

UNITING *for TOMORROW*



S'UNIR *pour DEMAIN*

CONVENTION - CONGRÈS

MAY 1-5 MAI 2023

TORONTO, ONTARIO

Rapport sur les **Activités de syndicalisation**

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

cupw • sttp

RAPPORT SUR LA SYNDICALISATION EXTERNE

J'ai été élu permanent syndical responsable de la syndicalisation seulement au cours de la dernière année du mandat 2019-2023. Je suis cependant heureux d'avoir eu la possibilité d'occuper ce poste. Depuis mon élection, j'en ai appris énormément sur la syndicalisation, la structure et le fonctionnement du STTP. De plus, j'ai établi d'excellents rapports avec d'autres dirigeantes et dirigeants, des membres de comités exécutifs et des membres de la base.

Dans le présent rapport, je traite surtout de la situation actuelle, sur le terrain, de la syndicalisation, des efforts de syndicalisation du STTP, de propositions d'avenir et des faits marquants du mandat.

LA SYNDICALISATION EN 2023 : L'EXPÉRIENCE DE TERRAIN

En 2022, la syndicalisation est devenue une cause célèbre. En effet, le nombre de demandes d'accréditation syndicale déposées auprès du conseil national des relations de travail des États-Unis (National Labor Relations Board – NLRB) a augmenté de 58 % par rapport à 2021.¹ Aux États-Unis, les syndicats remportent un nombre de plus en plus grand de victoires, et l'appui du public à leur endroit est à son niveau le plus élevé depuis les années 1960.² Pareille situation est susceptible de nous donner l'espoir d'un retour en force des syndicats. Nous devons cependant nous garder d'être trop optimistes.

Malgré le nombre d'emplois syndiqués en hausse, le taux de syndicalisation aux États-Unis a tout de même enregistré une baisse, passant de 10,3 % à 10,1 % en 2022.³ Cette diminution demeure une tendance qui s'observe chez nos voisins du Sud. De plus, aucune des batailles fortement médiatisées que livrent les travailleurs et travailleuses de Starbucks, Amazon, Apple et Trader Joe's n'a encore débouché sur une convention collective.

Au Canada, la syndicalisation n'est pas aussi dynamique qu'aux États-Unis, mais malgré tout, il y a de nouvelles accréditations syndicales dans le secteur de la vente au détail de même qu'un intérêt renouvelé pour le syndicalisme en général. Cette différence entre les États-Unis et le Canada s'explique peut-être par notre accès à un filet social supérieur à celui des États-Unis. Toutefois, la situation des travailleurs et travailleuses au Canada est loin d'être la meilleure qui soit.

En 2022, au Canada, le coût mensuel moyen d'un logement locatif dépassait les 2 000 \$.⁴ Le coût de la nourriture et celui du logement devraient continuer d'augmenter en 2023, mais les salaires ne suivent pas. Les ménages endettés subissent le contrecoup des taux d'intérêts élevés. En 2022, le nombre d'inscriptions aux banques alimentaires a enregistré un record, et ce, malgré un taux de chômage à 5 %, soit un plancher historique au Canada.⁵ Malgré les pressions économiques accrues subies par les travailleurs et travailleuses, l'adhésion syndicale n'a pas connu de recrudescence, et le taux de syndicalisation dans le secteur privé a chuté à 15 %.⁶

¹ <https://www.npr.org/2022/12/23/1145323102/union-organizing-soared-in-2022-but-companies-pushed-back>

² <https://www.epi.org/blog/union-approval-hits-highest-point-since-1965-heres-why-this-isnt-surprising/>

³ <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

⁴ <https://ca.finance.yahoo.com/news/vacancy-rate-purpose-built-rentals-162548795.html>

⁵ <https://www.ctvnews.ca/canada/food-bank-usage-across-canada-hit-all-time-high-nearly-1-5m-visits-in-march-report-1.6127158>

⁶ <https://readpassage.com/as-union-density-plummets-in-canada-new-strategies-are-needed/>

Nous nous dirigeons vers une possible récession, où un afflux de travailleurs et travailleuses mis à pied viendra atténuer la pénurie de main-d'œuvre.⁷ Il ne s'agit pas de conditions optimales pour la syndicalisation.

Une convention collective ne peut pas contrer les difficultés d'accès aux services publics qui sont de plus en plus grandes, ni non plus empêcher la hausse du coût de la vie. Les travailleurs et travailleuses ont besoin des syndicats, mais il leur faut aussi un élément d'une ampleur accrue : un mouvement syndical.

Si nous voulons réussir à contrer les mesures d'austérité, promouvoir une transition juste en matière de changements climatiques et créer une justice raciale et économique au Canada, les syndicats devront en être les chefs de file. En 2022, nous avons été témoins de la force du mouvement syndicale à l'œuvre lorsque le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO), qui regroupe des sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique, a manifesté en compagnie de centaines de syndicats de partout au Canada, y compris le STTP, pour défier la loi de retour au travail imposée par le gouvernement de Doug Ford. Ce geste de solidarité a transcendé les limites du cadre de la négociation et a donné lieu au plus imposant moyen de pression que le Canada n'avait connu depuis des décennies.

Si nous arrivons à susciter une telle force collective, nous pourrions aussi déployer des efforts intenses pour mener des batailles comme celle qui vise à obtenir le droit de négocier au nom des travailleurs et travailleuses d'un secteur donné de l'économie. La négociation sectorielle permettrait à des milliers de travailleuses et travailleurs au sein de petites entreprises disparates de négocier des normes de travail minimales et finir par atteindre un taux de syndicalisation assez élevé pour que le mouvement syndical puisse être de nouveau une force économique efficace. En Europe et dans d'autres parties du monde, le mouvement syndical occupe un rôle majeur sur la scène économique.

Pour le STTP, un mouvement syndical énergique pourrait contraindre Postes Canada à négocier la diversification des services dans le but d'assurer sa viabilité économique et améliorer la qualité de vie de l'ensemble des collectivités du pays. Il faut toutefois savoir que ce genre d'actions concertées nécessitent énormément de temps, d'énergie et de ressources, bien davantage que ce qui est accordé à la syndicalisation en ce moment. Quelle devrait être l'ampleur de notre investissement dans de telles actions?

