travail très dur. Cependant, on se dit que la force collective nous fera avancer, et on y participe.

Il y a beaucoup de casse-tête, de pression, et peu de reconnaissance. Lorsqu'on participe à des changements, on s'expose à la critique, et les gens peuvent être en désaccord avec notre point de vue. Mais on fait de son mieux, et on espère obtenir le meilleur pour les membres.

Au cours des années, il est clair que le STTP et ses membres ont subi des revers, surtout en 2011. Mais sans syndicat, quelle aurait été la situation? Aurions-nous toutes les conditions que nous avons dans la convention collective? Donc, la véritable question à se poser, malgré les revers qui arrivent de temps en temps, est la suivante : sans un syndicat aussi fort, quelle aurait été la situation? Je suis profondément

convaincu que, sans syndicat, les travailleurs et travailleuses des postes n'auraient pas de fonds de pension à prestations déterminées, et n'auraient pas non plus l'ensemble des avantages sociaux dont ils bénéficient.

Est-ce que le Syndicat aurait parfois pu faire mieux? Peut-être. Personne n'est parfait. Mais on ne s'engage pas dans un comité de négociation pour reculer. On s'engage avec la ferme intention d'avancer. C'est ça, l'intention première. Personne ne veut échouer, donc on ne peut pas remettre en question la motivation d'une personne qui négocie au nom d'un groupe.



Durant la dernière ronde de négociation, quelle a été la partie la plus difficile du rôle de négociateur en chef?

La partie la plus difficile a été de savoir comment on parviendrait à atteindre l'objectif qu'on s'était fixé. Ce n'était pas évident, car parfois, le chemin emprunté au départ n'est pas nécessairement celui sur lequel le parcours se termine. Il faut analyser les choix qui se posent. Les pressions sont énormes. Il est difficile d'être loin de sa famille, de travailler toutes ces heures, jour après jour, et d'être isolé.

On doit aussi faire face aux intransigeances de l'employeur et à ses commentaires parfois totalement déplacés. Le manque de respect que nous avons subi en défendant les intérêts des FFRS est vraiment incroyable. Constaté que l'employeur refuse de verser à un groupe à prédominance féminine la même rémunération qu'il verse à un groupe à prédominance masculine n'est pas chose facile à accepter. En fait, ça ne s'accepte pas.

De plus, il est inacceptable de se faire imposer une loi qui retire le droit et le pouvoir de négocier librement et de se retrouver dans un processus d'arbitrage qu'on sait interminable et sans garantie de résultat. Généralement, devant un arbitre,

un syndicat ne gagne pas. Alors, ces éléments se vivent difficilement au sein du Comité de négociation. Toutefois, en 2020, on a réalisé des gains.



Est-ce qu'il y a un aspect des négociations qui pourrait surprendre les membres?

La majorité des membres font confiance au Comité de négociation. Je pense que la dernière ronde de négociation a causé beaucoup de frustration chez les membres, et il faut les comprendre. Leur salaire n'avait pas bougé depuis le 31 janvier 2018. Ils avaient reçu leur dernière augmentation salariale le 1^{er} février 2017. Le coût de la vie augmentait, mais pas les salaires. Alors la frustration s'est installée, et c'était compréhensible. Attendre une augmentation salariale pendant trois ans et demi, c'est long.

Je comprends les membres de se demander pourquoi le processus de négociation est si long. Ce n'est pas normal de négocier pendant aussi longtemps. La première réunion du Comité de négociation a eu lieu en septembre 2017, et la décision arbitrale est arrivée le 11 juin 2020, soit près de trois ans plus tard.

L'arbitrage est un processus complexe, qui exige énormément de travail. Nous avons eu 44 jours d'audience, où des témoins ont comparu. Et le tout s'est terminé durant la pandémie de COVID-19. Les derniers jours d'audience se sont déroulés par vidéoconférence, du jamais vu, et ce n'est pas normal.

Pour les membres, il s'agit d'un manque de reconnaissance de la part de l'employeur. Et il arrive parfois que leur frustration soit dirigée contre le Syndicat. Les membres connaissent peu le processus d'arbitrage, et c'est pourquoi le Comité de négociation a recommandé au Conseil exécutif national de leur offrir des formations pour leur expliquer en quoi consiste ce processus.



Malgré les longs délais, la loi de retour au travail et l'arbitrage, peux-tu nous parler des points positifs qui ressortent des dernières négociations?

Il y a eu beaucoup de points positifs. Nous avons progressé, nous n'avons pas reculé. Nous avons obtenu une augmentation salariale acceptable dans le cadre d'un arbitrage. En Ontario, les infirmières et infirmiers, à l'issue d'un arbitrage, n'ont reçu que 1 % d'augmentation salariale. Dans le cas de l'unité des FFRS, nous avons gagné des protections contre la sous-traitance et la possibilité d'avoir des remplaçants fournis par l'employeur. Dans le cas de l'unité urbaine, les gains se traduisent surtout par des études visant à adapter le système de livraison utilisé par les facteurs et factrices. Nous sommes allés chercher des gains qui, normalement, ne s'obtiennent pas en arbitrage.

Autre aspect positif : le combat des membres en 2018. Durant 37 jours, à l'approche des Fêtes, ils ont mené une grève

tournante. Ils ont suivi à la lettre le mot d'ordre du Syndicat, et la bataille s'est déroulée rondement. Il s'agit d'un bel exemple de solidarité syndicale. J'en ai été impressionné. Quand vient le temps de se battre, les membres sont présents, et leur réponse change la donne. J'en tire une belle leçon, et j'espère que les membres en tireront, eux aussi, une leçon.



Peux-tu nous faire part de ta plus grande réussite et de ta plus grande défaite au long de ta carrière au STTP?

En toute humilité, je dirais que ma plus grande réussite est d'avoir pu aider les membres. Je dis souvent que, dans un syndicat, l'effort individuel est concret et qu'il s'inscrit dans l'effort collectif, et le tout débouche sur le succès. Je suis fier de m'être impliqué aussi longtemps et d'être passé à travers plusieurs tempêtes. Ma plus grande fierté est de partir sachant qu'il y a une relève bien préparée, d'avoir fait partie de ce mouvement, d'avoir persévéré et d'avoir évolué à l'intérieur de l'organisation aussi longtemps. C'est comme ça que je le vois. J'ai commencé en tant que délégué syndical, en août 1981. J'étais tout jeune, à peine 19 ans, et je n'ai jamais arrêté. J'ai fait un bon bout de chemin.

Ce qui m'a le plus déçu, et qui est certainement l'élément crève-cœur, est la négociation de 2010 à 2012. Se présenter devant les membres pour leur expliquer tout ce que nous avons dû accepter pour sauver le fonds de pension a été, pour moi, crève-cœur. L'expérience a été un coup dur qui m'a marqué pour la vie. Les membres travaillent toute leur vie pour avoir un fonds de retraite acceptable qui protège leur sécurité financière, et pour y arriver, ils consentent tous ces sacrifices dans un système totalement injuste. L'arrogance avec laquelle Poste Canada a mené les négociations est spectaculaire, mais pas dans le bon sens du terme.



As-tu des conseils à offrir aux gens qui veulent se joindre au Syndicat et au Comité de négociation?

Je dirais de participer graduellement à la vie syndicale, de ne pas viser le Comité de négociation dès le départ, de cheminer, d'aller aux assemblées, de devenir délégué syndical suppléant, puis délégué syndical, de connaître la convention collective et de l'utiliser pour défendre les membres. Cette expérience, acquise au fil du temps, procure l'assurance nécessaire pour occuper des postes syndicaux et siéger au comité exécutif de sa section locale. Grâce à une telle expérience, il devient possible de siéger au Comité de négociation.

