



LES FEMMES ET LE TRAVAIL À LA DEMANDE

UNE ENTREVUE AVEC
JENNIFER SCOTT
ET HADIL BAKI



Photo : Workers Action Centre

DONNEZ-NOUS DE VOS NOUVELLES!

Le magazine *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, L. Meloche, M. Chenal et M. Prévost

Collaborateurs et collaboratrices : A. Girard, H. Baki, J. Sanderson, J. Scott 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 tapées à la machine 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



Fabriqué au Canada

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™.



PCF



stt@cupw CUPE-SCFP 1979

C'est la fête!

Journée internationale des femmes

Bienvenue à l'édition 2023 du magazine *la Rose*! Tous les ans, le STTP est fier de faire paraître un nouveau numéro de *la Rose* pour souligner la Journée internationale des femmes. Le STTP est composé de femmes fortes, motivées et dévouées qui, chaque jour, s'efforcent d'améliorer la vie des travailleuses et travailleurs des postes. Elles le font en jouant un rôle actif dans les lieux de travail, en prenant part à la syndicalisation ou à l'éducation, ou encore en occupant un poste aux paliers local, régional ou national. *La Rose* est un véhicule qui permet non seulement de rendre hommage à un grand nombre de ces femmes, mais aussi de parler de questions qui nous touchent aussi bien au travail que dans la vie de tous les jours.

Pour la troisième année consécutive, le Comité national des femmes souligne la contribution de consœurs de tout le pays à l'avancement des droits des femmes au sein du Syndicat et du mouvement syndical. Dans le présent numéro de *la Rose*, vous ferez la connaissance de neuf femmes inspirantes, dont une par région du STTP, pour un total de huit, et une autre, du palier national. Vous apprendrez comment est né leur militantisme syndical et quelles ont été leurs réalisations tout au long de leur carrière.

Le présent numéro de *la Rose* comprend également une discussion avec des travailleuses à la demande au sujet des problèmes qui se posent aux femmes dans le secteur des applications mobiles, des solutions à ces problèmes et de ce que l'avenir leur réserve. Vous y trouverez aussi un article sur la nécessité d'élire un plus grand nombre de femmes à des postes de direction, un autre sur la santé sexuelle et les ressources destinées à aider les femmes, et un dernier sur les féministes radicales qui excluent les personnes trans (TERF).

Le Comité national des femmes a travaillé à cette publication de concert avec le personnel du STTP et les dirigeants et dirigeantes du bureau national. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous ont fait part de merveilleux commentaires au cours des deux dernières années, soit depuis que nous avons adopté le format magazine, que vous avez aujourd'hui entre les mains. Nous sommes toujours à la recherche de témoignages et de contributions, alors n'hésitez pas à communiquer avec nous si vous souhaitez rédiger un article pour le prochain numéro.

Le Comité national des femmes

Dans le présent numéro :

Parlons de sexualité...	4
Congé lié à une fausse couche ou à la maternité	6
Pionnières du STTP 2023	9
Les femmes et le travail à la demande	16
Que veut dire être « TERF »?	20
Femmes leaders	22



Parlons de sexualité...

et de grossesse et d'avortement et de santé sexuelle

Parler de sexualité peut être délicat et gênant. Peu importe la raison – éducation, religion, faible niveau de scolarité, stigmatisation, etc. – bon nombre d'entre nous ne se sentent pas à l'aise de le faire. Toutefois, le silence risque de nuire à notre santé, car le fait de ne pas parler de sexualité nous prive de discuter de santé sexuelle, et taire ce sujet, c'est passer à côté de renseignements importants.

Le terme santé sexuelle couvre un large éventail de sujets, allant des ITS à la contraception et à la planification familiale, en passant par l'avortement, l'intimité et les relations sexuelles.

Et au moment où l'on se décide à parler de sexualité, on se rend compte que les ressources sont souvent très limitées. Une grave crise secoue les systèmes de santé du pays : il y a un manque criant de médecins de famille, et les cliniques sans rendez-vous débordent. Il importe donc de trouver d'autres façons d'accéder à des renseignements sûrs, faciles et confidentiels sur la santé sexuelle.