LE STTP ET LA SYNDICALISATION : DÉMARCHE SUIVIE ET RESSOURCES ALLOUÉES AU DOSSIER

Sauf pour deux mandats au cours desquels il a embauché des organisatrices et organisateurs syndicaux à plein temps, le STTP utilise toujours un modèle « essais et erreurs » pour ses activités de syndicalisation. Il compte sur des membres pour ses activités de recherche, de défense et d'organisation du travail et évite de recourir à des professionnels du domaine. Cette façon de faire lui coûte moins cher, pose peu de problèmes et répond à ses besoins. La syndicalisation des FFRS, qui s'est traduite par une victoire écrasante, a été remportée grâce à des membres organisateurs de partout au pays. Aujourd'hui, le STTP représente des membres de différents domaines dans le secteur public et le secteur privé, et ces membres sont un réel atout pour l'organisation.

⁷ <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-63643912>

Cependant, la feuille de route du STTP en matière de syndicalisation n'affiche pas le genre de victoires susceptibles de lui assurer une croissance soutenue. Si nous voulons atteindre un taux de recrutement permettant de remplacer les éventuelles pertes d'emplois, nous allons devoir déployer des efforts comme jamais auparavant.

Selon les données dont le STTP dispose sur ses membres, 12,5 % d'entre eux compteront au moins 30 années de service d'ici les cinq prochaines années; ils seront donc admissibles à la retraite sans pénalité. Ces données fournissent aussi la date de naissance de 34 000 membres, et, de ce nombre, 8 200 sont âgés d'au moins 60 ans. Si on extrapole ces données sur l'ensemble des 60 000 membres, on constate que 14 200 membres, ou 24 % d'entre eux, seront admissibles à la retraite d'ici cinq ans. (Malheureusement, les données sur les dates de naissance ne peuvent pas être recoupées avec celles sur les années de service pour obtenir un meilleur portrait d'ensemble.)⁸

Nous n'avons aucun moyen de savoir combien de membres choisiront de prendre leur retraite dans cinq ans. Des démarches pourraient être entreprises pour avoir une meilleure idée du nombre de membres qui prévoient prendre leur retraite de Postes Canada d'ici les dix prochaines années. Cependant, nous devons tenir compte de la possibilité que plus de 10 % des membres, soit plus de 12 000 d'entre eux, soient susceptibles de prendre leur retraite d'ici cinq ans et qu'il est probable que ces départs ne soient pas tous remplacés.

Si l'on se fie à l'automatisation déployée au Centre de traitement du courrier Albert-Jackson, Postes Canada réduira ces postes par attrition.⁹ La diversification des services et la prestation de services bancaires, bien qu'essentielles à la santé financière de Postes Canada, n'augmenteront pas énormément l'effectif de la société d'État. Le nombre de postes que l'employeur prévoit supprimer par attrition n'est pas connu. On ne peut donc qu'émettre l'hypothèse suivante : si les trois quarts de ces 12 000 postes sont conservés, le STTP perdra 3 000 membres.

Pour maintenir le nombre de membres au niveau actuel, il faut ajouter 3 000 membres d'ici les cinq prochaines années, soit 600 par année pendant cinq ans. Pour mettre le tout en perspective, le STTP compte moins de 600 membres dans l'ensemble de ses 25 unités de négociation du secteur privé à l'échelle nationale. (En raison des négociations qui ont lieu en ce moment dans le secteur privé, le STTP n'a pas en main le nombre précis de membres pour l'ensemble de ces unités.)¹⁰

Que faudrait-il faire pour syndiquer 600 travailleurs et travailleuses par année? Le service de la syndicalisation du STTP reçoit 2,5 % des fonds déposés dans le Fonds général, ce qui signifie, au taux actuel des cotisations syndicales, environ 800 000 \$ par année. Le service dispose en ce moment de 3,55 millions \$.¹¹ Il compte un permanent syndical affecté à plein temps au dossier, assisté de sept organisatrices et organisateurs (qui n'ont pas tous suivi une formation en la matière). À noter que deux régions sur huit n'ont ni organisateur ni organisatrice.

⁸ N. Ireland (communication personnelle, 20 février 2023)

⁹ <https://www.thestar.com/news/gta/2022/05/12/canada-posts-planned-flagship-parcel-facility-to-be-named-after-first-black-letter-carrier.html>

¹⁰ N. Ireland (communication personnelle, 25 octobre 2022)

¹¹ B. Collins, S. Beaudry (communication personnelle, 21 février 2023)

Comparons l'investissement du STTP en matière de syndicalisation à celui d'Unifor, un syndicat comptant 315 000 membres, soit environ cinq fois la taille du STTP. Unifor octroie plus de 10 millions \$ par année à la syndicalisation, compte une équipe d'organiseurs et organisatrices à plein temps dans l'ensemble du pays, et des centaines de membres organisateurs formés pour participer à des campagnes de syndicalisation.¹² Grâce à toutes ces ressources financières et humaines, Unifor recrute environ 3 500 membres par année.¹³

Si nous ramenons les données d'Unifor à l'échelle du STTP, celui-ci devrait consacrer 1,7 million \$ par année à la syndicalisation, compter trois postes de permanence à plein temps chargés de la syndicalisation et compter sur une équipe de près d'une centaine d'organisatrices et organisateurs formés en la matière.

Unifor n'est pas l'exemple parfait de la syndicalisation. Tout modèle de syndicalisation que le STTP utilise doit tenir compte de ses particularités propres. L'exemple d'Unifor sert à illustrer le fossé qui existe entre les ressources que le STTP consacre à la syndicalisation et ses besoins en la matière. De plus, étant donné que nous ne pouvons que spéculer quant aux intentions de retraite des membres et quant à la portée de l'automatisation que Postes Canada prévoit déployer, la situation pourrait être pire dans cinq ans. Si le modèle de financement et de dotation du service de la syndicalisation externe demeure le même, nous ne pourrions pas nous attendre à réaliser des gains majeurs. Il faudra alors commencer à penser aux activités du STTP en fonction d'une réduction du nombre de membres, et, par conséquent, d'une réduction de moyens financiers. Si nous voulons maintenir le nombre de membres ou l'accroître, il faudra octroyer des millions de dollars aux activités de syndicalisation, et des centaines de personnes de plus devront y être affectées.