En faisant preuve de patience et d'observation, l'horizon se déploie et on apprend à mieux connaître les membres et à mieux les défendre. On saisit mieux les réactions de l'employeur contre la convention collective. Tout ce bagage s'avère utile à mesure qu'on chemine dans l'organisation. Même en tant que membre de la base, on peut changer les choses. Voilà le meilleur conseil que je peux donner à un membre qui souhaite un jour siéger au Comité de négociation.



IDLE NO MORE

JOURNÉE NATIONALE DES PEUPLES AUTOCHTONES

21 JUIN 2020

sttp•cupw

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DES POSTES

Unités du secteur privé : le point

Dans le premier numéro du magazine *Perspective*, nous vous avons présenté quelques-unes des unités de négociation du secteur privé représentées par le STTP. Il a été question du travail de ces membres, des enjeux qui les opposent à leur employeur et de ce qui se passe dans leur unité de négociation respective.

Il importe que les membres soient au courant de ce qui se passe dans toutes les unités de négociation du Syndicat. Voilà pourquoi chaque numéro de *Perspective* traitera des unités de négociation du secteur privé et de leurs négociations collectives.

TForce Final Mile, unité d'Ottawa

En août dernier, les membres de l'unité de négociation de l'entreprise TForce Logistics Canada Inc. d'Ottawa ont voté à 85 % en faveur de la ratification d'une nouvelle convention collective. L'offre finale comprenait de nombreuses primes ainsi qu'une indemnité de sécurité mensuelle.

À l'échelle du pays, le Syndicat représente les travailleurs et travailleuses de TForce au sein de six unités de négociation. En décembre 2017, nous avons remis un avis de négocier à l'entreprise. L'unité de négociation d'Ottawa a été la dernière à ratifier une nouvelle convention collective.

Eazy Express, unité de Burlington, en Ontario

Les négociations de l'unité Eazy Express, dont la convention collective précédente était échue depuis août 2019, ont été retardées en raison du décès du propriétaire de l'entreprise. Après le renouvellement en avril 2020 du contrat des services urbains fusionnés (SUF) détenu par l'entreprise à Burlington, le Syndicat et l'employeur ont négocié un projet de convention collective. L'entente, ratifiée par les membres en septembre, prévoit des améliorations en matière de salaires et d'avantages sociaux.

Section locale Nova Scotia Medical Communications, Nouvelle-Écosse

La section locale Nova Scotia Medical Communications (NSMC), dont les membres sont répartiteurs et répartitrices de soins médicaux d'urgence à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, poursuivent un processus de conciliation avec l'employeur. Des réunions ont eu lieu au début de septembre.

Bee Clean, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador (fait partie de la section locale 126 de St. John's)

Ces travailleurs et travailleuses, syndiqués depuis peu auprès du STTP, négocient leur toute première convention collective.

Pro-Ex Transportation (fait partie de la section locale 006 d'Annapolis Valley)

L'entreprise Pro-Ex est un entrepreneur des Services urbains fusionnés des provinces de l'Atlantique. La convention collective actuelle est arrivée à échéance le 30 avril 2019. Le Syndicat prépare actuellement une demande de conciliation.



Correction – Perspective, hiver 2020

Une erreur majeure s’est glissée dans l’article intitulé *En dehors du service postal public – Regard sur les unités de négociation du secteur privé*, et publié dans le précédent numéro du magazine *Perspective*.

Sous le titre *Medavie Blue Cross*, il aurait fallu faire une distinction entre la section locale Nova Scotia Medical Communications (NSMC) et les travailleuses et travailleurs de Medacom Atlantic, qui font partie de la section locale de Charlottetown. Bien que les membres des deux sections locales œuvrent dans le secteur de la santé et que leur employeur respectif soit affilié à Medavie Blue Cross, ils effectuent des tâches différentes et forment des unités de négociation distinctes.

Emergency Care (EMC), l’employeur des membres de l’unité NSMC de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et le STTP participent actuellement à un processus de conciliation en vue de conclure une nouvelle convention collective. Les membres de la section locale de Charlottetown travaillent pour Medacom Atlantic. Leur convention collective arrivera à échéance le 31 mars 2022.



Économie des petits boulots : des revendications, des tribunaux réceptifs, mais qu'attendent les gouvernements?

Tout a commencé par une poignée de travailleurs et travailleuses qui tenaient des réunions dans un parc. Moins de deux ans plus tard, ce petit groupe, qui compte désormais plusieurs centaines de sympathisants, a réussi à se syndiquer. Il s'agit d'une première au Canada pour les travailleurs dont le travail est régi par l'entremise d'une application mobile.

Leur parcours a été semé d'écueils de toutes sortes, sans compter les sceptiques et les détracteurs qui ont tenté de les décourager. Ils ont persévéré, se sont serrés les coudes, et les victoires ont commencé à s'accumuler. Leurs réalisations, obtenues avec l'aide du STTP, pourraient bien changer le traitement réservé aux travailleurs et travailleuses de l'économie des petits boulots partout au pays.

Des premières dans l'histoire du mouvement syndical

Les livreurs et livreuses de l'entreprise Foodora de Toronto et de Mississauga ont tenu un vote pour déterminer s'ils voulaient ou non adhérer au STTP. Il a fallu attendre dix mois avant que la Commission des relations de travail de

l'Ontario (CRTO) autorise le dépouillement des bulletins de vote. Ce jour-là, la fébrilité était palpable, même si le STTP et les livreurs et livreuses savaient qu'ils avaient mené une bonne campagne. L'annonce des résultats ne les a pas déçus, loin de là. *L'appui à la syndicalisation a récolté près de 90 % des votes.*

« Nombreux sont ceux et celles qui doutaient que les travailleuses et travailleurs de ce secteur voulaient d'un syndicat ou avaient besoin d'un syndicat », a expliqué Iván Ostos, livreur qui a participé à la campagne de syndicalisation depuis le tout début. « Grâce aux efforts de mobilisation, à la camaraderie et au dévouement infatigable des militantes et militants, nous avons ensemble réussi ce qui semblait impossible pour bien des gens. »

Que la CRTO autorise le dépouillement des bulletins de vote constitue une victoire historique, car, au cœur de la campagne, il y avait une question bien simple : ces travailleuses et travailleurs ont-ils seulement le droit de se syndiquer? Foodora Canada et sa société mère, Delivery Hero, ont été catégoriques : ce sont des entrepreneurs indépendants, et ils n'ont pas le droit de se syndiquer. Pour sa part, le STTP a soutenu que ce sont des employés, et que Foodora refuse de les considérer comme tels pour se soustraire aux lois du travail et éviter de payer des congés de maladie et des salaires équitables et de se conformer aux exigences minimales en matière de santé et de sécurité.

En février 2020, la CRTO a rendu une décision : les livreurs et livreuses de Foodora ne sont pas des entrepreneurs indépendants, mais bien des entrepreneurs dépendants, une catégorie qui se rapproche de celle d'employés. Cette décision a établi un précédent puisqu'elle accordait aux livreurs et livreuses de Foodora le droit de se syndiquer.

« Cette décision montre que le vent tourne, et que, en Ontario, la justice pourra faire son chemin jusqu'aux milliers de travailleurs et travailleuses de l'économie des petits boulots, qui, bientôt, auront droit à leur syndicat, a déclaré Jan Simpson, présidente nationale du STTP. Le STTP est fier de participer non seulement à la remise en question des grands employeurs qui utilisent des applications, mais aussi à la restructuration de l'avenir du travail en faveur des droits, de la sécurité et du respect des travailleurs et travailleuses. »

Des revers, mais aussi des points positifs

Peu après la décision de la CRTO, le monde a basculé. Le pays s'est mis en mode « confinement » pour tenter d'enrayer la propagation de la pandémie de COVID-19. Tout à coup, les travailleurs et travailleuses dont le travail est régi par une application mobile devenaient essentiels.

Et, comment ont-ils été récompensés? Foodora leur a annoncé, en avril dernier, qu'elle cessait ses activités au Canada, créant ainsi une onde de choc.