La Ligne d'accès en quelques mots

La Ligne d'accès d'Action Canada fournit des renseignements sur la santé sexuelle et aiguille les personnes vers les services dont elles ont besoin, notamment en matière d'avortement.

Elle est composée d'une équipe de membres du personnel et de bénévoles qualifiés, dont le rôle consiste à fournir du soutien de manière bienveillante et dénuée de jugement.

Le service est accessible sept jours par semaine, de 9 h à 21 h (heure de l'Est), par téléphone au 1-888-642-2725. Un message peut être laissé en dehors des heures d'ouverture, et un suivi est assuré le lendemain.

Pour envoyer un message texte, il faut composer le 613-800-6757.

Le service par texto est aussi assuré de 9 h à 21 h (heure de l'Est).

Il est aussi possible d'envoyer un courriel : access@actioncanadashr.org.

L'un de ces moyens est la Ligne d'accès d'Action Canada pour la santé et les droits sexuels. Sept jours par semaine, la Ligne d'accès fournit de manière confidentielle, par téléphone et par texto, des informations concernant la santé sexuelle, la grossesse, l'avortement et les relations sexuelles sécuritaires. La Ligne peut aussi aiguiller les appelants vers des cliniques et des hôpitaux qui offrent des services de santé reproductive, y compris l'avortement, et ce, dans l'ensemble du pays.

Action Canada est un organisme de bienfaisance progressiste et pro-choix voué à la promotion et au maintien de la santé et des droits sexuels et reproductifs au Canada et dans le monde. Au cours de la dernière année, le nombre d'appels à la Ligne d'accès a augmenté de façon constante, et bien souvent le service peine à répondre à la demande. Entre 2021 et 2022, le nombre d'appels a augmenté de 264 %. La moitié des appels concernent des demandes d'information ou d'accès liées à l'avortement. L'autre moitié a pour objet des demandes d'information générale sur la santé sexuelle, dont la prévention des ITS, les rapports sexuels sécuritaires, les tests de dépistage, les traitements disponibles, le dévoilement du statut VIH aux partenaires sexuels ou la stigmatisation, en particulier, celle associée au VIH et au VHS.

En avril 2022, Action Canada a reçu du nouveau Fonds pour la santé sexuelle et reproductive du gouvernement

fédéral un financement échelonné sur deux ans. Grâce à cette aide financière, l'organisme a pu créer un nouveau poste à plein temps pour la ligne d'accès. Auparavant, seuls deux membres du personnel répondaient aux appels, en plus d'effectuer les tâches de leur poste à plein temps.

Action Canada est un organisme de bienfaisance qui dépend de subventions et de dons pour offrir ses services, y compris la Ligne d'accès. À la réunion du Comité national des femmes du STTP tenue en octobre 2022, une représentante d'Action Canada est venue parler du travail de l'organisme. Après la réunion, le Comité a présenté deux recommandations au Conseil exécutif national, qui ont toutes deux été adoptées. Le Comité recommande que le STTP fasse un don en argent à Action Canada ou à un organisme communautaire qui accomplit un travail semblable, et que les sections locales soient encouragées à faire de même, conformément à l'alinéa 9.37 r) des statuts nationaux.

À l'instar d'autres groupes ayant les mêmes visées, Action Canada fait un travail remarquable pour protéger les droits sexuels et reproductifs et assurer une vaste diffusion de renseignements et de ressources sur la santé sexuelle. Il importe que nous puissions vivre dans un monde où tout un chacun maîtrise sa propre sexualité, sa reproduction, son expression de genre et sa santé, et peut le faire dans un milieu sûr.

Congé lié à une fausse couche ou à la mortinatalité

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) représente plus de 60 000 travailleurs et travailleuses affectés au traitement, à la livraison et à la vente au détail à Postes Canada, ou relevant d'entreprises privées des secteurs de l'entretien ménager, des messageries et de la logistique.