Si nous décidons d'investir dans la syndicalisation, la stratégie devra être délibérée et minutieusement réfléchie. Il faudra définir la formation et les objectifs de croissance sur plusieurs années. Il faudra aussi revoir la structure et le processus décisionnels de la syndicalisation afin d'en accroître la flexibilité et d'en garantir la reddition de comptes. Par ailleurs, la démarche exigera du temps pour rehausser nos compétences, et il faudra des ressources financières et humaines suffisantes pour mener à bien des campagnes qui changeront la donne de l'organisation. Cette « phase préparatoire », qui nécessite aussi des investissements majeurs en recherche et en analyse, pourrait prendre plusieurs années.

Accroître le nombre de membres exigera des fonds, des efforts, du temps et une refonte de la structure de la syndicalisation. S'il y a diminution du nombre de membres, le STTP risquera le déclin. Une telle situation serait terriblement dommage, car non seulement les membres en subiraient le contrecoup, mais le STTP perdrait son rôle de leader moral du mouvement syndical au Canada. Le STTP est né d'une grève sauvage pour l'obtention du droit de grève dans le secteur public au Canada. Il faut s'en inspirer pour retrouver ce feu sacré et le transmettre aux travailleuses et travailleurs non syndiqués partout au pays.

¹² https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/attachments/675-organizing_policy_fin.pdf

¹³ E. Clarke (communication personnelle, 14 février 2023)

LA SYNDICALISATION : GROUPES CIBLÉS ET DÉMARCHES

Pendant des décennies, le monopole sur la poste-lettres a permis à Postes Canada de maintenir sa santé financière. Toutefois, la diminution des volumes de la poste-lettres l'a contrainte à se tourner davantage vers les colis, qui représentent maintenant la moitié de ses revenus. Postes Canada n'a cependant pas le monopole sur la livraison des colis. Une grande partie de la concurrence est syndiquée (Purolator, DHL, UPS, TFI), mais il existe un éventail d'entreprises de livraison non syndiquées en pleine croissance.

Bien que nous n'ayons pas de statistiques précises à leur sujet, ces entreprises occupent une part de marché de plus en plus grande, et leur croissance est liée à celle d'Amazon. Au Canada, environ 40 % des achats en ligne se font sur Amazon, dont la part de marché a même atteint les 60 % à un moment donné.¹⁴ Dès 2020, Amazon s'est dotée de son propre service de livraison, ce qui a réduit les volumes de colis livrés par Postes Canada.¹⁵ Entre 2020 et 2021, Postes Canada a subi une perte de 4 % de sa part de marché de la livraison de colis, et une baisse de 3 % de ses revenus.¹⁶ Les statistiques finales de 2022 de Postes Canada ne sont pas encore connues, mais par rapport au troisième trimestre de 2021, celui de 2022 a connu une diminution de 22,8 % des volumes de colis.¹⁷ La société d'État fait grand bruit de sa transition vers le commerce en ligne, mais sa propre haute direction admet que l'entreprise voit sa part de marché des colis accuser un recul.¹⁸

Les activités d'Amazon posent une menace à la rentabilité de Postes Canada, et en même temps, cette menace vise aussi le STTP. Plus Amazon domine une part importante du marché de la livraison de colis, plus Postes Canada subit des pressions pour supprimer des emplois et des services et vendre des segments de ses activités. Résultat : ce domino ouvre la voie à la privatisation du service postal. En Grande-Bretagne, le syndicat des travailleurs et travailleuses des communications (Communication Workers Union – CWU) est un exemple flagrant des conséquences négatives de la privatisation du service postal. En effet, la Royal Mail, privatisée en 2013, prévoit supprimer 10 000 emplois et offrir aux travailleurs et travailleuses des hausses salariales de loin inférieures à l'inflation.¹⁹ Les membres du CWU font la grève courageusement, mais l'avenir de ses 115 000 membres s'annonce incertain.

Si une part importante des travailleuses et travailleurs d'Amazon demeurent non syndiqués, l'existence même du STTP est probablement menacée. Il est essentiel d'y remédier, et pour ce faire, il faut disposer de la flexibilité que procure la mise à l'essai de différentes démarches, de même que le temps et les ressources nécessaires. Étant donné la taille gigantesque d'Amazon, il faudra sans doute une panoplie de moyens pour contraindre l'entreprise d'accepter la syndicalisation de ses employés. Voici quelques exemples de démarches : mettre sur pied des réseaux de travailleuses et travailleurs internes, établir des liens avec des alliés du mouvement syndical et de la collectivité, et faire modifier le cadre législatif afin de faciliter les campagnes de syndicalisation. La partie qui suit présente différentes méthodes qui ont été utilisées pour tenter la syndicalisation d'Amazon dans différents contextes. Il faut voir ces méthodes davantage comme des moyens à considérer plutôt que comme des règles à suivre.

¹⁴ <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/canada-ecommerce-market>

¹⁵ <https://www.aboutamazon.com/news/transportation/how-amazons-dsp-program-has-created-26-billion-in-revenue-for-owners>

¹⁶ <https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/shipping-index/parcel-shipping-index-ebook.pdf>,

<https://www.pitneybowes.com/content/dam/pitneybowes/us/en/shipping-index/22-pbcs-04529-2021-global-parcel-shipping-index-ebook-web-002.pdf>

¹⁷ https://www.canadapost-postescanada.ca/scp/doc/fr/nouvelles-et-medias/2022_rapport_t3_fr.pdf

¹⁸ <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/44-1/OGGO/reunion-22/temoignages>

¹⁹ <https://labourlist.org/2022/10/cwu-royal-mail-plans-to-axe-10000-jobs-the-result-of-gross-mismanagement/#:~:text=11%3A08%20am-,CWU%3A%20Royal%20Mail%20plans%20to%20axe%2010%20000,the%20result%20of%20%20E2%80%9Cgross%20mismanagement%20%80%9D&text=Share%20this%20article%3A,result%20of%20%20E2%80%9Cgross%20mismanagement%20%80%9D>

