

la Rose

MAGAZINE

De victime à survivante

LE RÉCIT COURAGEUX
D'UNE FEMME





**VERS DES
COLLECTIVITÉS
DURABLES**



Réinventer Postes Canada

- ▶ Services bancaires
- ▶ Un parc de véhicules électriques
- ▶ Livraison d'aliments à peu de frais
- ▶ Internet haute vitesse
- ▶ Vigilance auprès des personnes âgées

**Renseignements supplémentaires :
CollectivitésDurables.ca**

sttpocupw

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes



facebook.com/DeCoPo.CollectivitesDurables



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

Hommage aux consœurs du STTP

Il y a deux ans, on nous a demandé de mettre notre vie entre parenthèses pendant deux semaines, question de freiner la propagation de la COVID-19. Ces deux semaines sont devenues deux années, et, qu'on le veuille ou non, la pandémie a transformé notre vie et notre travail.

Nous savons que les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie. La fermeture des services de garde et des écoles les a contraintes à quitter le travail pour s'occuper de leurs enfants. Elles sont devenues aidantes auprès de leurs proches qui avaient besoin de soins. Le corps infirmier, composé en grande majorité de femmes, effectue des heures supplémentaires, est surmené et à bout de souffle, mais continue de se rendre au travail tous les jours pour s'occuper des malades.

La pandémie a chamboulé notre vie, mais en plus de tous ces changements, les femmes sont aux prises avec de nombreux autres problèmes.

Le magazine *la Rose* a toujours répondu présent pour discuter de sujets difficiles, et le présent numéro n'y fait pas exception. Cette année, *la Rose* traite de la précarité de la retraite, qui diffère selon le sexe. Elle traite aussi de la lutte pour le droit à la santé reproductive et des effets des changements climatiques sur la vie des femmes. Elle présente de plus le témoignage courageux d'une consœur victime d'agression et de harcèlement sexuels au travail et sa riposte contre son agresseur. Enfin, elle tient une discussion en table ronde pour souligner le 25^e anniversaire du Fonds de garde d'enfants du STTP.

Cette année, *la Rose* est fière de présenter les pionnières du STTP. Il s'agit d'une initiative lancée en 2020 dans le but de souligner l'apport de nombreuses consœurs à l'avancement des droits des femmes au sein du STTP et du mouvement syndical, entre autres. La présentation des pionnières du STTP est maintenant devenue une tradition annuelle. Et dans le présent numéro, vous y trouvez le témoignage inspirant de sept consœurs qui ont contribué à façonner l'histoire du Syndicat, d'un bout à l'autre du pays.

En terminant, nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous ont envoyé de merveilleux commentaires après la publication du premier numéro, l'an passé. Ce nouveau format nous permet d'accueillir un nombre accru de collaboratrices, ce qui signifie plus d'articles et d'éléments visuels qu'auparavant. Un grand merci à toutes les personnes qui ont rendu possible la concrétisation du magazine. Nous espérons qu'il vous plaira autant qu'à nous!

Le Comité national des femmes du STTP

Dans le présent numéro :

Pionnières du STTP 2022	3	Ne soyez pas un témoin silencieux	17
De victime à survivante	8	Notre corps, notre choix	18
Vingt-cinq ans de recherche, d'action et de créativité	11	Prendre sa retraite dans la dignité	20
Les femmes et les changements climatiques	14		

DONNEZ-NOUS DE VOS NOUVELLES!

Le bulletin *la Rose*, produit par le Comité national des femmes du STTP, est envoyé à toutes les consœurs du Syndicat et aux membres qui s'identifient comme femmes.

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

Racontez-nous vos luttes et vos préoccupations. Quel message aimeriez-vous transmettre à vos consœurs? 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 (*la Rose* STTP, 377, rue Bank, Ottawa (Ontario) K2P 1Y3).

LA ROSE

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

Éditrice : E. Tobin

Conception graphique : C. Benoit

Traduction : A. Boulet, J.-R. Gaudreau, G. Laflamme et M. Prévost

Collaborateurs et collaboratrices : S. Allen, N. Beauchamp, S. Bird, M. Pollack, J. Sanderson et E. Tobin

Affiliations :

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

POLITIQUE ÉDITORIALE

Votre opinion nous intéresse. *La Rose* publiera 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.

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

La Rose 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



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



Somm@ire STTP



Restez branchés. Soyez informés.

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

sttp•cupw

CUPE-SCFP 1979



En 2020, le Comité national des femmes a lancé une campagne annuelle visant à rendre hommage à des pionnières dont le militantisme pour la cause féminine et le syndicalisme a eu des retombées majeures pour le Syndicat.

Depuis, tous les ans, nous soulignons l'apport d'une consœur de chaque région. Nous faisons part de ses expériences et de ses réalisations qui ont contribué à faire du Syndicat ce qu'il est aujourd'hui. À mesure qu'émerge la

nouvelle génération de dirigeantes, elles auront, elles aussi, des défis à relever, et elles seront aux prises avec bon nombre des mêmes obstacles que leurs consœurs avant elles ont dû repousser pendant des années. Si nous avons réussi à nous faire une place, c'est grâce à nos victoires contre le patriarcat et pour l'avancement des droits des femmes et l'égalité des sexes.

Nous sommes fières de vous présenter les pionnières de 2022 du STTP!



Ruth Larson

Région de l'Atlantique

Ruth Larson a commencé sa carrière à Postes Canada en 1972 en tant que commis à temps partiel, et elle a pris sa retraite en 2006. Durant ses 34 années aux postes, la consœur Larson a ouvert la voie à l'engagement des femmes au sein du Syndicat, les encourageant notamment à participer aux comités et aux diverses activités. Elle a aussi contribué à la création du Comité national des femmes.

Bien avant la création du Comité, la consœur Larson a entretenu une correspondance écrite avec la consœur Marion Pollack, à Vancouver, sur la nécessité de mieux faire entendre la voix des femmes au sein du STTP. Le courrier électronique n'existait pas à l'époque, et le coût des appels téléphoniques interurbains était exorbitant. Par conséquent, les consœurs Larson et Pollack ont rédigé des résolutions sur les enjeux touchant les femmes et elles se les ont échangées par lettres, d'un bout

à l'autre du pays, en vue de les soumettre au congrès national du STTP. À l'instar d'autres consœurs, elles rêvaient de créer un comité national des femmes, et en 1990, ce rêve est devenu réalité! Ruth Larson a fièrement été élue membre du tout premier Comité national des femmes du STTP.

Durant sa carrière syndicale, la consœur Larson a occupé de nombreux postes au sein de la section locale de Labrador City-Wabush, à Terre-Neuve-et-Labrador, y compris les postes de secrétaire-trésorière, de vice-présidente et de présidente. Elle a aussi été membre du comité régional de l'éducation syndicale et des griefs. Dans le cadre de son travail de solidarité internationale, elle a fait partie de délégations qui se sont rendues au Brésil, en Colombie et à Cuba.

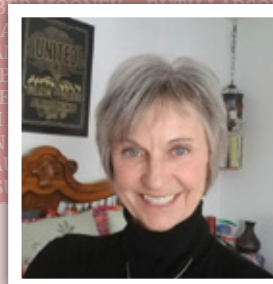
Elle attribue son succès syndical au grand nombre de consœurs et de confrères qui l'ont inspirée à être la meilleure militante et la meilleure personne possible, et qui l'ont guidée tout le long de son parcours. Elle affirme n'avoir jamais fait « cavalière seule ». La consœur Larson a dédié la majeure partie de sa vie à la défense des droits des femmes et des questions sociales au sein du Syndicat. C'était, selon elle, une vocation!



Cathy Verret

Région du Québec

La consœur Cathy Verret est une pionnière de la région du Québec. Tant au palier local que régional, elle est une militante engagée envers la condition féminine. Cathy contribue de façon active à l'éducation et à la participation des femmes au sein de la région, notamment par le biais de l'École des femmes, une formation en leadership par et pour des femmes. Au cours de ses divers mandats syndicaux, elle a su aller au-delà de ses fonctions, tout comme elle le fait par son implication dans la communauté. Depuis plusieurs années, Cathy entretient un canal de partage et d'informations variées sur les réseaux sociaux, où les femmes peuvent s'exprimer dans un lieu qui se veut sécuritaire et exempt de toute forme de violence. Son soutien et ses encouragements pour ses consœurs ont permis d'augmenter la participation et l'engagement des femmes en leur offrant une voix, tant dans les lieux de travail qu'au sein du syndicat. Elle a toujours mis en avant-plan l'amélioration de la condition féminine. Par son exemple, elle nous a influencées à donner le meilleur de nous-mêmes, à ne pas baisser les bras et à ne pas nous contenter du minimum. Bref, à faire de notre mieux, car chacune de nous est unique. Cathy a su faire rayonner nos talents afin que soient reconnus les points forts qui nous distinguent, nous aidant ainsi à devenir des femmes fortes et épanouies, malgré les obstacles que nous pouvons rencontrer et toutes les épreuves que la vie nous réserve.