Le Syndicat a été à l'avant-garde de la lutte pour le congé de maternité. Le 30 juin 1981, le STTP et ses membres ont fait la grève pour obtenir une bonification du congé de maternité. Après 42 jours de grève, il a obtenu 17 semaines de congé de maternité payé et établi une nouvelle norme en matière de prestations parentales. Peu de temps après, l'ensemble des travailleurs et travailleuses du pays y ont aussi eu accès.

L'année suivante, les commis fédéraux, membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), et les travailleuses et travailleurs de Bell, membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses des communications du Canada (STCC), ont négocié un congé de maternité payé.

Or, les syndicats ne se sont pas arrêtés au congé de maternité. Au fil des ans, des congés d'adoption, de paternité ou parentaux offerts à l'un ou l'autre des parents sont passés à la table des négociations. Et le gouvernement fédéral a emboîté le pas en haussant continuellement les prestations de maternité et parentales offertes dans le cadre de son programme d'assurance-emploi.

Le STTP appuie l'intention du gouvernement fédéral d'apporter des modifications au *Code canadien du travail* afin de mieux soutenir les

employées visées par la réglementation fédérale qui vivent une grossesse sans naissance vivante.

Définition d'une perte de grossesse

La perte de grossesse doit être considérée comme toute situation où la grossesse ne se termine pas par une naissance vivante. Il s'agit de la définition utilisée par plusieurs juridictions, dont l'Alberta¹. Le STTP s'inquiète du fait que le congé proposé n'est offert qu'aux employées ayant subi une fausse couche ou une mortinassance (naissance d'un enfant mort-né), et qu'il ne tient pas compte de celles qui ont subi un avortement.

En 2020, 74 155 avortements ont été pratiqués dans les hôpitaux et les cliniques du pays². Seuls 10,7 % des avortements déclarés effectués à l'hôpital concernent des avortements médicamenteux. La plupart des avortements utilisant le médicament abortif Mifegymiso ne font pas l'objet d'une déclaration. Les médicaments abortifs sont prescrits principalement par les cliniques et les cabinets de médecins³. Par conséquent, nous savons que le nombre de personnes qui se font avorter est plus élevé que ce que rapportent les statistiques.

Comme l'indique le document de travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), l'expérience psychologique de la perte d'une grossesse peut être accablante. Sans repos et récupération appropriés, certaines personnes risquent de développer des problèmes psychologiques à long terme tels que la dépression clinique, les troubles anxieux et le syndrome de stress post-traumatique.

Ces mêmes sentiments et problèmes peuvent être ressentis par les personnes qui ont subi un avortement, et elles ne devraient pas se voir refuser le droit à un congé parce que leur expérience n'est pas correctement définie par la loi.

Formulation inclusive

La grossesse peut prendre fin par une mortinissance, une fausse couche, une interruption pour raisons médicales, ou par un avortement. Chaque situation est unique et nuancée, et les mots que nous utilisons peuvent avoir de profondes répercussions sur les personnes concernées.

Par exemple, on suppose souvent que, dans le cas d'un avortement, il s'agit d'une perte, mais la fin d'une grossesse n'est pas toujours ressentie comme une perte. La personne peut néanmoins avoir besoin d'un congé pour récupérer sur les plans physique et psychologique.

Dans les cas de mortinatalité ou de décès périnatal, la reconnaissance du décès d'un enfant fait défaut. L'enfant n'a pas été perdu; il est mort.

Des recommandations éclairées de la part des professionnels de santé et du deuil sont nécessaires afin que le *Code* soit modifié de manière à utiliser le langage le plus inclusif et le plus juste possible.

Admissibilité

Durée minimale d'emploi

Le STTP croit que les travailleuses et travailleurs doivent avoir accès au soutien dont ils ont besoin, peu importe la durée de leur emploi. Comme ce n'est pas la norme, nous croyons fermement que la durée minimale d'emploi devrait être abaissée à un mois.