LE RÉSEAU LOGISTIQUE D'AMAZON : UNE CIBLE À ATTEINDRE

Les partenaires de service de livraison d'Amazon sont des entrepreneurs exploitant de 5 à 40 camions et comptant entre 20 et 100 employés.²⁰ En principe, ces entrepreneurs sont indépendants. Cependant, ils louent des camions d'Amazon, portent l'uniforme d'Amazon et utilisent le logiciel de gestion d'Amazon, reçoivent les itinéraires de livraison de l'entreprise, doivent satisfaire à des quotas de livraison et sont tenus de répondre aux normes de livraison d'Amazon.²¹ Au Canada, il n'y a pas de statistiques sur ces partenaires, mais la part de plus en plus grande d'Amazon dans le secteur de la livraison du dernier kilomètre se constate dans les 20 centres de livraison qu'elle a ouverts au Canada en 2021.²²

Ces centres de livraison, d'une superficie d'environ 200 000 pi², tiennent lieu de terminus locaux où la marchandise en provenance des grands entrepôts d'Amazon est livrée et d'où elle repart pour être acheminée aux destinataires. Chaque centre de livraison compte entre 100 et 300 travailleuses et travailleurs internes, et entre 300 et 400 conductrices et conducteurs provenant d'entre quatre et huit partenaires de service de livraison.²³ Chaque partenaire est affecté à un seul centre de livraison. Les centres de livraison constituent l'élément le plus négligeable du réseau : à preuve, la récente décision d'Amazon d'en fermer 18 aux États-Unis.²⁴

La presque totalité des conductrices et conducteurs des partenaires de livraison font état de conditions de travail terribles, mais malgré ce constat, il est difficile de leur faire valoir les avantages de la syndicalisation. Au Canada, plusieurs tentatives de syndicalisation ont visé des partenaires de livraison d'Amazon, mais aucune n'a eu d'effets durables. Le modèle qui s'applique aux partenaires de livraison est structuré comme suit : si l'un d'eux voit ses effectifs se syndiquer, il est alors privé de ses itinéraires de livraison. Et cette privation se poursuit tant et aussi longtemps que l'entreprise n'est pas en faillite ou que le syndicat n'a pas perdu son accréditation.

Depuis qu'elle s'est mise à faire des livraisons pour le compte d'Amazon, en 2015, Intelcom connaît une croissance fulgurante, et plus de la moitié de son chiffre d'affaires est attribuable à Amazon. Comme les autres partenaires de livraison, Intelcom ne possède aucun véhicule de livraison. Elle passe un contrat avec des entrepreneurs indépendants qui effectuent les livraisons à l'aide de son propre logiciel d'itinéraires et de logistique. Quelque 500 entrepreneurs indépendants, qui emploient un maximum de 50 conductrices et conducteurs chacun, desservent le réseau d'Intelcom, qui compte 60 postes de tri, d'où ils livrent environ 400 000 colis par jour, soit à peu près la moitié de la moyenne quotidienne de colis livrés par Postes Canada.²⁵ Dissimulée derrière des entrepreneurs indépendants, Intelcom a presque toujours fait barrage à la syndicalisation.

Pour syndiquer les travailleurs et travailleuses d'Intelcom et des entreprises partenaires d'Amazon, il serait avisé de se concentrer sur les centres de livraison dans leur intégralité, et sans doute aussi sur plusieurs centres de livraison d'une même région. Plus le nombre de maillons de la chaîne de logistique auxquels on s'attaque sera grand, plus les chances seront grandes d'amener Amazon à la table de négociation, plutôt que d'y amener uniquement un ou plusieurs de ses partenaires de livraison.

²⁰ <https://www.franchise.city/amazon>

²¹ <https://pressprogress.ca/amazons-use-of-massive-loop-hole-in-labour-law-hinders-courier-union-drive/>

²² https://www.mwpvl.com/html/amazon_com.html

²³ <https://www.cnn.com/2021/06/03/tech/amazon-dsp-delivery/index.html>

²⁴ <https://www.cnn.com/2022/09/14/map-of-amazon-warehouse-closures.html>

²⁵ <https://www.theglobeandmail.com/business/article-caisse-backed-intelcom-expanding-from-canada-to-australia-on-strength/>

Le recours à des travailleuses et travailleurs infiltrés pour mettre sur pied des comités internes sera probablement nécessaire, vu la haine antisyndicale d'Amazon et la grande importance de garder secrète le plus longtemps possible toute campagne de syndicalisation. Les travailleuses et travailleurs infiltrés pourraient être des membres du STTP ou être recrutés expressément aux fins d'une campagne de syndicalisation. L'idéal serait d'avoir, dans tous les centres de livraison, des travailleuses et travailleurs infiltrés provenant de plusieurs partenaires de livraison.

Ces campagnes prendront sans doute des années. À l'automne 2022, en Alberta, la section locale 362 des Teamsters a déposé une demande d'accréditation pour représenter les conductrices et conducteurs des partenaires de livraison du centre de livraison DYB3. Les Teamsters avaient recueilli les cartes d'adhésion de 40 % de ces travailleurs et travailleuses, ayant ainsi atteint le seuil nécessaire pour présenter une demande d'accréditation syndicale. Le hic : les cartes d'adhésion étaient signées par des travailleurs et travailleuses de seulement quatre des neuf partenaires de livraison du centre de livraison DYB3. Le Conseil des relations de travail a donc rejeté la demande des Teamsters pour preuve insuffisante qu'Amazon était bel et bien l'employeur des conducteurs et conductrices.²⁶ Dans le cadre de cette campagne, il avait fallu deux ans aux Teamsters pour arriver à l'étape de la présentation d'une demande d'accréditation syndicale.

DES INITIATIVES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Pour syndiquer les travailleurs et travailleuses d'Amazon, il sera essentiel de compter sur la participation des membres de la collectivité. Il pourra s'agir des municipalités dont des citoyens travaillent pour Amazon, des citoyens qui habitent près des installations d'Amazon, des clients d'Amazon, des groupes de justice raciale ou environnementale, ou les deux, ou des groupes religieux. Ces groupes contribueront à renforcer toute campagne de syndicalisation.