Sue Markham

Région de l'Ontario

La consœur Markham a commencé à travailler à Postes Canada en 1987. Elle occupait alors un poste temporaire de factrice à Ingersoll, en Ontario. En 1993, elle a obtenu un poste à plein temps, puis, en 1997, elle s'est installée à Kingsville, où elle a continué de travailler, toujours comme factrice, jusqu'à sa retraite, en 2018. Durant toutes ses années aux postes, elle a été vice-présidente et présidente de la section locale d'Amhersburg.

En 1992, elle a suivi son premier cours d'éducation syndicale au Collège syndical de l'Ontario, qui portait sur la loi en matière de santé et de sécurité au travail. Elle s'est vite rendu compte que les gestionnaires de Postes Canada n'avaient aucune idée du volet santé et sécurité au travail ou bien s'en moquaient carrément. Et ce constat l'a amenée à devenir active au sein du Syndicat. Elle s'est découvert un très grand intérêt pour l'enseignement et le dossier santé et sécurité au travail. Au fil des ans, elle a animé de nombreuses formations aux paliers local et régional. Elle est aussi devenue formatrice en chef du cours destiné aux membres des comités mixtes de santé et de sécurité. À ce titre, elle a pu apporter son point de vue sur la matière traitée dans le cours.

Par ailleurs, la consœur Markham a participé à la campagne « Sauvons Postes Canada » et aux campagnes de syndicalisation des FFRS. Elle a siégé au Comité national des femmes en tant que membre suppléante, où elle a participé à la planification, à l'organisation et à la mise sur pied des conférences à l'intention des consœurs du STTP.

En tant que mère de famille monoparentale de trois enfants, elle comprenait bien les difficultés des parents à trouver des services de garde de qualité à coût abordable. En 1995, elle a contribué à la mise sur pied d'un service de garde à Windsor. Elle a fait les démarches nécessaires auprès de la Ville de Windsor pour que les fonds obtenus aux termes de la convention collective servent à subventionner les frais de garde des membres du STTP.

Femme extraordinaire et mentor exceptionnel, la consœur Markham, par ses actions, a eu une solide influence sur un nombre inouï de personnes.



Lise-Lyne Gélneau

Région du Montréal métropolitain

Seulement quelques temps après son embauche à Postes Canada en 1978, Lise-Lyne Gélneau s'implique rapidement en participant aux assemblées générales des membres et devient déléguée syndicale en 1996. En 1999, elle devient la première femme élue au poste à temps plein de 5^e vice-présidente de la section locale de Montréal. En 2002, elle devient la première femme élue au poste de 1^{re} vice-présidente.

Au fil des années, Lise-Lyne devient rapidement une experte en matière d'accidents du travail ainsi qu'une plaideuse redoutable dans ce domaine. Elle excelle aussi en matière d'effectifs internes, obtenant des résultats enviables. Lise-Lyne accepte d'ailleurs de partager son expertise lors des négociations de la convention collective de l'unité urbaine.

Malgré qu'elle ne soit pas réélue en 2005, elle continue de démontrer son engagement en continuant de s'impliquer en reprenant le rôle de déléguée syndicale.

Elle est réélue 1^{re} vice-présidente en 2008, poste qu'elle occupe jusqu'en 2015.

Lise-Lyne n'a jamais voulu être sous les projecteurs, mais afin d'assurer une continuité au sein de la section locale, elle devient, en 2015, la première femme élue au poste de présidente de la section locale de Montréal.

Elle cède sa place à la relève en 2019, année où elle prend sa retraite tant méritée.

Lise-Lyne était une dirigeante inclusive, franche et dotée d'une force intérieure incroyable. Elle n'avait peur de rien ni de personne. Ses actions furent toujours guidées par l'unique but de bien servir les membres et de veiller à leur bien-être.



Susan Denis

Région des Prairies

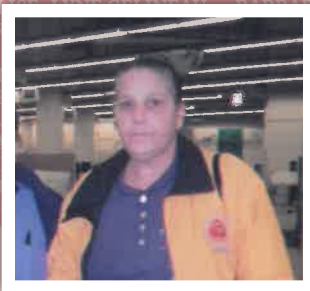
En 1992, la consœur Denis a été élue directrice nationale de la région des Prairies, devenant ainsi la première consœur de l'histoire du STTP à occuper ce poste, et la deuxième à siéger au Conseil exécutif national.

Avant d'être élue directrice nationale, elle a occupé plusieurs postes au sein de la section locale de Saskatoon, dont la présidence. À ce titre, elle s'est fait connaître dans la région des Prairies et dans les autres régions du STTP. Elle a plaidé en faveur des femmes et défendu leur cause, et elle a aussi lutté pour le respect et la dignité de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

La présidence de la section locale de Saskatoon étant un poste à temps partiel, la consœur Denis travaillait l'autre moitié du temps à Postes Canada. À l'époque, la direction tentait d'écarter et de marginaliser les femmes qui occupaient un poste de leadership au sein du Syndicat. Toutefois, la consœur Denis ne s'en laissait pas imposer. Elle ne ménageait aucun effort pour obliger l'employeur à répondre à ses demandes, et elle faisait tout en son pouvoir pour que chaque préoccupation des travailleurs et travailleuses soit entendue et qu'une solution y soit apportée.

Directrice nationale jusqu'en 1996, elle a ensuite été mutée à Ottawa, où elle a travaillé jusqu'en 1999, année de son déménagement à Halifax.

La consœur Denis est maintenant à la retraite depuis un bon nombre d'années. Les membres du STTP qui la connaissent n'oublieront jamais deux traits particuliers de sa personnalité : sa capacité de collaboration pour le bénéfice du groupe et son sens de l'humour extraordinaire.



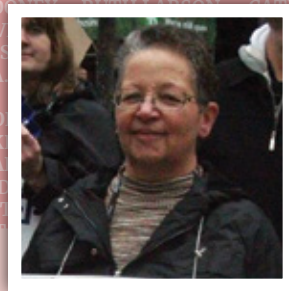
Barbara A.S. Reddick

Région du Toronto métropolitain

La consœur Reddick a commencé à travailler à Postes Canada en 1973, où elle occupait un poste temporaire. Puis, en 1976, elle a obtenu un poste à plein temps, à Toronto. Au début des années 1990, elle a été élue membre du comité exécutif de la section locale de Toronto, où elle a siégé jusqu'à sa retraite, en 2010. Elle a aussi siégé à différents comités. Elle a représenté les membres dans le cadre d'audience de griefs au premier palier, et elle a participé à des consultations syndicales-patronales. De plus, elle a enquêté sur des plaintes en matière de droits de la personne pour la section locale de Toronto et d'autres sections locales du STTP. Animatrice chevronnée, elle a dispensé de nombreux cours sur l'égalité des femmes.

Avant tout, la consœur Reddick a défendu les droits des travailleurs et travailleuses et les droits de la personne. Elle a soutenu les nouvelles consœurs du Syndicat, devenant le mentor d'un grand nombre d'entre elles. Toujours élocuente, elle a su motiver et encourager de jeunes membres à jouer un rôle actif au sein du Syndicat, sachant qu'ils représentaient les leaders de l'avenir. Elle était une force qu'il ne fallait pas sous-estimer!

Aujourd'hui à la retraite, la consœur Reddick n'en continue pas moins de jouer un rôle actif dans son milieu, rendant service aux personnes âgées et travaillant dans un refuge pour femmes, même durant la pandémie de COVID-19. Véritable modèle d'humanité, elle continue de défendre les plus vulnérables de la société.