Période couverte

Les parcours de fertilité individuels sont uniques, tout comme les besoins d'une mère lorsqu'une grossesse se termine sans naissance vivante. Au cours de la réunion de consultation d'EDSC qui s'est tenue le mardi 11 octobre dernier, il a été précisé que le congé pourrait être utilisé plusieurs fois au cours d'une année civile, pour tenir compte, par exemple, des

personnes qui font plusieurs fausses couches. Cette formulation doit être renforcée et précisée dans les modifications au *Code*.

Une personne devrait pouvoir utiliser ce congé en fonction de ses propres besoins. La fin d'une grossesse, qu'il s'agisse d'une mortinissance, d'une fausse couche ou d'un avortement, exige quelque chose de différent pour chacune et, à ce titre, chaque personne devrait, entre autres, pouvoir fractionner son congé ou utiliser des demi-journées selon ses besoins.

Documentation

Un employeur ne devrait pas avoir le droit d'exiger des documents justificatifs lorsqu'un congé lié à la fin d'une grossesse est utilisé. Les employées ont droit à leur vie privée, et un employeur ne devrait pas avoir accès à plus de renseignements que ce dont il a besoin de savoir. De plus, la justification d'un congé aussi court cause un stress inutile aux personnes qui vivent déjà une situation difficile. Il n'est souvent pas simple d'obtenir des notes de médecin, et elles ne sont pas gratuites. Le système de santé est déjà à bout de souffle. Inutile d'y ajouter de la paperasse et des rendez-vous supplémentaires.

Mesures d'adaptation

Lorsqu'une personne reprend le travail à l'issue d'une grossesse qui ne s'est pas terminée par une naissance vivante, elle peut avoir besoin de certaines mesures d'adaptations pour reprendre le travail, comme travailler à domicile ou prendre congé pour des rendez-vous médicaux. Ces mesures adaptations doivent être accordées et respectées par les employeurs.

Sécurité d'emploi

Le projet de loi C-3 ne prévoit aucune mesure en matière de sécurité d'emploi pour les personnes qui prennent jusqu'à huit semaines de congé après le décès d'un enfant ou une mortinissance. Le STTP est d'avis que les mesures de protection d'emploi prévues dans le document de travail d'EDSC doivent faire partie des modifications au *Code*. Ces mesures comprennent :

- le droit de reprendre le même poste (ou un poste comparable) à la fin du congé;

- le droit de recevoir des possibilités de formation pendant le congé;
- le droit aux avantages sociaux pendant le congé;
- l’interdiction pour les employeurs de licencier, de suspendre, de mettre à pied, de rétrograder ou de prendre des mesures disciplinaires à l’encontre d’une employée parce que celle-ci a pris ou a l’intention de prendre un congé, ou de tenir compte de cette intention ou de cette absence dans toute décision liée aux promotions ou à la formation.

Calendrier de mise en œuvre

Le nouveau congé doit être mis en œuvre dès que le *Code* aura été modifié, mais les employeurs pourraient bénéficier d’un délai maximum de six mois pour le mettre en œuvre.

Interaction avec d’autres congés

Le STTP s’inquiète de l’interaction entre le nouveau congé et les congés de maternité et médicaux existants. À l’heure actuelle, les employées qui ont une grossesse qui ne se termine pas par une naissance vivante ont droit à un congé de maternité, à un congé médical ou à un congé personnel. Nous devons préciser l’incidence du droit au nouveau congé sur les autres types de congés. Les modifications apportées au *Code* doivent indiquer clairement que ce nouveau congé est un ajout, et non un congé que les employées peuvent être tenues de prendre à la place d’un autre congé. Par

exemple, un employeur ne doit pas obliger une employée à utiliser le nouveau congé de huit semaines plutôt que le congé de maternité de 17 semaines maximum lorsque sa grossesse se termine pendant ou après la 20^e semaine de gestation.

Conclusion

Il est important de souligner les efforts des personnes qui ont contribué à rendre ce congé possible. La promulgation du projet de loi C-3 a vu le jour grâce à des années de lobbying de la part de parents endeuillés qui se sont également battus pour inclure tous les parents concernés (parents ayant donné naissance ou non, parents adoptants).