Les Teamsters ont fait preuve de tactiques novatrices pour ralentir l'ouverture d'installations d'Amazon. En Californie, ils ont fait équipe avec les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et des groupes environnementaux pour adopter un règlement municipal imposant un contrôle de zonage temporaire visant les centres de livraison de colis, ce qui a contraint Amazon de suspendre la mise en chantier d'un entrepôt de 800 000 pi².²⁷

Les Teamsters et le syndicat des travailleurs et travailleuses du commerce de détail et de gros et de magasins à rayons (Retail, Wholesale and Department Store Union – RWDSU) à New York ont uni leurs forces à celles de groupes communautaires pour empêcher la construction du deuxième siège social d'Amazon, un complexe gigantesque qui aurait bénéficié de mesures fiscales incitatives de 3 milliards \$ et contourné le processus d'autorisation visant l'usage des terres.²⁸

Près de Cambridge, en Ontario, la construction en cours d'un entrepôt d'Amazon est décriée par une partie de la population qui fait valoir le non-respect du processus réglementaire en matière de développement.²⁹ Le STTP pourrait collaborer avec ce groupe de citoyens, appelé Blair Engaged, pour s'opposer à la poursuite du chantier. Une telle collaboration permettrait non seulement de mettre le chantier à l'arrêt, mais aussi de favoriser l'intérêt pour d'autres initiatives du STTP, dont la campagne Vers des collectivités durables.

²⁶ <https://pressprogress.ca/amazons-use-of-massive-loophole-in-labour-law-hinders-courier-union-drive/>

²⁷ <https://teamster.org/2022/04/california-teamsters-hold-amazon-accountable/#:~:text=22,higher%20corporate%20profits%20for%20itself.>

²⁸ <https://www.nytimes.com/2019/02/14/nyregion/amazon-hq2-queens.html>

²⁹ <https://kitchener.citynews.ca/local-news/blair-engaged-files-injunction-in-continued-fight-against-amazon-warehouse-5948065>

À Shakopee, au Minnesota, le Awood Centre, centre d'information destiné aux travailleurs et travailleuses, est financé par le Service Employees International Union (SEIU). Le SEIU y représente les travailleuses et travailleurs issus de la grande communauté somalienne qui sont embauchés au centre de distribution d'Amazon, situé à proximité de la ville. Le centre a réussi à faire obtenir à ces travailleuses et travailleurs, en grande majorité de confession musulmane, une salle de prière dans l'installation d'Amazon, et une pause pour faire la prière durant la journée de travail. Ces conditions ont été négociées avec Amazon par le groupe de travailleurs et travailleuses d'origine somalienne, les leaders de la communauté somalienne et des représentants du SEIU.³⁰ Le tout s'est déroulé dans un cadre autre que celui des négociations collectives. Le centre a ainsi permis au SEIU de gagner en visibilité et en confiance auprès des travailleurs et travailleuses d'origine somalienne, et il lui offre des possibilités de syndicalisation dans des entreprises autres qu'Amazon.

De la même façon, le STTP pourrait lui aussi miser sur la diversité de ses membres pour former des organisateurs et organisatrices ayant la même langue et la même culture que celles des groupes de travailleurs et travailleuses ciblés à des fins de syndicalisation. Les centres de soutien aux travailleurs et travailleuses nécessitent des ressources considérables. Le STTP pourrait offrir le même type de soutien, mais à l'aide de moyens numériques.

Bien qu'elles ne visent pas directement la syndicalisation des travailleurs et travailleuses d'Amazon, les initiatives décrites plus haut offrent des moyens de s'opposer à l'expansion d'Amazon, de ralentir les pressions à la baisse qu'elle exerce sur les salaires et les conditions de travail et de tisser des liens de solidarité avec les autres syndicats, les groupes communautaires et la population. L'ensemble de ces démarches seront utiles aux autres luttes du STTP.

LA SYNDICALISATION AUX CÔTÉS D'AUTRES SYNDICATS

Le STTP est en mesure de mener ses propres activités de syndicalisation, mais la collaboration avec d'autres syndicats pourrait s'avérer avantageuse. Au Canada, d'autres syndicats tentent de syndiquer les travailleurs et travailleuses d'Amazon, et nous voulons éviter autant que possible d'aller à l'encontre de leurs objectifs. Nous voulons plutôt maximiser nos potentiels de syndicalisation en les mettant en commun.

Une discussion plurisyndicale et publique sur la syndicalisation d'Amazon pourrait être le point de départ d'une collaboration, ou, à tout le moins, d'une non-ingérence. Une telle démarche pourrait se dérouler sous la médiation du Congrès du travail du Canada ou de toute autre instance impartiale, et organisée à la manière d'un débat dont les objectifs seraient, entre autres, les suivants :

- Saisir l'étendue des effets d'Amazon sur le mouvement syndical au Canada;
- Définir une stratégie visant à réduire le plus possible les effets négatifs des activités d'Amazon et de sa croissance;
- Définir une stratégie de syndicalisation visant le plus grand nombre possible de travailleurs et travailleuses d'Amazon;
- Répartir entre les syndicats participants le travail de syndicalisation visant Amazon;
- Évaluer l'avancement du dossier et en mesurer avec précision les différentes étapes.

³⁰ <https://kitchener.citynews.ca/local-news/blair-engaged-files-injunction-in-continued-fight-against-amazon-warehouse-5948065>

Si le STTP met en branle et coordonne ce processus, il pourra alors disposer d'une position de force pour négocier et veiller à l'obtention d'un résultat final qui serve les intérêts supérieurs des membres. En matière de syndicalisation, la collaboration intersyndicale est rare, mais elle n'est pas sans précédent. En effet, en 2014, le STTP et d'autres syndicats d'envergure des secteurs public et privé ont participé à une conférence sur la mise sur pied d'une stratégie nationale de syndicalisation, et ils ont tenu des réunions de suivi pour en évaluer l'avancement.³¹

DES RÉFORMES LÉGISLATIVES

Le STTP pourrait se doter d'un programme de lobbying auprès des gouvernements pour qu'ils adoptent des lois favorables à la syndicalisation. D'un gouvernement à un autre, les lois changent, et des droits nouvellement reconnus risquent de ne pas être maintenus assez longtemps pour avoir un impact. De plus, des changements législatifs ne modifient pas la structure fondamentale permettant aux employeurs de dominer les travailleurs et travailleuses.