« Un jour, vous êtes essentiel, et le lendemain, on vous jette à la rue, a ajouté le confrère Ostos. Nous étions là durant la période critique de la pandémie, nous avons contribué à aplanir la courbe et, en retour, on nous montre la porte, sans aucun revenu, au beau milieu d'une pandémie mondiale. Les travailleurs et travailleuses méritent mieux. Nous méritons mieux. »

Le STTP s'est battu et continuera de se battre pour les livreurs et livreuses. Au plus fort de la pandémie, les travailleurs et travailleuses se sont mobilisés pour distribuer entre eux des masques et du désinfectant à mains. Après le départ de l'entreprise, le STTP a créé un fonds de secours et s'est associé à une banque alimentaire de Toronto (Foodshare) pour livrer des boîtes de denrées aux livreurs et livreuses sans emploi. Il a également négocié un règlement de 3,46 millions \$ à l'intention des livreurs et livreuses de Foodora de l'ensemble du pays. Le STTP continuera de défendre le droit de négociation de ces travailleurs et travailleuses auprès de l'entreprise qui se portera acquéreur du modèle d'affaires.

Signe des temps à venir

Pour les livreurs et livreuses de Foodora, la dernière année a été chargée d'émotions. Ils ont livré une dure bataille pour se syndiquer, une première au Canada dans l'économie des petits boulots. Mais la lutte n'est pas terminée. Il existe un vaste mouvement, dont le STTP fait partie, qui s'emploie à mettre fin à la discrimination et au mépris que subissent ces travailleurs et travailleuses.

Le travail porte fruits, et le système juridique n'est pas étranger à ces résultats prometteurs.

En juin dernier, la Cour suprême du Canada a statué que les chauffeurs d'Uber pouvaient régler leurs différends avec leur employeur par l'entremise des tribunaux de l'Ontario, plutôt que par un coûteux mécanisme d'arbitrage à l'étranger. Selon cette décision, les chauffeurs d'Uber pourraient être considérés comme des employés et non comme des entrepreneurs indépendants.

« La décision de la Cour suprême constitue une autre victoire pour les travailleurs et travailleuses de l'économie des petits boulots en Ontario et partout au pays, a déclaré la consœur Simpson. Grâce à cette décision et aux campagnes de syndicalisation menées par les travailleurs et travailleuses de Foodora et d'Uber Black en Ontario, ces multinationales savent désormais que le statu quo n'est plus possible. Le STTP est heureux de constater que le plus haut tribunal du pays est d'accord avec cette affirmation. »

Le statu quo ne suffit pas. Les grandes entreprises qui utilisent des applications s'enrichissent aux dépens des travailleurs et travailleuses, à qui elles refusent toute protection en matière de santé et de sécurité et une rémunération adéquate. Les décisions des tribunaux sont un pas dans la bonne direction, mais le travail doit se poursuivre tant que les changements requis ne seront pas inscrits noir sur blanc dans les lois du travail qui visent l'ensemble des travailleurs et travailleuses.



Investir dans tous les travailleurs et travailleuses : la clé d'un avenir meilleur

La création du centre de ressources syndicales pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôts de la région de Peel, en Ontario, est l'une des stratégies utilisées par le STTP pour mobiliser le nombre croissant de travailleuses et travailleurs dans le secteur de l'entreposage.

Gagandeep Kaur, organisatrice du STTP, est impatiente de rouvrir le centre de ressources syndicales pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôts de la région de Peel. Ouvert seulement quelques semaines avant que la COVID-19 ne l'oblige à fermer ses portes, le centre était en train de devenir la source d'information incontournable en matière d'éducation, de législation et de droits pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôts dans la région de Peel.

« Nous avons été durement touchés par la pandémie, mais nous avons essayé de maintenir et de renforcer les liens que nous avons établis pendant que nous étions ouverts », explique Gagandeep Kaur. Lors de son lancement, le 19 janvier dernier, le centre a bénéficié du soutien de plusieurs autres organisations de travailleuses et travailleurs, dont le Workers' Action Centre, de Toronto. Il a rapidement commencé à répondre à un besoin évident en matière de soutien, de documentation et de défense des droits.

« Les travailleuses et travailleurs de tout l'Ontario, y compris de la région de Peel, ont été durement touchés par les effets de la pandémie, rappelle Cheryl Craig, présidente du conseil du travail de la région de Peel. Les syndicats ont continué de se mobiliser et de soutenir leurs membres pendant cette

période, et le centre de ressources syndicales pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôts de Brampton est un excellent exemple de cet engagement. Comme le centre était déjà en place avant la COVID-19, les personnes touchées savaient où obtenir de l'aide. Grâce au centre, celles et ceux qui ont perdu des heures de travail ou leur emploi pendant la pandémie, qui se posaient des questions sur leur sécurité et les responsabilités de leur employeur, ou qui se demandaient comment demander la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou comment réclamer de meilleures conditions de travail, pouvaient compter sur des ressources faciles d'accès ».

Gagandeep Kaur se souvient de la confusion qui régnait alors et du grand besoin de soutien qu'éprouvaient les travailleuses et travailleurs. « [En mars], le droit de refus était utilisé dans certains lieux de travail, mais la majorité des travailleuses et travailleurs étaient peu au courant de leurs droits, notamment en matière de mesures d'adaptation. Ils ne savaient pas comment refuser un travail dangereux, comment faire pression pour améliorer leurs conditions de travail ni comment porter leurs enjeux sur la place publique. La majorité des travailleuses et travailleurs d'entrepôts que je connais sont obligés d'occuper deux ou trois emplois, et bon nombre ont perdu tous leurs emplois durant la pandémie. »

Le centre s'est immédiatement ajusté et a transposé ses séances de formation et d'information en ligne, une fois par semaine au début, puis toutes les deux semaines lorsque l'été est arrivé. Les ateliers portaient sur des questions liées aux droits et à la santé et à la sécurité de travailleuses et travailleurs qui occupent un emploi précaire dans un secteur imprévisible et en constante évolution. Alors que la demande pour les services logistiques de livraison montait en flèche en

raison des mesures de confinement et du fait que ces services ont été déclarés essentiels, le centre a essayé d'informer les travailleuses et travailleurs sur la situation en général et sur les mesures à prendre pour rester en sécurité le plus possible malgré tout. Gagandeep Kaur a quand même trouvé frustrant de ne pas pouvoir offrir un soutien en personne.

Le STTP est fier d'appuyer le centre de ressources syndicales pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôts, car ce centre établit des liens vitaux entre nos membres traditionnels, employés de Postes Canada, et les travailleuses et travailleurs des secteurs de la livraison et de la logistique qui font partie de la même chaîne d'approvisionnement, mais dont les conditions de travail sont très différentes des nôtres.

Dans la région de Peel (qui englobe notamment Mississauga, Caledon et Brampton), le STTP représente près de 4 000 membres, pour la plupart des employées et employés de Postes Canada, comme Gagandeep Kaur, qui occupe un poste de PO-4 à plein temps au centre principal d'acheminement de Toronto (Gateway). Au cours des dernières décennies, le marché du travail dans la région a subi une profonde transformation. Une part croissante de l'économie est occupée par le secteur de l'entreposage (qui représente près de la moitié de l'économie régionale). Comme c'est le cas dans le secteur des messageries, les pratiques et les normes de travail dans le secteur de l'entreposage ont une incidence sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Par ailleurs, dans le cadre des négociations, nous luttons contre la tendance de Postes Canada à toujours vouloir utiliser des effectifs temporaires plus que nécessaire. Pour lutter contre la précarité d'emploi à Postes Canada, nous avons négocié en priorité l'établissement de mécanismes pour créer des emplois stables à plein temps et la mise en place d'un processus permettant aux travailleuses et travailleurs temporaires d'obtenir un emploi permanent, à temps partiel ou à plein temps. Postes Canada aimerait bien obtenir la même flexibilité unilatérale qu'imposent les employeurs de l'économie des petits boulots. Les conditions de travail dans ce secteur (aucune garantie du nombre d'heures de travail, avantages sociaux et taux de salaire inférieurs) ne concernent pas uniquement les travailleuses et travailleurs de l'économie des petits boulots. Elles affectent aussi les travailleuses et travailleurs de Postes Canada, et elles nous concernent tous.