Amber Mooney

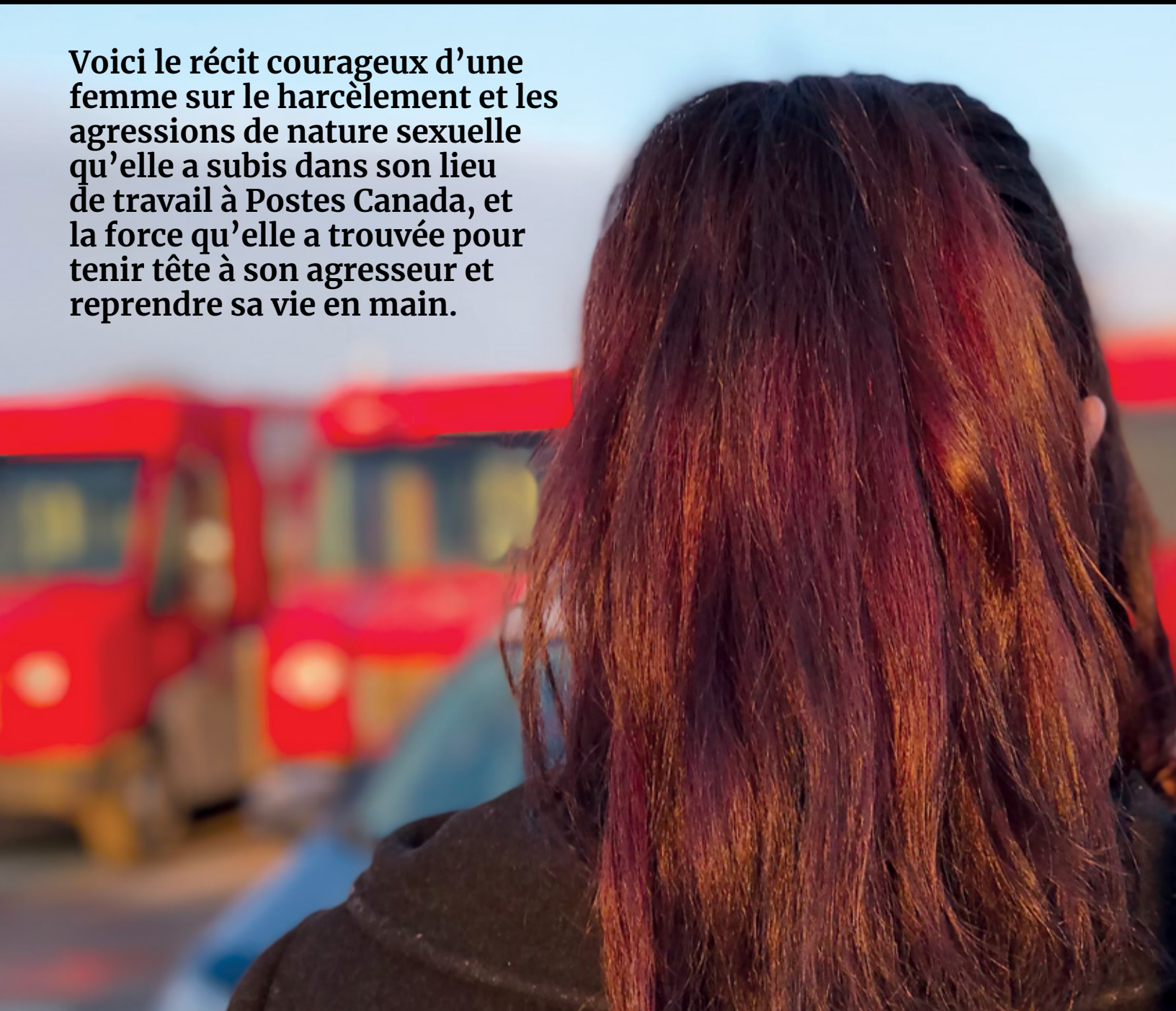
Région du Pacifique

Pendant des années, Amber Mooney a été présidente de la section locale de Fort St. John, en Colombie-Britannique. À notre connaissance, elle est la première femme de couleur élue à la présidence d'une section locale dans la région du Pacifique. La consœur Mooney a défendu les intérêts des petites sections locales de sa région et a travaillé à amplifier la voix de leurs membres. Elle a organisé des réunions distinctes à l'intention des petites sections locales pour veiller à ce que leur point de vue et leurs préoccupations soient entendus durant les conférences régionales et le congrès national. Elle a aussi été animatrice au palier régional.

La consœur Amber Mooney était consciente que dans les petites villes, comme Fort St. John, où l'économie locale repose sur l'extraction des ressources naturelles, les emplois aux postes sont principalement occupés par des femmes. Par conséquent, elle n'a cessé de plaider pour qu'un nombre accru de femmes occupent des rôles de leadership au sein du Syndicat. Amber Mooney a un sourire radieux, elle rit volontiers et elle traite tout le monde avec chaleur et respect.

DE VICTIME À *Survivante*

Voici le récit courageux d'une femme sur le harcèlement et les agressions de nature sexuelle qu'elle a subies dans son lieu de travail à Postes Canada, et la force qu'elle a trouvée pour tenir tête à son agresseur et reprendre sa vie en main.



Tout a commencé par une remarque, somme toute, anodine. Lorsque Jessica (*le nom a été changé pour protéger son identité*) s'est blessée au travail, le chef de sa section de travail lui a dit qu'il la surveillerait de plus près pour s'assurer que tout aille bien. Jessica n'en a pas fait de cas : simple vérification de la part d'un supérieur. Rien ne lui permettait de croire à autre chose. Erreur. Les commentaires sexuels et les propos explicites n'ont pas tardé.

« Il m'a d'abord dit qu'il espérait que je sois une 'bonne fille', sinon, ce serait la fessée », raconte Jessica. Il y a eu d'autres commentaires du genre. Le harcèlement s'est intensifié. « Il m'a demandé quelle était la couleur de mes sous-vêtements. Il m'a dit à quel point il aimait me voir me pencher, ou comment il aimerait toucher à ma queue de cheval. Il m'a aussi demandé quel genre d'hommes j'aimais. Il m'arrêtait pas de me suivre dans l'établissement. J'étais ébranlée », poursuit-elle.

Mère de trois enfants, dont deux d'âge préscolaire, Jessica travaillait de nuit. Son mari étant aux études à plein temps, elle s'occupait des enfants le jour. « J'étais déjà débordée. Je ne voulais pas en rajouter en déposant une plainte. »

« J'essayais de justifier la situation, en me disant que ce n'était pas si grave, puisqu'il ne me touchait pas. »

Ça n'a pas duré.

« Un soir, il m'a dit que je n'étais pas très gentille et que je méritais des tapes sur les fesses, ce qu'il a fait. » Trop sous le choc pour réagir, elle a regardé aux alentours pour trouver de l'aide, mais elle s'est rendue compte que personne n'était là, que personne n'avait vu la scène.

« Par la suite, j'ai commencé à planifier mes déplacements pour éviter de le croiser et de me trouver seule avec lui. »

Un problème dans de nombreux lieux de travail

L'expérience de Jessica n'est pas rare. Les résultats de l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail de 2020 révèlent qu'une femme sur quatre et un homme sur six déclarent avoir été victimes de comportements sexualisés inappropriés au travail¹. Communications verbales ou non verbales inappropriées, comportements liés à du matériel sexuellement explicite, attouchements non désirés ou relations sexuelles suggérées, ce sont tous des comportements sexualisés inappropriés.

Les femmes qui exercent une profession à prédominance masculine, comme les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés, sont plus nombreuses à déclarer des expériences de comportements sexualisés inappropriés au travail.

L'Enquête conclut également que les personnes en position d'autorité officielle au travail, comme les superviseurs et les patrons, sont souvent les auteurs des comportements sexualisés inappropriés.

Quatre années d'enfer

Malgré les multiples précautions prises par Jessica pour éviter son supérieur, celui-ci continue de la harceler et de se livrer à des attouchements sur elle, situation qui se produira à de nombreuses reprises au cours des quatre années que dure la situation. Ses agressions, il les planifie méticuleusement. Il profite des pauses des collègues de travail, des endroits où il n'y a pas de caméra et de son bureau pour l'attraper et la toucher. Il a le contrôle, et il s'assure qu'elle le sait et qu'elle comprend aussi qu'elle n'a aucun pouvoir.

Le pouvoir de l'agresseur ne laisse aucun doute quand Jessica refuse une possibilité d'avancement. On l'invite à se joindre au comité local mixte de santé et de sécurité, mais la formation a lieu dans un hôtel d'une autre ville, et il sera présent. Elle estime que si elle y va, elle ne sera pas en sécurité. Elle est contrainte de dire non au poste.

Les conséquences des agressions et du harcèlement se répercutent sur tous les aspects de sa vie, et pas seulement au travail. « Je n'étais plus moi-même, joyeuse et pleine de vie, dit-elle. Je suis devenue paranoïaque, je n'arrivais plus à dormir, je sursautais si mon mari me touchait de façon inattendue, j'avais peur et je me sentais souillée tout le temps. »

Malgré les proportions inquiétantes que prennent ces agressions sur sa vie, Jessica n'arrive pas à en parler. Elle a honte, elle a peur, elle est nerveuse. Elle continue aussi de minimiser le harcèlement. « À l'époque, ma sœur était très malade, alors je me suis dit que ce qui m'arrivait n'était pas si grave après tout, qu'au moins je n'étais pas en train de mourir. » Elle n'a pas non plus de preuve physique de la violence, et elle craint que sa parole ne soit pas suffisante.

Selon l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail, la plupart des femmes s'empêchent de signaler les incidents d'inconduite sexuelle à cause de l'anxiété et de la méfiance qui souvent accompagnent la prise de parole. Près de la moitié des femmes ayant signalé du harcèlement sexuel au travail ne s'étaient confiées à personne. Une femme sur cinq disait craindre des conséquences négatives pour sa carrière, plus du quart estimaient qu'aucune mesure ne serait prise, et 12% craignaient de ne pas être crues ou de ne pas pouvoir prouver ce qui s'était passé.

*Je ne suis plus vulnérable. Je suis habitée
par une force que je n'avais pas avant.*

Assez, c'est assez

En 2020, Jessica croit son cauchemar terminé lorsque son chef est muté à un autre quart de travail. N'ayant plus à être sur ses gardes ni à réfléchir à ses moindres allées et venues, elle se sent lentement revenir à la vie. « Je pouvais enfin respirer », ajoute-t-elle.

En 2021, il est de retour à son ancien quart de travail, et le harcèlement reprend de plus belle. « C'était les mêmes inconduites, rien n'avait changé », dit-elle. Mais Jessica, elle, a changé. Et même si parler l'effraie toujours autant, elle se confie à une proche amie et à un collègue de travail. Elle met aussi son mari au courant. Grâce à leur soutien, elle dépose une plainte, et une enquête interne s'enclenche.

L'enquête est beaucoup plus difficile à vivre que ce à quoi elle s'attend. Chaque fois qu'elle raconte son histoire, elle revit des traumatismes. « Je ne mangeais plus, je dormais mal, j'avais des cauchemars et des flashbacks », poursuit-elle.