Cela dit, des négociations sectorielles seraient très utiles au mouvement syndical du Canada. Grosso modo, des négociations sectorielles servent à définir une convention collective qui vise un segment complet de travailleurs et travailleuses ou tout un secteur d'activités, plutôt qu'un ou plusieurs lieux de travail d'un même employeur. Au Canada, près de 70 % des travailleurs et travailleuses du secteur privé travaillent dans une petite entreprise (maximum de 100 employés).³² Tenter de conclure une convention collective pour chaque lieu de travail est une démarche difficile qui exige beaucoup de temps. De plus, vu le peu de travailleurs et travailleuses par lieu de travail, la démarche ne donnerait sans doute pas les gains voulus pour compenser la baisse du taux de syndicalisation. En revanche, grâce à des négociations sectorielles, des milliers de travailleurs et travailleuses de l'économie à la demande, du milieu de la santé, du commerce de détail, des technologies, des transports et d'autres secteurs d'activités pourraient obtenir des droits accrus, et leur arrivée dans nos rangs viendrait accroître le taux de syndicalisation.

Le modèle de négociation sectorielle s'est avéré efficace pour amener Amazon à la table de négociation. À preuve, en Italie, en 2021, à la suite de négociations sectorielles, une première convention collective nationale a été conclue avec Amazon, et 12 500 travailleuses et travailleurs sont visés par ce contrat de travail.³³

La façon d'appliquer le processus de négociations sectorielles au Canada sera abordée dans les discussions sur la lutte à mener pour obtenir de telles négociations. Il est fort probable que pour obtenir la reconnaissance de telles négociations, il faudra exercer d'énormes pressions sur les gouvernements, à l'image de la mobilisation organisée par le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO). Le lancement d'un mouvement de cette envergure exigera des efforts colossaux de mobilisation sur le terrain. Si des réformes législatives sont adoptées, les gains qui en découleront seront majeurs, et ces réformes seront le résultat, et non la cause, de la mobilisation de la base.

³¹ https://www.cupw.ca/sites/default/files/External%20Organizing_EN.pdf

³² <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/1253-les-petites-et-moyennes-entreprises-les-moteurs-dune-economie-de-grande-taille>

³³ <https://www.americanprogressaction.org/article/lessons-from-italian-unions-historic-agreement-with-amazon/>

LA MOBILISATION DU SECTEUR POSTAL

Pour le STTP, les objectifs établis en 1996 en matière de syndicalisation au sein du secteur postal demeurent un élément central de ses activités de syndicalisation. Vu la présence de centaines de travailleuses et travailleurs non syndiqués qui gravitent autour de Postes Canada, il est tout à fait logique de les cibler dans le but de les syndiquer.

Toutefois, compte tenu de la taille de son service de syndicalisation, le STTP n'a sans doute pas les ressources voulues pour entreprendre plusieurs campagnes de syndicalisation complexes de manière simultanée. Et vu le lien entre Postes Canada et Amazon, celle-ci représente une menace directe pour l'avenir du STTP.

L'ensemble des travailleuses et travailleurs ont droit à la justice, et celles et ceux que nous côtoyons au quotidien n'y font pas exception. Si nous arrivons à acquérir de l'expérience en tentant de syndiquer les travailleurs et travailleuses d'Amazon, nous serons alors en meilleure position pour syndiquer les travailleurs et travailleuses des Services urbains fusionnés, des comptoirs postaux privatisés, du service routier ou des entreprises d'entretien ménager. Les leçons que nous en aurons tirées nous seront utiles pour amener Postes Canada à s'asseoir à la table de négociation.

L'AVENIR : LA FORMATION

J'ai mis à jour le cours de cinq jours sur la syndicalisation externe pour qu'il tienne compte de l'utilisation de nouvelles techniques en la matière. Les organisatrices et organisateurs régionaux nouvellement choisis devront suivre le cours et mettre en pratique la matière apprise pour que la formation ne soit pas perdue. Les organisatrices et organisateurs devront ensuite avoir assez d'expérience pour enseigner une version de deux ou trois jours de la formation de cinq jours au palier régional ou local. Encore une fois, les organisatrices et organisateurs devront être intégrés sans délai aux campagnes. Le fait de suivre la formation, puis d'acquérir de l'expérience concrète dans le cadre d'une campagne de syndicalisation, puis de donner à son tour la formation permettra une croissance exponentielle du réseau d'organisatrices et organisateurs syndicaux. Toutes les séances de formation devront être offertes en collaboration avec une animatrice ou un animateur du STTP formé en la matière.

Dans le document de 1997 sur la préparation de la campagne de syndicalisation des courriers des routes Rurales (CRR) rédigé par Deborah Bourque, alors 3^e vice-présidente nationale du STTP, il est écrit que le STTP avait donné dans chaque région une formation de trois jours sur l'organisation syndicale, de même que deux formations de cinq jours au bureau national. En une année, plus de 100 travailleurs et travailleuses avaient suivi une formation en la matière.³⁴ Un tel engagement de la part des membres peut être obtenu de nouveau.

Il faudra mettre sur pied une formation à l'intention des sections locales qui comptent des membres des unités du secteur privé. Si nous prévoyons recruter des centaines de nouveaux membres par année, les dirigeantes et dirigeants de chaque région devront recevoir une formation sur les négociations avec le secteur privé.

³⁴ p. 26, Bourque, D., « Organizing for Success: A Discussion Paper for the National Executive Board », 1997, Ottawa

La mise sur pied de ces formations devra faire l'objet d'une collaboration entre le service de l'éducation, les dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation et les membres concernés pour veiller à ce qu'elles reflètent les valeurs du STTP et que le contenu et les méthodes soient à jour. Si nous ne recrutons pas autant de membres que souhaité, les membres des unités du secteur privé pourront à tout le moins bénéficier de cours à jours qui tiennent compte des particularités de leurs conventions collectives.