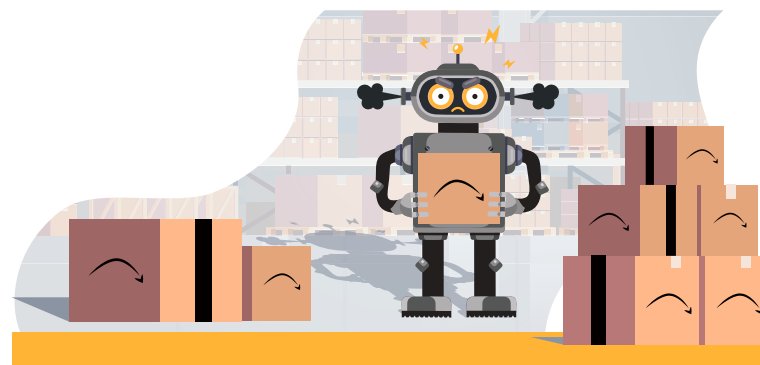
Gagandeep Kaur a pris connaissance du travail de syndicalisation du STTP il y a deux ans. En tant que déléguée syndicale, elle a aidé des organisatrices et organisateurs à obtenir des signatures pour une pétition en faveur d'une hausse du salaire minimum. Lorsque le service de la syndicalisation du STTP a décidé de consacrer des ressources à la mise sur pied d'un centre d'information à l'intention des travailleuses et travailleurs d'entrepôts, elle s'est portée volontaire pour participer au lancement du centre en compagnie de nos organisatrices membres du personnel. Elle est alors devenue le principal porte-parole du centre, travaillant avec d'autres membres du STTP pour répondre aux besoins de la communauté.

La lutte dans la région de Peel est également racialisée. Les problèmes des travailleuses et travailleurs de Peel sont fondamentalement liés aux problèmes de la communauté, notamment le coût du logement, la garde d'enfants et le transport en commun. Toutes ces questions sont affectées par le racisme systémique et les défis auxquels les immigrants sont confrontés chaque jour. Gagandeep parle hindi et pendjabi, ce qui l'aide à se rapprocher de l'importante communauté sud-asiatique de Peel. Ses antécédents et son expérience (elle vit au Canada depuis plus de 20 ans) lui donnent une perspective élargie du réseau de forces qui façonnent le marché du travail dans la région. Ses activités de recherche et de défense des droits comportent de nombreuses dimensions et subtilités.

Le centre de ressources pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôts repose sur un modèle qui a déjà fait ses preuves. En effet, un centre de ressources syndicales a joué un rôle clé dans la mobilisation des messagères et messagers à vélo de Toronto et des travailleuses et travailleurs des entreprises de messageries le jour même à Winnipeg. Il s'agit d'une tactique efficace pour créer une communauté entre des consœurs et confrères qui ne partagent pas un même lieu de travail physique.

Ne perdons pas de vue que, tôt ou tard, les travailleurs et travailleuses des postes risquent d'être aux prises avec les mêmes difficultés que celles des travailleurs et travailleuses de l'économie des petits boulots. Ces difficultés se traduisent par une automatisation croissante, un rythme accéléré des changements technologiques et des lacunes en matière de droit du travail qui permettent aux employeurs de trouver de nouvelles manières d'exploiter les travailleurs et travailleuses. D'une certaine façon, le travail du centre est essentiellement celui du STTP, mais concentré sur une seule région.

Le centre a déjà accompli de grandes choses, mais Gagandeep et les autres membres organisateurs du STTP voient beaucoup plus grand. « Je crois que nous aurions pu en faire davantage n'eût été de la pandémie », ajoute-t-elle. Elle estime qu'il y aura beaucoup à faire lorsque le centre sera de nouveau ouvert physiquement et qu'il commencera à passer le cap de la crise. Mais une chose est certaine : l'énergie et le soutien du STTP seront là pour aider les travailleuses et travailleurs de la région de Peel, et ce, pour le bénéfice de tous ceux et celles qui œuvrent dans le secteur de l'entreposage, durant la relance post-pandémie et par la suite.



Soutenons une relance juste, et tournons-nous *Vers des collectivités durables*

Au début de la pandémie de COVID-19, personne ne pouvait s'imaginer à quoi ressembleraient les semaines et les mois à venir.

Des entreprises ont fermé leurs portes, d'autres ont réduit leur personnel, mais les gens ont continué de recevoir des factures et de subir les taux d'intérêt élevés des grandes banques. Distanciation physique oblige, des services sont devenus essentiels, dont bon nombre sont assurés par des travailleurs et travailleuses à faible revenu soumis à des conditions précaires.

Pour nous préparer à nous remettre de cette crise, les gouvernements s'emploient à stimuler l'économie, à rouvrir les secteurs d'activités et à accorder du financement. Leurs décisions, qui normalement s'échelonnent sur des années, sinon des décennies, sont aujourd'hui prises sur de très courtes périodes, offrant ainsi une occasion unique de changement.

Des millions de personnes dans le monde s'élèvent pour dire non à un « retour à la normale ». Qu'y avait-il de normal dans les inégalités écrasantes qui primaient dans la société d'avant la pandémie? Qu'y avait-il de normal à faire passer les profits avant les gens, à s'enrichir au détriment de la survie de la planète, à exploiter des groupes vulnérables? L'avenir, après la COVID-19, doit être différent et meilleur. Une relance juste, c'est ce dont nous avons besoin.

En 2016, le STTP a lancé sa campagne *Vers des collectivités durables*. Elle met de l'avant une vision du service postal misant sur des emplois bien rémunérés, la prestation d'une diversité de services utiles et indispensables aux collectivités, une contribution à l'économie verte du pays, des mesures pour faire face à l'urgence climatique et le maintien d'un service public des plus appréciés et des plus nécessaires.

Cette vision cadre parfaitement avec la reprise que nous souhaitons pour le Canada. De concert avec plus de 150 autres organisations, le STTP exige une relance juste. Ce mouvement de la société civile appelle les gouvernements à suivre six principes qui permettront une sortie de crise axée sur un avenir meilleur :

1 Donner la priorité à la santé et au bien-être des populations, sans exception;

2 Renforcer le filet social et fournir directement de l'aide aux gens qui en ont besoin;

3 Accorder la priorité aux travailleuses et travailleurs et aux collectivités;

4 Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises;

5 Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés et les générations au-delà des frontières;

6 Respecter les droits des peuples autochtones et travailler en partenariat avec eux.

Les six principes d'une relance juste

1. Donner la priorité à la santé et au bien-être des populations, sans exception

Ce premier principe est une pierre angulaire, puisque la santé est un droit fondamental!

Il faut aller dans la direction opposée des compressions budgétaires et des mesures d'austérité, en favorisant l'expansion des services de santé et des services sociaux. Ces services doivent non seulement être publics, sécuritaires sur le plan culturel, appropriés sur le plan linguistique et accessibles, mais ils doivent aussi inclure des mécanismes de lutte à la discrimination de sorte que, toute personne, peu importe son lieu de résidence, son statut ou sa situation, ait droit à un soutien garanti et à des soins adéquats.

Il faut que les services de santé et les services sociaux soient davantage résilients. Au Canada et ailleurs, ils doivent inclure les populations autochtones, autant celles qui vivent dans les réserves que celles qui vivent hors réserve, les populations des collectivités éloignées, les réfugiés, les personnes marginalisées et les sans-papiers.