Porter plainte a été une étape difficile, mais Jessica est heureuse de l'avoir fait. « C'est difficile, c'est beaucoup d'émotions, mais ça en vaut la peine. Je ne veux pas que d'autres subissent ce que j'ai subi. »

Les personnes chargées de l'enquête croient Jessica, et son supérieur est congédié. Jessica dépose aussi une plainte à la police et des accusations criminelles de harcèlement et d'agression sexuels sont portées contre son agresseur.



Emilie Tobin travaille au bureau national du STTP depuis quatre ans à titre de spécialiste des communications.

Vous n'êtes pas seule

Dès que Jessica porte plainte, le Syndicat est à ses côtés à chacune des étapes : entrevues, dépôt d'un grief contre Postes Canada et communication avec le Programme d'aide aux employées et employés pour qu'elle obtienne de l'aide psychologique.

Jessica est en congé depuis qu'elle a reçu, en février 2021, un diagnostic de syndrome de stress post-traumatique.

« Il faut du temps pour guérir, déclare-t-elle. Ma vie entière a été chamboulée et de bien des façons. Les répercussions dépassent les agressions que j'ai subies. »

Elle veut que les autres victimes, des survivantes, comprennent l'importance d'aller chercher de l'aide, et qu'elles sachent qu'il existe de nombreux services à leur intention. « Il y a des ressources. Si vous n'êtes pas en sécurité au travail, le régime d'assurance-invalidité vous viendra en aide, et vous n'aurez pas à subir une perte de salaire. Je ne savais rien de tout cela. »

Jessica a été bouleversée par tout l'appui témoigné par ses amis, sa famille et le syndicat. « Je n'aurais pas pu porter plainte sans mon amie, et vivre toutes ces étapes sans l'appui incroyable que j'ai obtenu. »

Jessica sera bientôt de retour au travail. Elle éprouve un peu d'anxiété, mais elle sait que sa vie au travail sera meilleure qu'avant. « J'étais sa proie et j'étais vulnérable. Je ne suis plus vulnérable. Je suis habitée par une force que je n'avais pas avant. »

1- <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210812/dq210812b-fra.htm>

Vingt-cinq ans de recherche, d'action et de créativité

L'année 2021 marque le 25^e anniversaire du programme Besoins spéciaux. Ce programme, nous tenons à le souligner, doit son existence aux efforts des travailleuses des postes, qui, très tôt, ont fait du dossier de la garde d'enfants un enjeu des négociations collectives entre le Syndicat et Postes Canada.

En 1991, il y a 30 ans, le STTP négociait le Fonds de garde d'enfants, administré conjointement avec Postes Canada. Après quelques années de réunions interminables qui ne menaient nulle part, le STTP a enfin obtenu, en 1995, le plein contrôle de l'administration du Fonds. Peu de temps après, le programme Besoins spéciaux prenait son envol.

Pour célébrer cet anniversaire, le STTP a réuni un certain nombre de consœurs qui ont grandement contribué à faire de la garde d'enfants un enjeu auprès des membres et une revendication du programme de négociation avec Postes Canada. Dans le cadre de la discussion informelle, animée par la consœur Shellie Bird (coordonnatrice du Fonds de garde d'enfants), les consœurs ont raconté la petite histoire de la lutte ayant mené à l'importante victoire qu'est la création du Fonds de garde d'enfants. Laissez-nous vous présenter ces consœurs:

Marion Pollack [MP], Vancouver (Colombie-Britannique) : J'étais membre du comité exécutif de la section locale de Vancouver, et je militais dans le Syndicat pour les droits des femmes.

Lynn Bue [LB], Regina (Saskatchewan) : J'ai d'abord été déléguée syndicale, puis j'ai occupé le poste de vice-présidente de la section locale d'Edmonton. J'étais vraiment engagée dans le mouvement des femmes. Je n'avais pas d'enfants, mais je voyais, au travail, des parents recevoir des appels de la maison, et sur leur visage, on pouvait lire tout le stress qu'ils vivaient à cause de l'absence de services de garde. À compter de 1987, j'ai fait partie du comité de négociation et j'ai été témoin de l'évolution du dossier de la garde d'enfants, qui est passé d'un problème « de femmes » à un enjeu syndical.

Cathy Kennedy [CK], Winnipeg (Manitoba) : Pour ma part, je faisais partie du comité exécutif de la section locale de Winnipeg. Tout comme Lynn, je n'avais pas d'enfants, mais, dans l'établissement où je travaillais, je pouvais voir



les difficultés que vivaient les parents qui, soumis à des quarts de travail différents, n'avaient pas accès à des services de garde convenables. J'ai commencé à travailler aux négociations à partir de 1994, où, peu de temps après, on m'a confié le dossier du fonds de garde d'enfants.

Jeanie Campbell [JC], London (Ontario) : J'ai d'abord travaillé au bureau de poste de London. J'étais déléguée syndicale, et la toute première histoire qui m'a profondément perturbée est celle d'une consœur qui avait un enfant atteint d'un cancer. Elle avait besoin de deux heures de congé par semaine pour l'emmener suivre un traitement, mais l'employeur refusait de les lui accorder. Je lui ai donc dit de prendre le congé, et que nous allions déposer un grief. Quand le grief a enfin été réglé, sa fille était décédée. « Tout cela n'a aucun sens », que je me suis dit. Je suis donc devenue une ardente militante des droits des femmes, et des droits des parents, en particulier.

Shellie Bird [SB], Ottawa (Ontario) : J'ai commencé à travailler au STTP en 2015 à titre de coordonnatrice du Fonds de garde d'enfants. Je remplaçais alors Jamie Kass qui prenait sa retraite. [Malheureusement, en raison du décès de sa mère, Jamie n'a pas été en mesure de participer à la discussion.] Je m'emploie donc à poursuivre le travail entrepris il y a plus de 25 ans et de faire ma part pour que le Fonds demeure une priorité pour les membres et pour renforcer leur fierté à l'égard des réalisations concrétisées depuis sa négociation.

Huguette LeBlanc [HL], Moncton (Nouveau-Brunswick) : J'ai fait mes débuts comme militante en devenant déléguée syndicale, puis membre du comité exécutif de la section locale de Moncton. J'imagine que j'étais comme toutes les autres femmes qui avaient de jeunes enfants et qui travaillaient par quarts : nous vivions beaucoup de stress. C'est ainsi que je me suis engagée dans la lutte. La toute première grève à laquelle j'ai participé a duré six semaines et portait sur l'obtention du congé de maternité payé. Voilà, c'est comme ça que tout a commencé.

Comment la garde d'enfants est-elle devenue un enjeu pour le STTP? Vous souvenez-vous des toutes premières négociations qui ont porté sur le sujet?

JC : J'étais là dans les années 1970, et, si je me souviens bien, il y avait très peu de femmes au premier congrès auquel j'ai assisté. Au deuxième, il y en avait un peu plus. Puis, à l'un d'eux, tenu au début des années 1980, un petit groupe de femmes s'est réuni et a parlé de ce qu'il faudrait faire pour promouvoir les services de garde. Notre message a été entendu. Il a fait l'objet de discussions, mais il a fallu attendre 1984, je crois, avant qu'une proposition ne soit mise par écrit.

HL : Je pense que le Syndicat est alors arrivé au point où il n'a pas eu le choix d'en parler parce que nous, les femmes, étions toujours plus nombreuses. Elles étaient aussi plus nombreuses à parler des problèmes qu'elles devaient surmonter et dans lesquels toutes les femmes se reconnaissaient. Même les confrères étaient sensibles à nos préoccupations, mais, à l'époque, ces problèmes n'étaient pas les leurs. Les enfants, c'était l'affaire des femmes.

MP : Je suis un peu plus cynique que Huguette et Jeanie [rires]. J'ai participé à cette réunion au congrès national, de 1980 ou de 1983, que nous avons organisée pour discuter de questions touchant les femmes, car, à l'époque, il n'y avait pas de « caucus » des femmes. Nous avons parlé de la garde d'enfants. J'ai l'impression que le Fonds de garde d'enfants a été l'initiative de femmes qui faisaient partie de la structure syndicale, et aussi des dirigeants nationaux du Syndicat. Ces derniers, forts du succès de la lutte pour le congé de maternité, ont voulu pousser plus loin le dossier de la garde d'enfants. Mais je pense aussi que, d'une certaine façon, certains avaient peur du pouvoir croissant des féministes dans le Syndicat. Ils ont vu la garde d'enfants et d'autres enjeux touchant les femmes comme une façon de mater notre pouvoir et de nous contenir. Je tiens aussi à souligner que la lutte était surtout l'affaire de femmes blanches. Dans les établissements postaux du Pacifique, il y avait pourtant beaucoup de femmes de couleur, mais nous leur avons fait très peu de place, et, je crois, qu'il faut le reconnaître.

CK : Selon moi, il est important de ne pas sous-estimer le rôle qu'ont joué Huguette et Deborah Bourque au sein du Comité exécutif national. Les confrères n'ont pas eu le choix de leur prêter une oreille attentive parce qu'elles bénéficiaient d'un vaste appui. Je pense que c'est à ce moment-là que les confrères ont vraiment commencé à écouter.