LA PROMOTION DES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

Au Canada, à l'heure actuelle, au moins une travailleuse ou un travailleur sur dix fait partie de l'économie à la demande.³⁵ L'entrée sur le marché du travail à la demande est facilitée par la prolifération des applications numériques. Quand on pense à ces applications, celles d'Uber et de Doordash nous viennent en tête, mais il en existe une foule d'autres qui sont destinées, par exemple, aux domaines de l'enseignement, de la santé, du travail ménager et du camionnage sur long parcours. Ces applications numériques sont généralement utilisées par des intermédiaires agissant pour le compte d'entrepreneurs indépendants à la recherche de travailleurs et travailleuses. Résultat : les droits des travailleurs et travailleuses sont souvent contournés, y compris le droit à la syndicalisation, pour être réduits aux normes minimales d'emploi.

Des négociations sectorielles seraient une réponse au problème que pose la classification erronée des travailleurs et travailleuses sur plateformes numériques. Cependant, à défaut d'une victoire aussi éclatante, nous pourrions faire pression sur le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour qu'ils adoptent les critères ABC visant la classification erronée des travailleurs et travailleuses. Selon ces critères, une travailleuse ou un travailleur a automatiquement le statut d'employé sauf si l'employeur arrive à prouver qu'elle ou il répond à chacun des critères suivants :

- (A) La travailleuse ou le travailleur est libre du contrôle et de la direction de l'entité qui l'embauche;
- (B) La travailleuse ou le travailleur effectue un travail qui n'entre pas dans le cadre habituel des activités de l'entité qui l'embauche;
- (C) La travailleuse ou le travailleur est habituellement engagé dans un commerce, une profession ou une activité indépendante de même nature que celle du travail effectué.

Si ces trois conditions ne sont pas réunies, la travailleuse ou le travailleur a alors le statut d'employé, et l'entité qui l'embauche doit la traiter comme tel. En Californie, les critères ABC sont maintenant enchâssés dans la loi, et les syndicats s'en servent dans le cadre de leurs campagnes de syndicalisation où l'employeur soutient que les travailleuses et travailleurs sont des entrepreneurs indépendants.³⁶

Des projets comme celui de la Loi sur les droits des travailleurs de plateformes numériques de l'Ontario cherchent à créer de nouvelles catégories d'emplois aux termes de la Loi sur les normes du travail.³⁷ Ces nouvelles catégories nieront aux travailleurs et travailleuses à la demande le droit au statut d'employé. La Loi sur les droits des travailleurs de plateformes numériques de l'Ontario établira à l'échelle du Canada un précédent qui viendra réduire les normes du travail. Il est possible de mener des campagnes de mobilisation pour dénoncer cette loi et militer en faveur d'une législation qui procure les protections nécessaires aux travailleurs et travailleuses à la demande, et ce, aux côtés d'autres syndicats, dont ceux de la santé et de l'éducation, en raison de la précarisation intense que les gouvernements font subir à ces deux secteurs.

³⁵ <https://www.newswire.ca/news-releases/gig-economy-workforce-rockets-to-more-than-one-in-ten-of-canadians-a-further-third-are-open-to-joining-reveals-new-study-812441559.html>

³⁶ <https://www.manatt.com/insights/newsletters/employment-law/californias-abc-test-for-independent-contractors>

³⁷ <https://www.theglobeandmail.com/business/article-uber-gets-almost-everything-it-wants-in-doug-fords-working-for-workers/>

LA PARTICIPATION DES MEMBRES

Les activités de syndicalisation du STTP se sont déroulées en grande partie sans que les membres en soient au courant et sans qu'ils y participent. Il faut les mettre au courant de ces campagnes et les encourager à y participer. Cet objectif peut être atteint en partie par la multiplication des cours de formation qui mettent l'accent sur un sujet souvent peu compris. Le STTP pourrait publier des bulletins faisant le point sur la syndicalisation ou diffuser d'autres publications présentant les nouveaux membres et l'effet positif du STTP sur leurs conditions de travail. Si un nombre important de nouveaux membres se joignent au STTP, leur intégration harmonieuse au sein du syndicat pourra être facilitée par diverses activités, des clubs sociaux ou des groupes de discussion en ligne pour atténuer les obstacles.

Par ailleurs, la campagne Bâtir notre pouvoir peut servir de porte d'entrée pour former des organisatrices et organisateurs syndicaux. La formation suivie dans le cadre de cette campagne fournira des outils fondamentaux en matière de syndicalisation, qui pourront s'appliquer aux campagnes de syndicalisation. Quand les effets de la campagne Bâtir notre pouvoir commenceront à se faire sentir, les victoires remportées par le STTP susciteront un sentiment de fierté qui incitera les membres à y participer et alimentera le désir de faire connaître aux travailleuses et travailleurs non syndiqués les avantages d'être représentés par le STTP.

LES FAITS MARQUANTS DU MANDAT

À mon arrivée au bureau national, en mai 2022, la syndicalisation au STTP était à la dérive. Le service avait entrepris d'ambitieux projets qui dépassaient ses capacités. Après l'arrêt des campagnes Clear Cut et Foodora, et après le départ du permanent syndical national responsable de la syndicalisation et celui des organisatrices et organisateurs syndicaux affectés à ces campagnes, le service s'est trouvé sans gouvernail, et peu de gens étaient intéressés à entreprendre de nouveaux projets.

En raison du recours à des organisatrices et organisateurs syndicaux, il ne restait que cinq travailleuses et travailleurs formés en syndicalisation sur le terrain, et ce, pour l'ensemble du Canada. De plus, ces membres n'avaient pas été formés par le STTP. Compte tenu de l'importance des ressources qui avaient été octroyées aux campagnes, lesquelles n'ont pas donné de résultats durables, la syndicalisation est devenue un sujet suscitant l'hésitation.

J'ai donc mis fin à la campagne Clear Cut par la fermeture du Centre de ressources syndicales pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôt. Je me suis ensuite concentré sur le développement de la capacité des membres à mener des campagnes de syndicalisation et sur le renforcement des unités de négociation du secteur privé.