2. Renforcer le filet social et fournir directement de l'aide aux gens qui en ont besoin

La pandémie de COVID-19 l'a clairement démontré : les personnes les plus touchées par la pandémie, autres que les personnes âgées, sont celles qui vivent dans des espaces exigus, souffrent de problèmes de santé préexistants ou occupent un emploi précaire.

Grâce à un solide filet de sécurité sociale, ces personnes auraient facilement accès à de l'aide lorsqu'elles en ont besoin, réduisant ainsi les probabilités qu'elles se trouvent en situation de crise.

Prendre des mesures

Les principes de la relance juste sont en parfaite adéquation avec ceux que défend la campagne *Vers des collectivités durables*. En unissant nos efforts, nous pouvons parvenir à modifier véritablement les systèmes qui prétendent vouloir notre bien, mais qui ont des visées toute autres. Nous voulons que nos membres occupent des emplois sûrs et bien rémunérés. Cet objectif est au cœur de notre démarche.

Nous croyons que le service postal public est plus que jamais nécessaire pour offrir des services aux personnes et aux collectivités laissées pour compte dans un monde en constante évolution. Postes Canada, qui possède le plus grand réseau de vente au détail et le plus grand parc de véhicules au pays, doit mettre en œuvre des politiques publiques pertinentes qui nous aideront à sortir renforcés de la crise créée par la pandémie.

D'autres pays le font. En France et en Irlande, les factrices et facteurs aident les personnes vulnérables en vérifiant si elles se portent bien et en les mettant en contact, au besoin, avec les services sociaux. En Australie, la poste met en rapport les personnes âgées et les personnes à risque élevé avec leur pharmacie locale, assurant ainsi la distanciation physique et la poursuite des activités des entreprises locales.

En tant que société d'État nationale, Postes Canada doit jouer un rôle de chef de file dans l'écologisation de l'économie. En passant à des véhicules électriques, elle inspirerait d'autres entreprises à faire de même, et en installant des bornes de recharge électrique à l'extérieur des bureaux de poste, elle contribuerait à la création d'une infrastructure fiable. Les utilisateurs de véhicules électriques pourraient circuler au Canada sans craindre la « panne sèche ». Ces mesures faciliteraient la décision d'achat des utilisateurs et le développement du secteur des véhicules électriques au Canada, qui, à leur tour, favoriseraient la création d'emplois et la revitalisation du secteur de la fabrication automobile du pays.

Que demandons-nous au gouvernement? Nous voulons qu'il fasse son travail en accordant la priorité aux politiques de redistribution et aux services sociaux qui répondent aux besoins immédiats et à long terme de tous ceux et celles qui sont désavantagés en raison des inégalités sociales et économiques.

3. Accorder la priorité aux travailleuses et travailleurs et aux collectivités

Il ne fait aucun doute, comme le démontre la pandémie, que le travail collectif que nous accomplissons en matière de défense des droits des travailleurs et travailleuses est essentiel au bien-être de la société. Les travailleurs et travailleuses des postes et les travailleurs et travailleuses de l'économie des petits boulots ont permis à la population d'aplanir la courbe et de sauver des vies.

Nous avons besoin, pour l'avenir, de politiques qui assurent un soutien aux travailleurs et travailleuses et aux collectivités. Pour y arriver, il faut établir des normes de travail équitables et accorder aux travailleurs et travailleuses le droit de se syndiquer.

Fini le renflouement des sociétés rapaces. Fini le remplissage des coffres des PDG et autres qui se cachent derrière les paradis fiscaux. La situation a assez duré.

4. Renforcer la résilience pour prévenir de futures crises

En réduisant les inégalités sociales et économiques, nous parviendrons à protéger les personnes vulnérables contre les imprévus. Nous pouvons faire tellement mieux en matière de protection de la terre, de l'eau et de l'air, et de respect des droits de la personne et des droits des peuples autochtones.

Offrir de bons emplois assortis de bons salaires pour uniformiser les règles du jeu permettra en retour de renforcer l'économie, ce qui profitera à l'ensemble de la société. Qu'attendons-nous exactement pour le faire?

5. Renforcer la solidarité et l'équité entre les communautés et les générations au-delà des frontières

Causer du tort à l'un de nous, c'est causer du tort à tous. Cette maxime, le mouvement syndical l'a fait sienne depuis longtemps, mais il semble que d'autres l'aient enfin comprise. Nous devons nous servir

de l'élan créé par la situation actuelle pour exiger des ressources, des politiques et des systèmes qui profitent à tous.

Dans un système axé sur le profit, les peuples autochtones, les groupes racialisés, les groupes marginalisés, pour ne nommer que ceux-là, finissent par être eux-mêmes des dommages collatéraux. Une relance juste doit axer les relations nationales et internationales sur des principes d'équité, de solidarité et de durabilité.

Les vies humaines et les droits de la personne sont de la plus haute importance. Le Canada a la responsabilité de faire mieux.

6. Respecter les droits des peuples autochtones et travailler en partenariat avec eux

L'année 2020 a mis en lumière la douleur, les dommages et la destruction causés par les solutions symboliques à l'injustice raciale. L'inclusion ne suffit pas. Elle n'a jamais été une mesure suffisante, et ne le sera jamais.

Nous devons plutôt nous battre pour que les droits des Autochtones soient respectés à tous les paliers de la société. Nous devons veiller à ce que les peuples autochtones participent et DIRIGENT les discussions et les conversations qui les touchent. Leur participation doit prendre appui sur la norme du consentement préalable, donné librement et en toute connaissance de cause.

Les peuples autochtones ont besoin de ressources et d'investissements soutenus qui stimulent LEURS économies. Il leur faut des collectivités en santé qui répondent à leurs besoins culturels et spirituels tels qu'ils les définissent. Ils doivent pouvoir habiter sur des terres, pourvues de plans d'eau, qui sont LES LEURS et qui seraient pleinement protégées.

Les investissements dans les infrastructures, les services sociaux et les services de santé doivent reconnaître la souveraineté des Autochtones en matière de logement, de nourriture, d'énergie et de gestion de l'eau.



L'heure du changement a sonné

Puisque les grandes banques continuent de fermer des succursales dans les petites collectivités, la banque postale est une solution de rechange indispensable, car elle donnerait accès à des services d'importance vitale : argent en espèces, petits prêts, compte d'épargne et encaissement de chèques sans les frais exorbitants des prêteurs sur salaire. De tels services bancaires de base sont essentiels pour favoriser l'inclusion financière.

Si Postes Canada veut demeurer une institution publique pertinente, elle se doit de répondre aux besoins changeants de la société et de continuer d'offrir des services partout au pays. Elle peut y arriver en maintenant et en créant de bons emplois tout en aidant le Canada à entreprendre le virage qui s'impose pour parvenir à l'avenir meilleur que nous souhaitons. Un avenir où les décisions publiques seront prises pour lutter efficacement contre les changements climatiques, mettre en place les infrastructures et les services sociaux nécessaires, et promouvoir la résilience et la stabilité sociale.

L'année 2020 marquera l'histoire, et nous sommes nombreux à avoir été ébranlés par les événements. Personne n'y échappe. Nous avons vu que, sous la pression, les gouvernements peuvent mobiliser des ressources et effectuer des changements immédiats. Le changement est possible. Les efforts collectifs donnent des résultats. Nous le savons. Ensemble, exigeons des changements qui ne laissent personne pour compte.

Appuyez vos consœurs, confrères et camarades en faisant campagne avec nous pour défendre les principes d'une relance juste et promouvoir la campagne *Vers des collectivités durables*. Les possibilités sont multiples : signez une pétition; relayez nos renseignements dans vos réseaux sociaux; donnez vie ou redonnez vie à un comité de l'environnement dans votre lieu de travail; organisez, avec l'aide du STTP, un webinaire sur la campagne *Vers des collectivités durables*; écrivez une lettre à vos représentants élus; distribuez des dépliants; mobilisez votre entourage ou écrivez une lettre à la rédaction de votre journal local. L'heure du changement a sonné!

VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES et une RELANCE JUSTE

La COVID-19 a mis en évidence les disparités qui divisent nos collectivités et isolent les plus vulnérables en les privant de services. Nos député[e]s doivent remédier à la situation.

Pour envoyer une lettre électronique à votre députée ou député fédéral, visitez **CollectivitésDurables.ca**.

AUCUN LAISSÉ-POUR-COMPTÉ.

VERS DES COLLECTIVITÉS DURABLES

CollectivitésDurables.ca

 facebook.com/DeCoPo.CollectivitesDurables

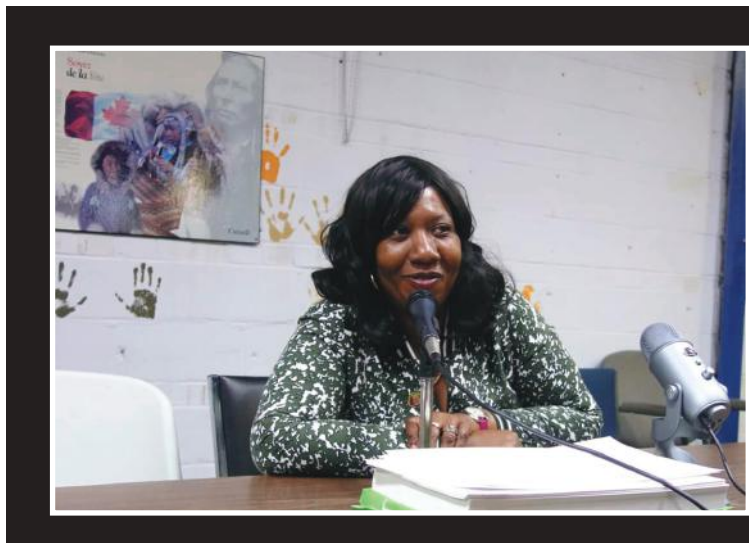
 [@Vers_C_Durables](https://twitter.com/Vers_C_Durables)



Megan Whitfield

Un hommage du monde syndical





Les leaders syndicaux se démarquent par leur force et leur détermination à améliorer les conditions des travailleurs et travailleuses. La consœur Megan Whitfield possédait toutes ces qualités.

Megan était résolue à améliorer la vie des travailleurs et travailleuses des postes et à les mobiliser afin que tous ensemble ils aient le poids nécessaire pour faire valoir leurs droits. Elle a été présidente de la section locale de Toronto pendant deux mandats. À ce titre, elle a participé à des réunions avec l'employeur, a aidé des milliers de membres du STTP, a défendu les droits des travailleurs et travailleuses et a milité en faveur d'un service postal public et universel. Megan était présente partout : aux assemblées, dans les lieux de travail, sur les lignes de piquetage et aux manifestations. Son propos était limpide : nous faisons partie intégrante du mouvement syndical et, à ce titre, nous avons le devoir de faire notre possible pour soutenir tous ceux et celles qui luttent pour la défense de leurs droits, où qu'ils soient.

Pour Megan, la devise syndicale « causer du tort à l'un d'entre nous, c'est causer du tort à tous » faisait entièrement partie de sa vie. Il ne faisait aucun doute dans son esprit que chaque travailleur et travailleuse a droit à l'équité, à la justice et au respect. En plus du STTP, Megan était membre d'autres organisations, dont la Fédération du travail de l'Ontario, où elle a fait sa marque en tant que membre du conseil exécutif, du comité contre le racisme et du comité des droits de la personne.

Megan savait qu'en raison du racisme systémique, des travailleurs et travailleuses font face à des barrières

additionnelles. Et en tant que syndicaliste noire, elle comprenait que si le racisme et le sexisme ne sont pas combattus, les travailleurs et travailleuses ne seront jamais vraiment égaux. Elle était très engagée au sein du chapitre ontarien de la Coalition of Black Trade Unionists (coalition des syndicalistes noirs).

Véritable leader née, Megan exprimait toujours très clairement ses valeurs et son rôle au sein du mouvement syndical. Elle se portait à la défense de ceux et celles qui avaient besoin d'aide. Elle avait le feu sacré, et son discours, très franc, était empreint de sagesse. Elle était forte et courageuse.

Megan incarnait les qualités tant admirées chez les leaders syndicaux que sont le feu sacré, le dévouement et le dynamisme, qualités auxquelles s'ajoutaient un ensemble de valeurs, un jugement éclairé, la compétence et l'audace.

Par son militantisme et sa soif de connaissances, Megan était un exemple à suivre. En son honneur, le STTP a mis sur pied une bourse de 5 000 \$ qui sera décernée chaque année à un membre issu d'un groupe revendiquant l'équité, ou à l'un de ses enfants, pour la poursuite d'études collégiales ou universitaires.

Grâce à Megan, le STTP et ses membres ont gagné en force, et ce, à l'échelle du pays. Le mouvement syndical, d'un océan à l'autre, a lui aussi gagné en force grâce à Megan, qui a su défendre la nécessité d'un mouvement syndical puissant, ouvert et non raciste. Son décès prématuré nous attriste, mais nous allons poursuivre son œuvre et défendre les valeurs qui lui tenaient tant à cœur.

**« Dans une société raciste, ne pas être raciste ne suffit pas. Il faut être antiraciste. »
— Angela Davis**

Les travailleuses et travailleurs syndiqués doivent lutter contre le racisme

Nous avons vu les vidéos de Noirs et d'Autochtones non armés se faire attaquer et assassiner par la police. Nous avons été témoins de soulèvements, partout dans le monde, contre les brutalités policières et les discriminations raciales. Nous avons entendu l'appel pour mettre fin à la suprématie blanche. Bon nombre d'entre nous se posent maintenant la question « Que puis-je faire? »

Il faut d'abord prendre conscience de ce qui se passe chez nous. Le racisme systémique dans notre pays est bien réel, et il est ancré beaucoup plus profondément que nous le croyons. Les brutalités policières et les violences à caractère racial n'en sont qu'un des aspects. Des organisations, des gouvernements, des institutions et des particuliers mettent au jour des vérités choquantes sur le racisme systémique profondément enraciné, et le mouvement syndical n'y fait pas exception.

Les syndicats ont leur propre histoire de racisme

Au Canada, dès la naissance des syndicats au 19^e siècle, les travailleurs noirs n'étaient pas autorisés à en devenir membres.¹ Il aura fallu près de 70 ans aux syndicats canadiens pour accepter les travailleurs noirs dans leurs rangs. De plus, pendant longtemps, les syndicats sont intervenus pour empêcher l'embauche de travailleurs autochtones dans le but de conserver les emplois pour les travailleurs non autochtones. Et bien entendu, l'histoire nous l'a appris, de nombreux syndicats ont tout fait pour empêcher les personnes d'ascendance asiatique d'obtenir un bon emploi.²

Les syndicats doivent être des organisations où les travailleurs et travailleuses se sentent appuyés. Nous avons marqué des avancées, mais nous devons en faire davantage pour changer un système qui exerce constamment une discrimination à l'encontre des Noirs, des Autochtones et des personnes de couleur.

Nous devons aller au-delà des discours. La plupart des syndicats, y compris le STTP, se sont dotés de politiques contre la discrimination, qui sont enchâssées dans leurs statuts, et ils ont négocié des dispositions similaires dans les négociations collectives avec les employeurs. Ces dispositions juridiques sont importantes, mais jusqu'à quel point peuvent-elles être utiles si les syndicats et les négociations collectives évoluent dans un système établi de manière à favoriser la discrimination raciale?