HL : J'ai été élue au Comité exécutif national seulement en 1992. De 1988 à 1992, j'étais permanente syndicale nationale. Il y avait, à ce moment-là, beaucoup de femmes militantes. Il me semble que la voix des femmes avait beaucoup de poids. Jeanie, Lynn et Deborah étaient alors au bureau national, où il y avait aussi les spécialistes en recherche et en communication. La voix des femmes était importante. Vous vous en souvenez? À mesure que les femmes gagnaient en expérience et en assurance, elles prenaient davantage la parole. Lorsque Jeanie est partie s'établir au Cap Breton, dans la région de l'Atlantique,

nous nous précipitions pour aller l'entendre. Ses talents de conférencière étaient époustouffants. Les femmes sortaient des séminaires d'éducation remplies d'une énergie à tout casser. Nous sentions que nous avions le pouvoir de tout changer, et nous le pouvions certainement.

MP : C'est aussi à cette époque que le Syndicat a commencé à rembourser les frais de garde que devaient payer les membres pour être en mesure de participer aux séances d'éducation. Je crois que c'est toi, Huguette, qui a mis cette mesure en place. Elle était cruciale, et elle a aidé tellement de consœurs à prendre part à l'éducation syndicale.

LB : À la première ronde de négociation à laquelle j'ai participé, en 1989, il y avait 165 revendications. Si on les décomposait, il y en avait plus de 200. Beaucoup de choses pouvaient se glisser dans ces revendications. Certaines qui, en temps normal, auraient causé de l'embarras chez un certain nombre de membres passaient presque inaperçues. Nous n'avions vraiment aucune idée du coût des revendications formulées. En faisant le calcul, nous nous sommes rendus compte que le seul moyen de parvenir à nos objectifs en matière de services de garde était d'exiger la création d'un programme national de garderies. C'était un début!

CK : Plus il y avait de sections locales qui présentaient une revendication sur les services de garde, plus l'idée se répandait. Il faut se rappeler comment le Syndicat établissait son programme de revendications. Le Conseil exécutif national préparait un document de travail dans lequel il présentait les grandes lignes d'orientation du Syndicat. Puis, des sections locales, celles qui comptaient des consœurs très actives, se mettaient ensemble pour exiger un Fonds de garde d'enfants. L'idée se retrouvait donc dans le document de travail envoyé à l'ensemble des sections locales, puis faisait l'objet de discussions aux conseils régionaux.

C'est en 1994 que le STTP a négocié le plein contrôle de l'administration du Fonds de garde d'enfants. Quels sont vos souvenirs de cette période?

HL : Je pense que, au moment où Postes Canada a négocié le Fonds de garde d'enfants, qui relevait d'une gestion mixte, elle a voulu envoyer le message suivant : « Voyez comme nous sommes un bon employeur! » Par la suite, je ne sais pas combien de réunions nous avons tenues avec Postes Canada sur l'utilisation du Fonds sans jamais arriver au moindre résultat. C'est pourquoi le Syndicat a voulu en obtenir le plein contrôle. J'ai toujours pensé que l'arrivée de Jamie Kass a permis au Fonds de prendre son envol. Elle avait une vision, elle savait dans quelle direction aller, et elle savait rassembler : consœurs, chercheurs et responsables des organismes de promotion des services de garde à l'enfance. Je crois que c'est à ce moment que le Fonds est devenu ce qu'il est aujourd'hui. Je le crois vraiment. Nous avions une vision. Les idées foisonnaient. Nous pouvions compter sur l'appui d'une multitude de femmes dans l'ensemble du pays. C'était tout simplement extraordinaire.

CK : Je ne me souviens plus très bien comment la revendication est arrivée à la table de négociation en 1994, mais la convention collective, celle de 1995, a été négociée avant la date d'échéance de la précédente. Un exploit que le STTP n'a jamais réussi à répéter. Impatiente de conclure la convention collective, Postes Canada ne semblait avoir aucune difficulté à accepter nos propositions.

LB : « C'est la première fois que vous voyez de vraies négociations », c'est ainsi qu'on m'a décrit la ronde de négociations de 1994. Huguette et Jamie sont arrivées à la table de négociation, et leur présentation a fait sensation. Nous avions plein de renseignements sur les ratés de la gestion mixte. Et Postes Canada voulait conclure une convention collective. Cette convention collective contenait probablement les pires augmentations salariales de tous les temps, mais son taux d'approbation figure encore parmi les meilleurs. Pourquoi? Rappelez-vous : il y avait une augmentation du nombre de jours de vacances. Les membres étaient fous de joie.

MP : Je suis d'accord avec la description faite de Jamie. Mais, je dois admettre qu'Huguette avait une fougue hors de l'ordinaire. Elle entraînait dans la salle et elle faisait trembler l'employeur sur son passage. Je dis ça de manière très positive! Huguette était d'un grand secours.

CK : Oui, c'est vrai, Huguette, toute menue, cheveux foncés et frisés, en imposait. Quand elle marchait, elle flottait. Elle était très intimidante. Sa présence rappelait à l'employeur qu'il avait intérêt à prendre le Syndicat au sérieux. Et c'est ce qu'il devait savoir. Que dire de Jamie? À toutes les rondes de négociation, nous l'invitions à faire une présentation. Chaque fois, l'employeur était suspendu à ses lèvres, et vantait les réalisations du Fonds. Il faut reconnaître le pouvoir de Jamie auprès de l'employeur. Le Fonds de garde d'enfants était mon dossier et tout ce que j'avais à faire, c'était de dire : « Et voici Jamie! »

Vous n'êtes pas sans savoir que 2021 marque le 25^e anniversaire du programme *Besoins spéciaux*. Quels sont vos souvenirs de la création de ce programme?

LB : Choisir l'endroit où nous voulions instaurer un programme de garde d'enfants créait parfois des tensions entre les sections locales. Ce n'était pas le cas du programme *Besoins spéciaux* puisqu'il était ouvert à l'ensemble des sections locales du pays. Bien souvent, le programme permettait aux membres de prendre connaissance des obstacles supplémentaires que devaient surmonter des confrères et consœurs qu'ils côtoyaient tous les jours au travail. Cet aspect était très important. Le STTP tirait une grande fierté de ce programme, qui, à son tour, suscitait l'enthousiasme des gens qui le connaissaient. Nous ne manquions jamais d'en parler durant les séances de formation syndicale.

MP : Ce que je retiens des conversations que j'ai eues avec des membres qui participaient au programme *Besoins spéciaux*, c'est le sentiment qu'ils avaient de se sentir moins seuls. Pour moi, si le Syndicat parvient à briser l'isolement

que vivent des membres, il atteint alors un objectif énorme. Le programme *Besoins spéciaux* a aussi favorisé la participation à la vie syndicale. Je me souviens plus particulièrement de Gwen Holmes. Mère de deux enfants ayant des besoins spéciaux, elle ne parvenait pas à participer aux activités du Syndicat, mais le programme a été l'élément déclencheur de son engagement.

CK : Les parents qui ont des enfants ayant des besoins spéciaux ont souvent besoin de s'absenter du travail. Il y a bien dans la convention collective un « congé spécial » que les membres peuvent demander si des circonstances indépendantes de leur volonté les empêchent de travailler. L'employeur refusait ce congé de plus en plus souvent, ce qui causait bien des problèmes aux membres. Le Syndicat se démenait pour amener l'employeur à changer son fusil d'épaule, mais il ne comprenait pas pourquoi un certain nombre de membres demandaient le congé spécial plus souvent que la plupart des autres membres. Les discussions dont Lynn a fait mention ont beaucoup contribué à sensibiliser les sections locales à leur situation. Je crois toutefois que ce sont les vidéos que le STTP a produites qui ont vraiment touché le cœur des membres.

JC : Les membres sont encore trop nombreux à ne pas connaître l'existence du programme *Besoins spéciaux*. Il est important de le faire connaître, car je sais que beaucoup de parents n'y ont jamais eu recours faute d'être au courant de son existence. Il s'agit d'un programme merveilleux, et toutes les familles qui en ont besoin devraient pouvoir en bénéficier.

MP : Je tiens à remercier les quatre consœurs qui participent à la présente discussion. Toutes quatre ont eu un rôle à jouer dans les négociations. Bien des membres, comme moi, vous appuyaient, mais je suis convaincue que, sans vous, nous n'y serions pas arrivés. Nous ne saurons jamais assez vous remercier. La discussion d'aujourd'hui me rappelle que, bien sûr, nous avons eu des désaccords politiques, mais que, en bout de ligne, la lutte, nous l'avons menée ensemble.

CK : Oui, nous avons du renfort, et il était essentiel. Vous revoir toutes aujourd'hui, après toutes ces années, est un immense plaisir.

JC : Quelle conversation extraordinaire! À nous entendre, on ne dirait pas que nous sommes militantes, mais à l'époque, oui, nous l'étions! Je me souviens des négociations que nous avons menées. Et au retour d'une des réunions, nous étions dans l'auto, et Geoff Bickerton a fait jouer *L'internationale*, chantée par Billy Bragg, et nous nous sommes mis à chanter. L'écrivaine qui nous accompagnait nous avait demandé pourquoi nous n'écrivions pas notre histoire. Je lui avais répondu que nous étions bien trop occupées à la construire. Et aujourd'hui, nous pouvons prétendre avoir fait l'histoire! Nous devrions être fières de notre contribution. En tout cas, pour ma part, j'en suis très fière.