Personne ne veut recourir à ce type de congé. Sur les quelque 3 000 enfants mort-nés au Canada, on estime que 30 % pourraient être sauvés⁴. Le gouvernement doit adopter les recommandations présentées à la Chambre des communes en février 2021⁵ et mettre en œuvre un plan d’action national pour réduire les mortinaiances évitables au Canada⁶.

Pour que les modifications au *Code canadien du travail* soient appliquées de manière inclusive, leur mise en œuvre et leur formulation devront être éclairées par l’avis des experts du milieu de la santé. Les employeurs devront également être formés et sensibilisés pour que le congé soit correctement accordé, sans stigmatiser les personnes qui le recevront.

1 Gouvernement de l’Alberta. 2022. Bereavement Leave. Disponible ici (en anglais seulement) : <https://www.alberta.ca/bereavement-leave.aspx>

2 Coalition pour le droit à l’avortement au Canada. 28 mars 2022. Statistiques — Avortement au Canada <https://www.arcc-cdac.ca/media/2020/06/Statistiques-actuelles.pdf>

3 Ibid.

4 Pétition adressée à la Chambre des communes, e-2467. 7 octobre 2020.
Disponible ici : <https://petitions.noscommunes.ca/fr/Petition/Details?Petition=e-2467>

5 Ibid

6 Collaboratif canadien pour la prévention des mortinaiances. Appel à l’action, 2022.
Disponible ici : <https://www.cc4sp.ca/fr/national-action-plan>

Pionnières

ELLES ONT MARQUÉ LE STTP

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 des femmes 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 fiers de vous présenter les pionnières de 2023 du STTP!

Journée internationale des femmes 8 mars 2023

**Karen Kennedy • Judy O'Keefe • Nancy Beauchamp
Sandra Delisle • Cheryl MacMillan • Jane Marsh
Michelle Johnson • Betty Schelske • Allyson Mayo**

**UNE CÉLÉBRATION DES PIONNIÈRES DONT LE MILITANTISME
POUR LA CAUSE DES FEMMES ET LE SYNDICALISME A EU
DES RETOMBÉES MAJEURES POUR LE SYNDICAT**

EN KENNEDY • JUDY O'KEEFE • NANCY BEAUCHAMP • SANDRA DELISLE • CHERYL MACMILLAN • JANE MARSH • MICHE
LSON • BETTY SCHELSKE • ALLYSON MAYO • KAREN KENNEDY • JUDY O'KEEFE • NANCY BEAUCHAMP • SANDRA DELISLE
CHERYL MACMILLAN • JANE MARSH • MICHELLE JOHNSON • BETTY SCHELSKE • ALLYSON MAYO • KAREN KENNEDY
JUDY O'KEEFE • NANCY BEAUCHAMP • SANDRA DELISLE • CHERYL MACMILLAN • JANE MARSH • MICHELLE JOHNSON

Karen Kennedy

Palier national

Membre de la section locale d'Edmonton, Karen Kennedy est militante au Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) depuis de nombreuses années. En 1974, en début de carrière, elle occupait un poste temporaire PO-4 du quart de nuit. Par la suite, elle a été affectée à de nombreux postes, dont celui de préposée à la vente au détail. En 1976, Karen est devenue déléguée syndicale, ce qui l'a amenée à exercer diverses fonctions de leadership au sein du comité exécutif de sa section locale, et ce, pendant 36 ans. En 1998, Karen a été élue secrétaire-trésorière à plein temps de sa section locale, rôle qu'elle a tenu pendant près de dix ans.

Les années passées à Postes Canada et au Syndicat ont permis à Karen de définir sa vision féministe et de prendre conscience du rôle déterminant des comités de femmes dans l'avancement de la cause des femmes. En 1998, l'équipe formée de Karen, Brenda Swift et Bena Pattni a rétabli le comité des femmes de la section locale d'Edmonton, lui insufflant dynamisme et volonté d'engagement. Le comité a mis sur pied la conférence des femmes *Equinox*, un événement annuel tenu encore aujourd'hui.