Soulever la question du racisme systémique peut ressembler à une accusation, car si le pays est raciste, cela implique que ses citoyens sont nécessairement racistes et remplis de haine. L'insulte ressentie nous empêche de comprendre le sens du terme racisme systémique.

Le racisme systémique ne relève pas du comportement individuel. Il s'agit plutôt du fonctionnement de la société. De bonnes personnes peuvent participer au racisme systémique à la fois de manière consciente et inconsciente.

Voilà pourquoi il est si important d'avoir ces conversations qui nous mettent mal à l'aise. Le racisme systémique, aussi appelé racisme institutionnel, fait référence à la façon dont la suprématie blanche (croyance selon laquelle les Blancs sont supérieurs aux autres) se maintient dans nos systèmes et nos institutions.

Exposer le racisme systémique exige de se pencher sur le fonctionnement de la société plutôt que de se concentrer sur les préjugés et les comportements individuels. Sont ici en cause, entre autres, le système d'éducation, le système de santé et le système judiciaire (tribunaux, police et système correctionnel). Ce sont ces institutions qui fixent les balises du vivre ensemble, qui établissent les structures sociales, qui définissent les prises de décisions et qui décrètent ce qui est juste.

Ces systèmes, qui sont le produit de pratiques coloniales, ont été fondés sur des bases qui, au départ, étaient entachées de préjugés et de racisme. Résultat : les processus qui en découlent exercent une discrimination à l'encontre des personnes de couleur et les empêchent de bénéficier de possibilités égales ou justes. Malgré la *Charte des droits et libertés*, revendiquer les mêmes droits que les autres signifie s'engager dans une bataille longue et coûteuse devant les tribunaux. Autrement dit, la plupart des travailleuses et travailleurs, surtout celles et ceux qui sont racisés, n'ont ni le temps ni les moyens de revendiquer leurs droits.

Pour que le mouvement contre le racisme puisse donner des résultats, les Blancs et ceux qui passent pour des Blancs doivent se faire entendre. Afficher pendant une journée un carré noir sur les réseaux sociaux ne suffit pas. Même si l'exercice est déroutant, l'heure est venue de se confronter à soi-même, de creuser profondément en soi pour voir dans quelle mesure on a pu contribuer au problème de son plein gré ou contre sa volonté. Seule une prise de conscience nous permettra de démanteler les systèmes et les institutions racistes et de reconstruire une société juste et équitable.

Le rôle d'un allié

La solidarité signifie l'entraide. Ces derniers mois, vous avez

peut-être entendu le terme « allié ». Il s'agit d'un élément important pour faire partie intégrante de la solution.

Un allié est quelqu'un qui se porte à la défense des autres. Être un allié ne se résume pas à faire preuve de tolérance,

mais bien à déployer les efforts nécessaires pour faire tomber les barrières et mettre en place de meilleures circonstances pour les autres, y compris les personnes marginalisées.

Au travail, les gens peuvent être l'objet de préjugés, de stéréotypes, de discrimination et de harcèlement. Ces situations sont surtout vécues par les personnes racisées et celles qui sont marginalisées. En étant un allié, vous créez un environnement de travail qui contribue au bien-être de vos confrères et consœurs de travail, à leur bonheur, à leur sécurité, à leur productivité et à leur autonomie.

Dénoncer le racisme et l'oppression au travail peut être difficile. En intervenant, non seulement vous rendez le climat de travail plus sain et plus sécuritaire pour vos consœurs et confrères racisés, mais vous donnez aussi l'exemple à vos autres consœurs et confrères.

Informez-vous et remettez en question vos suppositions, c'est la chose la plus importante que vous puissiez faire. N'attendez pas qu'une personne racisée vous dise quoi faire. Agissez!

L'introspection est le point de départ de la démarche. C'est en fait le premier pas vers un monde meilleur.

Les syndicats peuvent être un outil efficace en permettant aux personnes noires, autochtones et de couleur et à leurs alliés de se rencontrer et de se faire entendre. Ensemble, nous avons le pouvoir de faire naître des syndicats qui militent contre le racisme et de mettre en place un monde équitable pour tous.



1. Rouillard, J., et al. (2006, 2015). « Histoire des travailleurs », *L'Encyclopédie canadienne* <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/histoire-des-travailleurs>

2. PSAC "Charting Our History: A chronology of racialized workers in Canada and the laws that impact them" <http://psacnorth.com/sites/north/files/rv-racializedunion.pdf>



Les travailleurs et travailleuses des postes des États-Unis face à deux défis : **Donald Trump et la COVID-19**

Depuis quelques mois, les travailleurs et travailleuses des postes du monde entier doivent fournir de précieux services publics tout en devant se prémunir contre les dangers de la COVID-19. Cependant, aux États-Unis, les travailleurs et travailleuses des postes font face à des menaces additionnelles, soit celles que posent la stratégie électorale de Donald Trump, le contrôle du Sénat par les républicains de droite, et les mesures prises par le tout nouveau PDG du service postal des États-Unis (USPS).

La COVID-19 fait des ravages

La propagation de la COVID-19 a été particulièrement grave et mortelle aux États-Unis, et les travailleurs et travailleuses des postes n'ont pas été épargnés. Bien que les données changent constamment, quelque 2 400 travailleurs et travailleuses des postes ont contracté la COVID-19, et malheureusement, plus de 60 en sont décédés. Sans les mesures énergiques prises par les syndicats des postes pour veiller au respect de la sécurité, le nombre de travailleuses et travailleurs contaminés ainsi que les décès auraient été beaucoup plus élevés.

La COVID-19 a eu de graves conséquences sur la santé financière du service postal des

États-Unis. Comme pour toutes les administrations postales, la propagation de la COVID-19 s'est traduite par une diminution significative des volumes de courrier. Malgré la hausse des volumes de colis, le service postal des États-Unis subit une concurrence énorme de la part de grandes entreprises américaines, dont UPS, FedEx et de nombreuses autres entreprises de livraison nationales et régionales.

Les attaques de Donald Trump s'intensifient

Depuis son élection, en 2016, le président Trump s'en prend sans cesse au service postal. Il ment au sujet de la situation financière de ce service public, se dit en faveur de fortes hausses de tarifs, lesquelles auront pour conséquence de réduire

les volumes de courrier, et il propage de « fausses nouvelles » dans le but de soutenir ses arguments en faveur de la privatisation du service postal. Ces derniers temps, il répète régulièrement que le vote par la poste donnera lieu à une fraude à grande échelle qui permettra aux démocrates de « voler » les élections, ce qui est faux.

Le nouveau PDG cause des retards

Afin de s'assurer de la forte diminution de la qualité du service postal avant les élections, Donald Trump a nommé Louis DeJoy à sa tête. Depuis sa nomination, en mai dernier, M. DeJoy, qui a versé 1 million \$ à la campagne électorale de Donald Trump, et davantage au parti républicain, se comporte en véritable démolisseur, supprimant les heures supplémentaires, réduisant les heures d'ouverture et modifiant les normes de livraison pour permettre les retards de livraison du courrier.

Louis DeJoy soutient qu'il était nécessaire d'imposer une réduction de service afin de diminuer les coûts d'exploitation. Toutefois,

Mark Dimondstein, président du syndicat des travailleurs et travailleuses des postes des États-Unis (American Postal Workers Union – APWU), rejette catégoriquement cette affirmation. « Un tel argument constitue une insulte envers les travailleurs et travailleuses des postes, qui se dévouent à la tâche et qui sont consciencieux. »

Fredric Rolando, président de l'association nationale des factrices et facteurs (National Association of Letter Carriers – NALC), résume ainsi les conséquences des compressions orchestrées par Donald Trump : « Tous les jours, comme les autres travailleurs et travailleuses essentiels, les factrices et facteurs mettent en danger leur santé. Ils sont en colère, frustrés et gênés à cause des initiatives de la direction du service postal, qui donnent lieu à des retards de livraison du courrier et à des itinéraires non desservis, et ce, dans de nombreuses régions. »

Une pétition, mise en ligne sur Moveon.org, demande au Congrès d'adopter une loi pour financer adéquatement le service postal des États-Unis. La pétition, qui reçoit l'appui du sénateur Bernie Sanders et de la sénatrice Elizabeth Warren, a reçu plus de 450 000 signatures, et M. Sanders a demandé que le PDG DeJoy soit immédiatement démis de ses fonctions.