Les femmes et les changements climatiques : bilan de la COP26



Conséquences disproportionnées des changements climatiques pour les femmes des pays du Sud

« Le genre et le climat sont profondément liés », a déclaré Alok Sharma, président de la COP26, lors de la Journée des femmes de la COP26.¹ Nous sommes bien conscients que la crise climatique a dépassé le stade de l'urgence, et que ses effets se font sentir de manière disproportionnée chez les femmes et les filles des pays du Sud. Des statistiques troublantes révèlent que les femmes et les filles comptent pour 80 % des personnes déplacées en raison des désastres climatiques.² Pire encore, selon le rapport de 2021 de l'organisme WeWorld Index, depuis 2015, les conditions de vie des femmes ont empiré partout dans le monde, et cette situation ne peut pas être entièrement attribuée à la pandémie mondiale.³

Les désastres climatiques et les catastrophes causées par des conditions météorologiques extrêmes « sont suivis de périodes de difficultés économiques, de conflits de gestion des ressources et de migrations. »⁴ Malheureusement, il est bien connu que ces effets frappent surtout les pays du Sud, et ce, malgré le fait que les six plus grands émetteurs de gaz à effet de serre sont des pays riches du Nord.⁵

En Afrique sub-saharienne et en Asie du Sud-Est, 60 % des travailleuses oeuvrent dans le secteur agricole, qui est fortement tributaire du climat. Des changements marqués, des conditions météorologiques causant des pluies ou des sécheresses accrues font qu'il devient difficile pour les femmes de faire vivre leur famille. En cas d'inondation ou de sécheresse, les femmes risquent d'être contraintes, pour survivre, de par de se tourner vers des pratiques dangereuses sur le plan environnemental, par exemple brûler du bois pour en faire du charbon.⁶

Le rapport de 2021 de l'organisme WeWorld Index indique une donnée statistique révélatrice : « Ces dix dernières années, au Bangladesh, 97 % des personnes qui ont fui les inondations étaient des hommes, alors que les femmes et les enfants sont restés au pays pour tenter de cultiver la terre afin de survivre. »⁷ Après un terrible

désastre climatique, ce sont souvent les hommes qui deviennent travailleurs migrants pour envoyer de l'argent à leur famille. Et ce sont habituellement les femmes qui restent au pays pour s'occuper des enfants et des proches. Elles sont beaucoup moins susceptibles de pouvoir déménager si leur environnement devient inhospitalier.

Appel de la COP26

La science nous apprend que nous ne sommes pas encore arrivés là où nous devrions être et que nous n'en faisons pas encore assez. Les engagements visant à contrer les effets des changements climatiques doivent présenter un caractère accru d'urgence, d'action et d'ambition. Les engagements actuels et les contributions nationales établies sont insuffisantes, car « le monde ne pourra réduire que de 8 % ses émissions d'ici la fin de la présente décennie [...] et les engagements sont généralement vagues et opaques. »⁸

En préparation de la COP26, un appel urgent a été lancé pour que les réponses face à l'urgence climatique accordent la priorité aux femmes.⁹ Cette mesure est particulièrement importante, car les inégalités entre les hommes et les femmes se sont creusées durant la pandémie de COVID-19. Pour réaliser des avancées à long terme sur le plan climatique, il faut compter sur une participation et un leadership à la fois significatifs et égaux au palier national et local, ce qui comprend un engagement actif en matière de changements climatiques auprès des jeunes et des peuples autochtones. À l'heure actuelle, si nous voulons voir un renforcement du rôle des femmes en tant qu'agents de changement, il faut en faire davantage pour les intégrer dans les politiques nationales et les mesures visant à contrer les effets des changements climatiques.¹⁰ En fin de compte, l'appel lancé dans le cadre de la Journée des femmes de la CO26 est un appel à justice climatique.

Journée des femmes de la COP26 : engagements du Canada

Les engagements pris lors de la COP26 sont fondés sur de nombreuses promesses et initiatives conclues auparavant. Lors de la COP23, le Canada a adopté le Plan d'action sur l'égalité des sexes de deux ans, ayant pour but de faire progresser « les politiques et les mesures visant les femmes en matière de changements climatiques, et d'avoir une représentation égale aux réunions internationales sur le climat ». ¹¹ Le Plan d'action sur l'égalité des sexes a été encensé parce qu'il décrivait de nombreuses activités que les pays pouvaient choisir de mettre en œuvre pour améliorer les mandats alors en cours sur l'égalité des sexes. Il s'agissait d'un pas dans la bonne direction, mais qui n'a pas eu de suite en raison de l'absence d'indicateurs de succès et d'engagements financiers précis.

Afin de poursuivre les initiatives amorcées à la COP23, un Plan d'action sur l'égalité des sexes de cinq ans a été adopté à la COP25. Ce plan soulignait la nécessité d'en faire davantage pour l'égalité des sexes dans le cadre de toutes les réunions sur le climat, en particulier les COP. Une telle démarche permettrait alors d'accroître « l'efficacité, l'équité et la durabilité des politiques et des actions climatiques ». ¹²

Les engagements pris dans le cadre de la Journée des femmes de la COP26 permettront de donner un élan à la question de l'égalité des sexes, de renforcer la résilience des femmes et des filles face aux conséquences des changements climatiques et de les outiller pour remédier à ces conséquences. Ces engagements, pris en juillet

dernier au Forum génération 2021, tenu à Paris, viennent s'ajouter à ceux qui existent déjà et dont le montant dépasse les 139 millions \$, et sont destinés aux travaux de la coalition d'action féministe en matière de justice climatique d'ONU Femmes. ¹³ Ces promesses et ces engagements continueront de contribuer au renforcement et à l'expansion du Plan d'action sur l'égalité des sexes.

Le gouvernement du Canada a annoncé son engagement à « veiller à ce que 80 % des 5,3 milliards \$ d'investissements au cours des cinq prochaines années se concentrent sur les mesures visant l'égalité entre les sexes. » ¹⁴ Cette décision permettra de fournir un soutien continu au leadership et au processus décisionnel des femmes en matière de changements climatiques. Par ailleurs, le Canada maintient ses investissements visant à lier les données environnementales et les données socio-économiques, dont le sexe, à l'aide d'un recensement de l'environnement. Il poursuit la campagne « Parité d'ici 30 » pour promouvoir l'égalité des sexes en matière d'énergie propre. De plus, il a signé l'entente multipartite « Gender and Energy Compact ».

En réponse aux recommandations et à l'appel à l'action de la Journée des femmes de la COP26, Asa Regner, directrice exécutive adjointe d'ONU Femmes, a mentionné que les femmes et les filles font déjà partie de la solution et qu'elles opèrent les changements nécessaires et cruciaux dans les conversations sur le climat. Elle a toutefois ajouté que les mesures ne devaient pas s'arrêter là, bien que les engagements conclus à la COP26 nous amènent dans la bonne direction. Les changements visant l'urgence climatique doivent à présent se traduire en actions concrètes. ¹⁵



Photo par Debbie Molle Unsplash

Concrétiser les engagements

Les changements climatiques, qui figurent au sommet des priorités de la population du Canada, ont été à l'avant-scène des dernières élections fédérales. Cependant, ces préoccupations ne sont toujours pas de véritables priorités politiques. En fait, le gouvernement fédéral continue de subventionner le secteur des énergies fossiles, en dépit des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050.¹⁶ Malheureusement, le Canada n'a pas encore atteint les cibles qu'il s'est fixées en matière de changements climatiques. Et depuis qu'il a signé l'Accord de Paris, en 2015, le Canada a accru ses émissions, étant le seul pays du G7 à le faire. Pour empirer encore davantage la situation, le Canada a réitéré son engagement à soutenir les initiatives des peuples autochtones en matière de changements climatiques, mais les contributions nationales établies ne permettent pas de respecter cet engagement.

Compte tenu de ces faiblesses, il n'est pas surprenant que des opinions négatives aient été exprimées après la COP26 selon lesquelles la réunion n'a pas été un succès. Comme l'a écrit Hadrian Mertins-Kirkwood, du Centre canadien de politiques alternatives, « là où le Canada aurait pu faire preuve d'un véritable leadership, il a plutôt opté pour le statu quo, alors qu'il aurait pu, par exemple, soutenir les pays en développement qui sont les moins responsables des changements climatiques mais qui en subissent le plus les conséquences, ou faire la promotion d'un retrait graduel des énergies fossiles ».¹⁷

Les engagements pris lors de la COP26 suscitent des préoccupations quant aux enjeux visant les femmes et les changements climatiques dans les pays du Sud. En effet, de l'avis de nombreux militants, les engagements pris à la COP26 sur ces questions sont creux à cause d'une inégalité de représentation. Les femmes et les filles sont parmi les personnes qui subissent le plus les conséquences des crises climatiques, mais il est injuste qu'elles ne soient pas représentées comme il se devrait dans les instances comme la COP. La représentation virtuelle ne peut pas être une solution garantie lorsque les populations des pays les plus pauvres peinent à obtenir une connexion Internet suffisante. Un exemple éloquent de cette situation est celui de la Sierra Leon, où seulement 2 % de la population était représentée à la COP, malgré le fait qu'elle subit de façon disproportionnée les conséquences des changements climatiques.