En 2008, la Fédération du travail de l'Alberta lui a décerné le Prix de la Journée internationale des femmes pour souligner son militantisme syndical. Déléguée à un grand nombre de conférences et de congrès du STTP et d'assemblées statutaires du Congrès du travail du Canada (CTC), Karen n'a cessé de plaider en faveur des femmes. Elle a été membre du Conseil national des syndics pendant plusieurs mandats, où elle a représenté la région des Prairies.

Karen a été formée en animation par le CTC et le STTP. Elle a participé activement au comité de l'éducation de la Fédération du travail de l'Alberta. Elle a animé de nombreux ateliers aux centres de formation de la Fédération du travail de l'Alberta et du CTC, en Alberta, en Ontario et en Colombie-Britannique. Cette expérience l'a amenée à œuvrer dans le domaine de l'alphanétisation chez les adultes, et à devenir membre du groupe de travail du Comité d'alphanétisation du CTC.

Elle a aussi été membre du Comité sur le langage clair du STTP.

Karen a longtemps occupé le poste de rédactrice en chef du journal *The InsideOut*, publié par la section locale d'Edmonton et dont bon nombre de pages ont été illustrées de ses dessins. De plus, elle a été récipiendaire d'un prix de l'Association canadienne de la presse syndicale.

En tant que secrétaire-trésorière de la section locale d'Edmonton, Karen a prêté main-forte à de nombreux travailleurs et travailleuses, ce qui a fait d'elle une spécialiste du régime de retraite à prestations déterminées et des régimes d'avantages sociaux de Postes Canada. Elle a animé des séances de formation sur ces sujets, et elle a guidé des membres dans le cadre du processus menant à la retraite. Elle a continué d'animer ces séances après avoir pris elle-même sa retraite.

Forte de ces compétences, Karen est aujourd'hui représentante élue des retraités et retraitées au sein du Comité consultatif sur les pensions de Postes Canada.

Judy O'Keefe

Région de l'Atlantique

La consœur Judy O'Keefe a travaillé à Postes Canada pendant 30 ans.

Elle entreprend sa carrière à Labrador City, à Terre-Neuve-et-Labrador, en 1981. À l'époque, dans cette ville, ce sont surtout des femmes qui travaillent aux postes. La même année, le Syndicat déclenche une grève, qui durera six semaines, afin d'obtenir le congé de maternité payé. C'est une victoire. Toujours en 1981, Postes Canada devient une société d'État.

Et toujours en 1981, Judy est la seule femme à participer à une conférence syndicale, qui se tient à Halifax. Des confrères tentent de l'en exclure, mais elle ne recule pas. Elle a l'impression de devoir lutter contre son propre syndicat. Elle se souvient même de la remarque d'un confrère à son endroit et à l'endroit des militantes syndicales en général : « Laissons-les participer! Elles ne dureront pas longtemps! » En elle-même, elle lui répond : « On verra bien! »

En 1983, Judy obtient une mutation à Edmonton, où elle occupe un poste temporaire. Elle y travaille pendant 16 ans comme factrice. Puis, pendant deux ou trois ans, elle travaille dans un établissement au traitement du courrier avant de retourner à Terre-Neuve-et-Labrador, plus précisément à St. John's, où elle terminera sa carrière.

Déléguée syndicale et membre des comités d'éducation, de mobilisation et de santé et de sécurité, c'est au sein de ce dernier qu'elle a véritablement le sentiment d'avoir le vent dans les voiles. La première fois qu'elle présente sa candidature pour y siéger, elle voit bien que le comité de santé et de sécurité ne compte que des hommes, mais ce constat ne la décourage pas. Deux ans plus tard, à sa deuxième tentative, elle est élue.

Toujours prête à aider, Judy n'a jamais craincé de confronter l'employeur. Véritable combattante, elle estime que ce qu'un homme peut faire, une femme le peut aussi. Judy n'est pas du genre à se laisser dire qu'elle ne peut pas faire quelque chose. Ne le lui dites jamais, car elle vous prouvera que vous aviez tort.