LA FORMATION

J'ai mis à jour le cours sur la syndicalisation, qui n'avait pas été mis à jour depuis le mandat 2011-2015, et j'en ai fait un cours de cinq jours. Nous avons sélectionné des organisatrices et organisateurs provenant de quatre des huit régions du STTP, et nous espérons avoir une équipe complète d'ici peu. Nous voulons que les organisatrices et organisateurs régionaux soient en mesure de suivre la formation, de l'appliquer aux campagnes et d'acquérir une expérience pertinente pour ensuite être en mesure de donner la formation au palier régional. En proposant une formation la plus près possible du palier local, le STTP pourra grandement accroître sa capacité de mobilisation.

LE COLLECTIF DU TRAVAIL À LA DEMANDE

Le Collectif du travail à la demande est né de la lutte menée pour les livreurs et livreuses de Foodora. La victoire remportée par ces travailleurs et travailleuses a marqué un jalon, et la décision de Foodora de mettre fin à ses activités au Canada a traduit sa lâcheté et son absence d'empathie. Malgré la perte de leur gagne-pain, les organisatrices et organisateurs qui formaient le cœur de la mobilisation ont voulu continuer de lutter pour la reconnaissance des droits des travailleurs et travailleuses à la demande, d'où la mise sur pied du Collectif. La transition menant à la naissance du Collectif s'est bien déroulée, mais la définition des étapes suivantes s'est avérée difficile. Dès mai 2022, nous avons décidé de poursuivre une campagne d'adhésion syndicale à Hamilton. Nous étions d'avis qu'il serait plus simple de gérer la campagne dans une région peu étendue et que ses chances de réussite seraient meilleures vu les ressources limitées du STTP. Lancée en octobre 2022, la campagne prend de l'ampleur depuis que les conducteurs et conductrices découvrent le Collectif du travail à la demande et s'intéressent à la campagne de syndicalisation. Sur le terrain, la campagne est menée par une équipe d'organiseurs et organisatrices regroupant des livreurs et livreuses et des membres du STTP. Le Collectif poursuit ses efforts de mobilisation à Toronto, mais sans toutefois viser l'accréditation syndicale.

En septembre 2022, dans le cadre de son engagement à syndiquer les travailleurs et travailleuses à la demande, le STTP a porté plainte contre Uber pour pratique de travail déloyale. La plainte prend appui sur l'entente conclue entre Uber et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) pour permettre au TUAC de représenter les conductrices et conducteurs d'Uber. La plainte suit son cours, mais le fait que le STTP l'a déposée prouve son engagement envers la syndicalisation des travailleurs et travailleuses et contre le syndicalisme d'entreprise.

LES UNITÉS DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PRIVÉ

Le paragraphe 5.28 des statuts nationaux du STTP indique qu'une conférence nationale sur les unités du secteur privé doit avoir lieu deux fois par mandat. Au début du mandat, j'ai demandé aux membres de chacune des unités du secteur privé de participer à une conférence à leur intention. Je me suis vite rendu compte de l'espace restreint que ces unités occupent au sein du STTP, et je me suis dit qu'il valait mieux se concentrer sur le développement des compétences et des aptitudes de ces unités. J'ai fait circuler un sondage adressé aux membres des unités du secteur privé et aux sections locales qui les représentent pour en savoir davantage sur l'expérience de ces membres au sein du STTP et sur les façons de l'améliorer. Les réponses obtenues indiquent que les déléguées et délégués syndicaux doivent suivre une formation accrue sur les questions propres aux membres des unités du secteur privé. Une formation similaire doit aussi être offerte aux dirigeantes et dirigeants des sections locales qui représentent des membres du secteur privé. De plus, là où il est possible de le faire, les unités du secteur privé devraient être plus nombreuses à former leur propre section locale. Le reste du mandat sera consacré au développement des formations et à la prise de mesures de transition à l'intention de certaines unités du secteur privé pour qu'elles forment leur propre section locale. Cela dit, tous les efforts doivent être déployés pour tenir une conférence des unités de négociation du secteur privé, et ce, le plus tôt possible après le début du prochain mandat.

LE CENTRE DE RESSOURCES SYNDICALES DE WINNIPEG

Le Centre de ressources syndicales de Winnipeg a été mis sur pied en 1998 pour étendre la capacité de mobilisation du STTP dans cette ville. Le centre offre une assistance aux travailleuses et travailleurs non syndiqués et collabore avec des groupes communautaires. En gagnant l'estime des travailleurs et travailleuses, le centre pourrait devenir le point de lancement des campagnes de syndicalisation du STTP. Le modèle a déjà fait ses preuves. Toutefois, ces derniers temps, le centre n'a pas bénéficié de l'affluence nécessaire pour servir de point de lancement des campagnes de syndicalisation. Je travaille actuellement avec Dave Lambert, dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation, et Myron May, membre de la section locale de Winnipeg et aussi membre du personnel du centre, pour donner un nouveau souffle au centre. Nous révisons le règlement et le mandat du centre, et, de concert avec des intervenants, nous tentons de voir comment améliorer le plus possible l'efficacité du centre pour qu'il contribue à l'atteinte des objectifs du STTP.

CONCLUSION

Dans les années à venir, le STTP et tous les autres syndicats devront relever d'immenses défis : des employeurs et des politiciens prêts à s'attaquer aux droits des travailleurs et travailleuses et à la législation du travail, des membres vieillissants et des départs à la retraite, l'automatisation et la déqualification, et une diversité raciale, ethnique et linguistique de plus en plus grande chez les travailleurs et travailleuses. Pour relever ces défis, la syndicalisation devra être audacieuse et emprunter de nouvelles avenues. S'il est prêt à consentir les efforts nécessaires pour y parvenir, le STTP sera en mesure de diriger le mouvement syndical contre les forces avides de profits pour assurer un avenir radieux à ses membres et à leurs enfants, ainsi qu'à l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Canada.



Roland Schmidt
3^e vice-président syndical



Ryan Lum
Permanent syndical national, syndicalisation externe