Le 7 août dernier, dans le but de faire cesser l'opposition exprimée par des membres de la direction en poste depuis longtemps, le PDG DeJoy a présidé une réunion, qui a été décrite comme le « massacre du vendredi soir ». Vingt-trois membres de la haute direction ont été réaffectés ou mutés. La mainmise sur la haute direction du service postal par le président Trump est à présent totale.

Riposte des syndicats

Aux États-Unis, les principaux syndicats des postes mobilisent

leurs membres, la population et les personnalités politiques progressistes pour faire échec aux compressions imposées par le PDG DeJoy et aux mensonges répandus par le président Trump. Par ailleurs, ils appuient la mise en place de nouveaux services rentables et font la promotion de changements opérationnels qui feront du service postal un leader en matière de réduction de gaz à effet de serre et de protection environnementale. Les deux syndicats mettent beaucoup d'énergie à promouvoir la création d'une banque postale nationale comme moyen de fournir des services financiers, d'améliorer l'inclusion financière de la population et d'accroître les revenus du service postal.

Sur le plan environnemental, les syndicats collaborent avec leurs alliés pour soutenir la loi sur la mise à niveau des infrastructures (Moving America Forward Act). Cette loi, adoptée par la Chambre des représentants, prévoit l'injection de 1 500 milliards \$ dans les réseaux routiers et ferroviaires, le transport en commun, les installations portuaires et aéroportuaires, ainsi que les installations énergétiques et hydriques. La version finale de cette loi prévoit un montant de 25 milliards \$ alloué à la modernisation des infrastructures du service postal, dont 6 milliards \$ à la mise à niveau de son parc de véhicules. De plus, la loi exige que 75 % de ces nouveaux véhicules soient électriques ou à émission de carbone nulle, et en ce qui concerne les véhicules lourds et mi-lourds, cette exigence a été fixée à 50 % d'ici 2030, et à 100 % d'ici 2040. De plus, la loi exige le respect de la loi privilégiant les achats de produits américains (Buy America Act) en matière de véhicules. Par ailleurs, la loi prévoit équiper chaque installation postale de bornes de recharge, dont au moins une sera mise à la disposition du public et des membres du personnel et de la direction du service postal.

Le STTP et ses alliés aux États-Unis

Le STTP et ses homologues américains poursuivent une longue tradition d'entraide. De nombreux changements technologiques ont d'abord été mis en place aux États-Unis, ce qui a permis au STTP d'en apprendre beaucoup sur la mécanisation des installations et les répercussions du tri séquentiel du courrier sur les facteurs et factrices et la méthode de livraison du courrier.

Des leaders syndicaux et des militantes et militants du service postal des États-Unis ont déjà témoigné dans le cadre d'arbitrages du STTP. Ils ont aussi participé à nos programmes d'éducation et ont pris la parole à nos congrès nationaux. James Sauber, président de la NALC, a mobilisé plus d'une trentaine de syndicats des États-Unis pour appuyer notre contestation de l'ALÉNA, où nous exigeons que les FFRS aient le droit de négocier. Depuis des dizaines d'années, le STTP, la NALC et l'APWU se partagent leurs travaux de recherche et leur matériel pédagogique sur des thèmes comme les changements technologiques, la santé et la sécurité, les services bancaires postaux et l'environnement. Ils travaillent en étroite collaboration avec UNI Global Union, syndicat mondial auquel nous sommes tous affiliés. Nous devons beaucoup à la solidarité de nos consœurs et confrères des États-Unis, et dans un proche avenir, nous souhaitons pouvoir accroître nos contacts avec eux et organiser des activités communes.





FIERTÉ ET

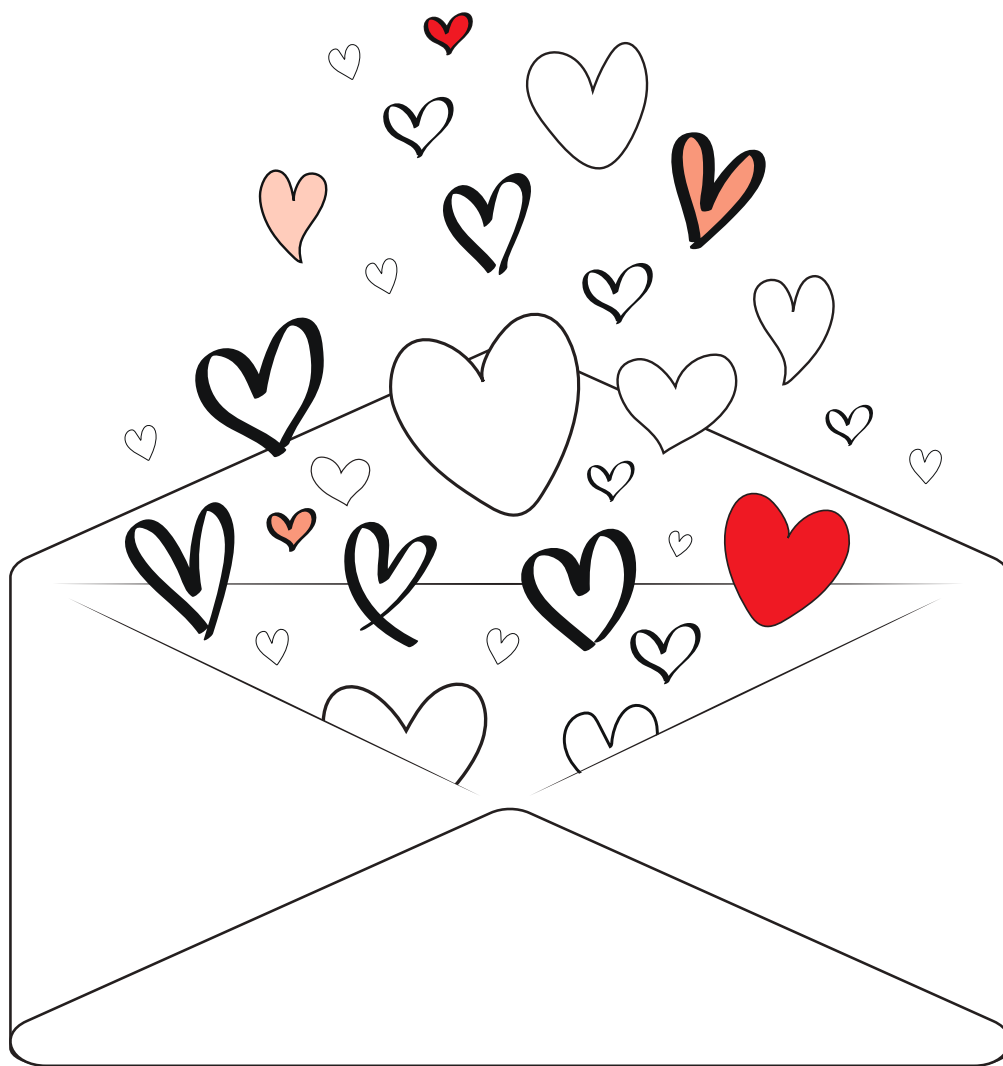
INTERSECTIONNALITÉ

UNE ALLIANCE COMPLEXE DE **FESTIVITÉS** ET DE **RÉSISTANCE**

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

sttp•cupw
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DES POSTES
STTP.CA



*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*

CANADA		POSTES
POST		CANADA
Postage paid		Port payé
Publications Mail		Poste-publications
40064660		