Elle est la première femme à avoir obtenu un poste de la classe d'emplois PO-5, poste qu'elle occupera durant les cinq dernières années de sa carrière.

Dans l'ensemble, Judy se dit satisfaite de sa carrière aux postes, mais estime qu'elle n'a pas été sans obstacle ni défi. Retraitée depuis 2010, elle vit maintenant à Wood Buffalo, en Alberta.

Nancy Beauchamp

Nancy Beauchamp a commencé sa carrière à Postes Canada en 1995 en tant que courrier des routes rurales et, depuis son embauche, on peut dire qu'elle en a fait du chemin.

En 2002, elle plonge dans l'univers syndical en devenant organisatrice dans le cadre de la campagne de syndicalisation des FFRS (factrices et facteurs ruraux et suburbains).

De 2004 à 2007, alors qu'elle occupe un poste au sein du comité exécutif de la section locale des Hautes-Laurentides de la région du Québec, elle travaille comme organisatrice dans le cadre de campagnes de syndicalisation.

En 2007, elle mute à Montréal, et devient présidente du comité des femmes de la section locale. Dans l'année qui suit, elle est élue suppléante au poste de permanente syndicale de la région du Montréal métropolitain, et occupera le poste de 2010 à 2019.

Elle a fait partie des comités nationaux de négociation en 2008, 2012 et 2016. En 2018, elle a été la première membre FFRS à occuper le poste de négociatrice en chef de l'unité des FFRS et a été nommée de nouveau à cette fonction pour la ronde de négociation de 2021-2022.

En 2019, elle passe à l'histoire du STTP en devenant la première femme élue directrice nationale du Montréal métropolitain et la toute première membre FFRS à la tête d'une région.

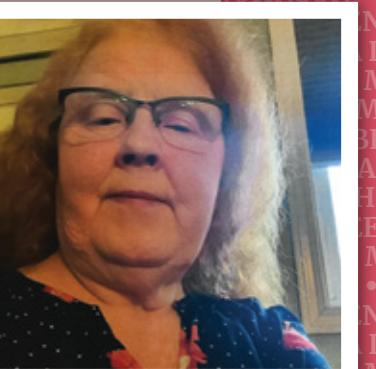
Nancy a été une personne charnière dans la syndicalisation des FFRS en 2003 et dans la conclusion de l'entente en matière d'équité salariale. Parmi les nombreuses réalisations du STTP au cours de sa longue histoire, la syndicalisation des FFRS et l'entente sur l'équité salariale sont celles dont le Syndicat tire la plus grande fierté. Elle a siégé au comité de l'équité salariale des FFRS de 2016 à 2018, et elle a aussi participé au documentaire *Justice et dignité : Témoignages sur la lutte pour l'équité salariale*, qui raconte le récit inspirant des quarante années de luttes menées par les FFRS, qui ont finalement obtenu le règlement le plus imposant en matière d'équité salariale de toute l'histoire du Canada.

Toujours très active, elle fait partie du comité de travail sur la transition vers un taux horaire pour les FFRS, et est vice-présidente du comité exécutif de la section locale de Sainte-Thérèse. De plus, elle souhaite apporter son bagage et son expérience au Comité national des femmes, dont elle a été élue membre le 17 novembre 2022.

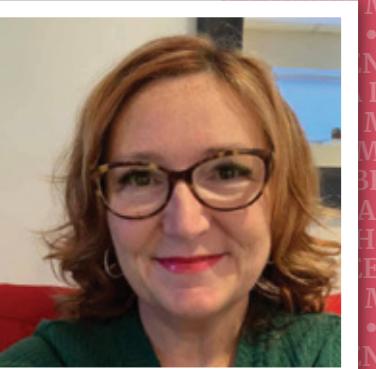
D'un abord facile, Nancy apporte un soutien incommensurable aux membres, les faisant profiter de son expérience en matière de syndicalisation, de griefs et d'arbitrage et de négociation, et en prenant part à différents comités, dont celui des femmes



Karen Kennedy



Judy O'Keefe



Nancy Beauchamp

Sandra Delisle

Région du Montréal métropolitain

Sandra a travaillé à titre de commis des postes dans différents établissements de tri de Montréal, puis elle a fait le saut du côté des installations postales à titre de factrice. Elle a débuté son parcours syndical peu de temps après son entrée aux postes, en 1995. Elle est devenue déléguée syndicale en 1997, puis déléguée suppléante de 1998 jusqu'à la fin de l'année 2000.