Les leaders mondiaux, comme le Canada, doivent faire davantage que de parler du rôle des femmes dans la lutte contre la crise climatique. Les pays du Nord doivent remplir leurs obligations de s'adapter aux changements climatiques, de la même manière qu'ils le demandent aux pays du Sud. Comme l'a déclaré Mary Robinson, ancienne présidente de l'Irlande : « Les changements climatiques sont un problème créé par l'homme auquel il faut apporter une solution féministe ».¹⁸

Titulaire d'un doctorat en géographie urbaine et environnementale de l'université York, Sarah Allen occupe le poste de spécialiste de la recherche environnementale au STTP.



1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 - UN News. 2021. Les femmes sont les premières victimes de la crise climatique, selon la COP26

Extrait de : <https://news.un.org/fr/story/2021/11/1108212>

9 - Zapeta, Teresa & Rivera Zea, Tarcila. 2021. *Women in the Global South Must Be at the Forefront of Our Climate Emergency Response*.

Extrait de : <https://msmagazine.com/2021/08/23/women-in-the-global-south-must-be-at-the-forefront-of-our-climate-emergency-response/>

10 - UNFCCC. 2021. *Gender and climate change*. Projet de décision -/CP.26. Glasgow, 31 octobre – 6 novembre 2021.

Extrait de : https://unfccc.int/sites/default/files/resource/sbi2021_L13E.pdf

11 - Shrivastava, Aakriti. 2017. *Push for gender equality at COP23, Gender Action Plan adopted*. DownToEarth.

Extrait de : <https://www.downtoearth.org.in/news/climate-change/push-for-gender-equality-at-cop23-gender-action-plan-adopted-59148>

12 - UN Climate Change News. 2020. *Strengthened 5-year Action Plan on Gender Adopted at COP25*. 28 janvier 2020.

Extrait de : <https://unfccc.int/fr/news/un-plan-d-action-quinquennal-renforce-pour-l-egalite-entre-les-sexes-adopte-a-la-cop25>

13 - UN News. 2021. *Women bear the brunt of the climate crisis, COP26 highlights*.

Extrait de : <https://news.un.org/en/story/2021/11/1105322>

14 - UNFCCC. 2021. *L'élan se renforce à la COP 26 pour une action en faveur de l'égalité des sexes* UN Climate Change. 9 novembre 2021. Extrait de :

<https://unfccc.int/fr/news/l-elan-se-renforce-a-la-cop-26-pour-une-action-en-faveur-de-l-egalite-des-sexes>

15 - UN News. 2021. *Women bear the brunt of the climate crisis, COP26 highlights*.

Extrait de : <https://news.un.org/en/story/2021/11/1105322>

16 - Climate Reality Project. 2021. *What we want from COP26: Canada*. The Climate Reality Project. 13 octobre 2021.

Extrait de : <https://www.climateRealityProject.org/blog/what-we-want-cop-26-canada>

17 - Mertins-Kirkwood, Hadrian. 2021. *COP26 came up short: what's next for Canada?* Centre canadien de politiques alternatives. The Monitor. 19 novembre 2021.

18 - The Greens/EFA. 2021. *Gender and COP26: Why the Climate Summit Should be on Every Feminist's Agenda*.

Extrait de : <https://www.greens-efa.eu/opinions/2021/11/09/gender-and-cop26-why-the-climate-summit-should-be-on-every-feminists-agenda/>

Ne soyez pas un témoin silencieux

Personne n'est préparé à faire face à la violence, bien que nous y soyons tous confrontés un jour ou l'autre, soit en tant que victime ou à titre de témoin.

La violence ne se résume pas à ce qui est visible, puisqu'en plus de la violence physique, la violence peut être psychologique, verbale, économique ou sexuelle. Perceptible ou non, son impact laisse des traces indélébiles sur ceux et celles qui la subissent ou l'observent.

La seule façon d'y mettre un terme, c'est de la dénoncer.

Lorsqu'on parle de dénoncer la violence, il ne faut pas penser qu'il incombe seulement à la victime de le faire. En fait, c'est notre responsabilité à tous. Chaque humain doit se sentir concerné par ce fléau et être prêt à faire sa part afin de protéger le plus de victimes potentielles possible. La violence débute rarement par une agression physique. Elle se manifeste par des paroles blessantes, des menaces, de l'intimidation, ou sous forme de différents stratagèmes visant à isoler la victime. C'est lors de ces différentes manifestations qu'il est important d'intervenir et de faire part de son malaise à la personne qui agit de la sorte en signifiant que nous n'acceptons pas d'être témoins de ces comportements inappropriés.

Fermer les yeux n'est pas une option.

Plusieurs personnes hésitent à intervenir en se disant qu'il s'agit d'affaires privées et qu'une intervention pourrait être mal perçue. Mal perçue par qui?

Saviez-vous qu'en fermant les yeux sur une situation de violence, vous contribuez à soutenir l'agresseur? En intervenant, vous soutenez la victime. Quel camp allez-vous choisir?

Fermer les yeux ne devrait pas être une option. Si vous croyez que vous n'avez pas les outils pour intervenir, consultez les organismes appropriés.

Chaque geste compte.

Faites la différence. Ne soyez pas un témoin silencieux.



Membre de l'unité de négociation des factrices et facteurs ruraux et suburbains, Nancy Beauchamp compte tout près de 27 années de service à Postes Canada. Elle prend une part active dans le Syndicat depuis 2002, et elle a été élue directrice nationale de la région du Montréal métropolitain en 2019.



Notre corps, notre choix



Le 26 décembre dernier, l'avocate Sarah Weddington est décédée; elle avait 76 ans. C'est elle qui, à l'âge de 26 ans, a plaidé avec succès l'affaire Roe c. Wade en faveur du droit à l'avortement, et cette cause a fait école. Son décès est survenu peu de temps après les audiences de la Cour suprême des États-Unis sur deux lois fortement restrictives en matière d'avortement dans les États du Texas et du Mississippi.

Au début de décembre, le plus haut tribunal des États-Unis était appelé à se prononcer sur la décision du Mississippi d'interdire tout avortement après 15 semaines de grossesse. À la mi-décembre, il a refusé de bloquer l'application d'une nouvelle loi du Texas qui interdit tout avortement après six semaines de grossesse, même en cas de viol ou d'inceste. Cette nouvelle loi met en place un mécanisme stupéfiant : plutôt que de laisser les agents de l'État appliquer la loi, elle confie ce rôle aux citoyens, à qui elle promet un dédommagement d'au moins 10 000 \$ s'ils obtiennent gain de cause. Ainsi, n'importe qui peut poursuivre en justice quiconque effectue un avortement ou quiconque « aide et soutient » une femme qui veut obtenir un avortement. Il peut s'agir, par exemple, de la personne qui conduit une femme à une clinique d'avortement ou qui lui prodigue des conseils. Les opposants à cette loi dénoncent cette « prime » qui, selon eux, encourage les gens à poursuivre leurs voisins en justice.

L'arrêt Roe c. Wade sera-t-il annulé?

Aux États-Unis, le mouvement anti-choix (aussi appelé pro-vie) sait que la victoire est proche, car la balance du pouvoir à la Cour suprême est à présent entre les mains de juges conservateurs nommés par les républicains. Des États ont déjà adopté des mesures pour limiter l'accès à l'avortement, et dans dix États dirigés par un gouvernement républicain, des fonds fédéraux destinés à venir en aide aux personnes les plus pauvres ont été détournés au profit de cliniques anti-avortement¹. Pendant que de nombreux pays occidentaux dits progressistes limitent de plus en plus

l'accès à l'avortement et tentent de le criminaliser, bien des pays du Sud, qui se sont toujours opposés à l'avortement, tentent d'en faciliter l'accès. À preuve, l'Argentine et le Mexique viennent de le décriminaliser.

En raison des attaques contre l'accès à l'avortement, les organismes pro-choix et de défense des femmes se mobilisent pour exprimer leur mécontentement. En octobre dernier, aux États-Unis, des groupes de défense des femmes ont organisé plus de 650 manifestations, qui ont attiré des centaines de milliers de personnes.

Pendant ce temps, au Canada

Au Canada, le droit à l'avortement demeure le même, mais dans de nombreuses régions, l'accès à l'avortement est limité. En réalité, l'accès à l'avortement est très restreint, sauf en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec. Et dans les régions rurales, les régions éloignées et les communautés autochtones, l'accès y est pratiquement inexistant. Les femmes doivent se rendre là où le service est offert, parfois même dans une autre province, et payer elle-même leur avortement. Au Nouveau-Brunswick, dilemme supplémentaire pour les femmes, car la province ne finance aucun avortement pratiqué ailleurs que dans un hôpital.

La Coalition pour le droit à l'avortement au Canada (CDAC) est le seul groupe politique pro-choix à l'échelle nationale qui s'occupe uniquement du droit et de l'accès à l'avortement. La CDAC a analysé les programmes et les positions des principaux partis politiques du pays sur la question du droit et de l'accès à l'avortement, et certains éléments de son analyse sont inquiétants. Depuis 1987, 47 projets de loi d'initiative parlementaire ont été déposés à la Chambre des communes, dont certains visaient les objectifs suivants :

- Criminaliser de nouveau l'avortement, ou du moins imposer des limites quant à la durée de la grossesse;
- Accorder des droits au fœtus blessé ou tué en cas de crime perpétré contre la mère;
- Restreindre l'avortement pour raisons génétiques;
- Accorder le statut de personne au fœtus en modifiant la définition d'être humain dans le *Code criminel*;
- Limiter la fécondation in vitro à partir d'embryons.

Au provincial, les objectifs des projets de loi d'initiative parlementaire étaient les suivants :

- Accorder la pleine immunité aux travailleurs et travailleuses de la santé qui, en fonction de leur croyances personnelles ou religieuses ou de leur conscience, refusent de pratiquer un avortement ou refusent d'aiguiller les femmes vers d'autres professionnels de la santé;
- Adopter une loi qui exige l'autorisation parentale pour subir un avortement;
- Empêcher l'adoption d'une loi sur l'accès sécuritaire à l'avortement ou abroger une telle loi;
- Supprimer le financement de l'avortement et retirer cette intervention de la liste des services médicalement nécessaires.

Aucun de ces projets de loi d'initiative parlementaire n'a été adopté, mais ils continuent malgré tout de faire peser une menace sur le droit à l'avortement au Canada, et ils ne doivent pas être pris à la légère. Il convient aussi de mentionner qu'une forte majorité (81 %) de la députation du Parti conservateur du Canada est pro-vie.

La lutte du passé

Le 27 avril 1970, un convoi pour l'avortement s'est rendu de Vancouver à Ottawa. Organisée par 17 femme, le convoi avait à sa tête une fourgonnette Volkswagen surmontée d'un cercueil pour symboliser le nombre sans précédent de femmes ayant perdu la vie après avoir tenté d'obtenir un avortement. Cette campagne très médiatisée avait pour but de dénoncer la décision du gouvernement libéral de Pierre Trudeau de décriminaliser la contraception et de permettre l'avortement uniquement dans certaines circonstances. Tout avortement devait obligatoirement être pratiqué dans un hôpital, et uniquement si un comité de médecins décidait que la poursuite de la grossesse mettait en danger la vie ou la santé de la mère.

À son arrivée à Ottawa, le jour de la Fête des mères, le convoi a été accueilli par des centaines de personnes. La foule a envahi la Colline du Parlement et causé la fermeture de la Chambre des communes après que 35 personnes se sont enchaînées aux chaises de la galerie réservée au public. Il faudra attendre jusqu'en 1988 pour que la loi sur l'avortement soit modifiée. Toutefois, la *Charte des droits et libertés* de 1982 protège l'avortement, qui est légalisé

au Canada, et empêche tout changement susceptible d'entraver ce droit.

Une lutte permanente

En 2020, pour souligner le 50^e anniversaire du convoi pour l'avortement, l'organisme Action Canada pour la santé et les droits sexuels a lancé une initiative visant à poursuivre la lutte pour l'égalité d'accès à l'avortement pour toutes les femmes au Canada. Il propose notamment les perspectives suivantes² :

- Décoloniser l'avortement : obtenir la justice reproductive pour les communautés autochtones;
- Étendre la formation en matière d'avortement et la prestation de ce service;
- Obliger le Nouveau-Brunswick à financer pleinement l'avortement : #SaveClinic554;
- Créer une solidarité internationale en matière d'accès à l'avortement;
- Obtenir la reconnaissance de l'avortement pour les personnes trans et les personnes non-binaires;
- Fournir aux jeunes une éducation sexuelle complète et des services d'avortement;
- Faire échec aux opposants à l'avortement et déstigmatiser l'avortement au Canada.

Le STTP, par ses statuts nationaux (politique D-8 : avortement), appuie les efforts de ses alliés visant à protéger le droit à l'avortement. Le STTP va continuer de lutter pour l'amélioration de l'accès à l'avortement au Canada et ailleurs dans le monde. Il est impossible de ne pas ressentir du découragement et de la colère quand on constate les attaques contre le droit à l'avortement aux États-Unis, au Canada et ailleurs dans le monde. Près de 50 ans après la lutte de Sarah Weddington pour la légalisation de l'avortement aux États-Unis, nous avons l'impression d'être de retour à la case départ. La seule façon de nous sortir de cette impasse consiste à nous mobiliser, à faire du lobbying, à élire des leaders qui défendent l'accès à l'avortement et la santé maternelle, et qui défendent nos droits, exactement comme Sarah Weddington l'a fait.



Travailleuse des postes de Saskatoon, Julee Sanderson milite depuis longtemps au sein du mouvement pour la justice sociale. Elle a été élue 1^{re} vice-présidente nationale du STTP en 2019.

1 - <https://www.theguardian.com/world/2021/jun/04/states-divert-federal-welfare-funding-anti-abortion-clinics>

2 - https://en.wikipedia.org/wiki/Abortion_Caravan

Prendre sa retraite dans la dignité

L'équité salariale comprend l'équité à la retraite



Après avoir donné au travail de nombreuses années de notre vie et le meilleur de nous-même, notre plus grand souhait est de pouvoir prendre notre retraite dans la dignité, en sachant que notre pension nous aidera à faire la transition vers une vie sans travail.

Malheureusement, la plupart des consœurs à la retraite touchent un revenu inférieur à celui de leurs confrères, et l'écart de revenu est encore plus important chez les femmes autochtones, noires ou racisées. De nombreuses raisons expliquent la situation : les femmes sont souvent moins payées que les hommes pour exécuter le même travail, elles sont nombreuses à travailler à temps partiel, et, bien souvent, elles quittent leur emploi pour s'occuper de leurs enfants.

Pour sortir les personnes âgées de la pauvreté, les régimes de retraite publics sont importants, mais ceux offerts en milieu de travail sont essentiels. Cependant, moins de 40 % des travailleurs et travailleuses bénéficient d'un régime de retraite au travail, et ils sont encore moins nombreux à tirer parti d'un régime de retraite à prestations déterminées, qui garantit le montant des prestations de retraite.

Les membres du STTP qui occupent un emploi régulier à Postes Canada, que ce soit au sein de l'unité urbaine ou de l'unité des FFRS, bénéficient d'un régime de retraite à prestations déterminées. Dans les faits, un régime de retraite est constitué du salaire différé des travailleurs et travailleuses pour qu'ils puissent prendre leur retraite dans la dignité. Postes Canada a bien tenté de modifier la nature de notre régime de retraite, mais le STTP s'y est toujours farouchement opposé, et il peut compter sur l'appui de ses membres pour défendre le maintien du régime de retraite à prestations déterminées.

Avant 1976, les cotisations des femmes au régime de retraite étaient inférieures à celles des hommes, car le régime ne leur accordait pas le droit de léguer à leurs proches des prestations de survivant. L'argent gagné par les femmes était alors considéré comme de l'argent de poche, ou, si vous voulez, d'une allocation pour l'achat d'articles non essentiels.

En 2004, dans le cadre des négociations, le STTP a réalisé des gains qui ont amélioré le régime de retraite des travailleuses. Tout d'abord, les heures à temps partiel (jusqu'à huit heures par jour) travaillées par les membres de l'unité urbaine ouvraient désormais droit à pension. Étant donné que les femmes constituaient la majorité des effectifs à temps partiel, cette mesure a eu pour effet d'améliorer leurs prestations de retraite. Puis, les membres de l'unité des FFRS, composée à 70 % de femmes, ont été autorisés à participer au régime de retraite. Ce gain leur assurait à tout le moins le versement de prestations de retraite, parfois minimes, par Postes Canada.

La décision sur l'équité salariale a aussi donné un bon coup de pouce aux prestations de retraite des membres de l'unité des FFRS. Pourquoi? Parce que le régime de retraite à prestations déterminées en vigueur à Postes Canada repose en partie sur les cinq meilleures années consécutives de gains. Et cette décision, grâce aux hausses salariales qu'elle accorde et aux valeurs en argent qu'elle alloue au travail des FFRS, favorise le versement de meilleures prestations de retraite.

Il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre de travailleuses des postes recevront des prestations de retraite moins élevées que celles de leurs confrères. Si nous voulons améliorer la vie des femmes à la retraite et éviter qu'elles ne vivent dans la pauvreté, il faut absolument continuer de protéger et d'améliorer le régime de retraite à prestations déterminées de Postes Canada.

Travailleuse des postes, Marion Pollack est aujourd'hui à la retraite. Membre de la section locale de Vancouver, elle a créé le tout premier comité de femmes du STTP de Vancouver. Même à la retraite, elle continue de défendre les droits des femmes, et ce, tant dans le Syndicat que dans la société en général.



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



Justice et dignité

Témoignages sur la lutte pour l'équité salariale

DEBORAH
BOURQUE

SUE
EYBEL

KAREN
LEE

ALICE
BOUDREAU

NANCY
BEAUCHAMP

CYNTHIA
PATTERSON

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

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



ANGLAIS



ASL



FRANÇAIS



LSQ