Sandra a toujours revendiqué ses droits et défendu ceux des autres. Alors qu'elle était factrice, elle est devenue une référence en mesure du travail. Elle a inspiré quelques confrères et consœurs à devenir des observateurs et des observatrices, organisant même des soupers afin d'échanger et de trouver des solutions aux différents problèmes. Elle était observatrice lors de la mise en œuvre de la poste moderne à Winnipeg, contribuant à préparer les membres à son arrivée dans les installations de Montréal.

Élue présidente du comité d'éducation de la section locale de Montréal en mai 2012, elle devient aussi 2^e vice-présidente suppléante, responsable de la mesure du travail. La formation relative au SMIFF et au rôle d'observateur relève de sa compétence.

Élue 1^{re} vice-présidente de la section locale, elle a développé une expertise en matière d'accidents du travail en représentant les membres devant l'employeur et la Commission de la santé et de la sécurité au travail. Elle a également participé aux rencontres syndicales-patronales où elle était reconnue pour la rigueur de sa préparation et sa connaissance des sujets abordés.

Sandra avait l'autre à cœur. Elle pouvait être intransigeante, mais elle le faisait pour inspirer les autres à se dépasser. C'était une consœur drôle, franche, travaillante et bienveillante. Ceux et celles qui avaient un accès privilégié à la consœur Delisle ont pu découvrir une personne dévouée et fidèle qui pouvait tout donner pour les protéger.

Son départ prématuré laisse un grand vide dans notre vie de tous les jours et dans l'organisation où elle a été une inspiration pour beaucoup d'entre nous.

Cheryl MacMillan

Région du Centre

C'est en 1984, à Scarborough, que la consœur Cheryl MacMillan devient factrice et commence sa carrière à Postes Canada. En 1989, elle quitte son emploi, mais y revient onze mois plus tard, à Lindsay, en Ontario. Elle est aujourd'hui factrice adjointe.

En 2002, la consœur MacMillan commence à participer activement aux activités de la section locale 564 de Lindsay et y occupe, au fil des ans, les postes de secrétaire-trésorière, de déléguée syndicale et de vice-présidente. Elle y est aussi élue présidente à deux reprises, et, aujourd'hui, elle y occupe le poste de dirigeante des griefs.

Cheryl a pris part à de nombreuses séances de formation, dont le Programme de formation syndicale en 2006. Au cours de sa carrière, elle a agi en tant que mentore auprès de plusieurs membres et est fièrement devenue animatrice de niveau 2 dans la région du Centre.

Tout au long de sa carrière, Cheryl a siégé à de nombreux comités, notamment au Comité des statuts nationaux, au comité régional des résolutions et au Comité national des femmes. Elle a participé à de nombreuses lignes de piquetage du STTP et de syndicats alliés, parfois même aux côtés de Jean-Claude Parrot.

Cheryl est fière d'être la mère de Kim, membre de l'unité des FFRS de Lindsay, et de Kevin, PO-4 à Peterborough, en plus d'être l'épouse de Bryan, un homme exceptionnel.

Plusieurs consœurs ont inspiré Cheryl à progresser au sein du Syndicat. Elle remercie particulièrement la consœur Gwen Holmes pour ses compétences organisationnelles, ainsi que les consœurs Maddie Cleroux et Lori Hacking pour leur leadership et leur bienveillance.

Jane Marsh

C'est en 1979 que Jane Marsh accepte un emploi à temps plein à Postes Canada, dans la section de tri de l'établissement Gateway, à Mississauga. Elle s'investit rapidement dans le Syndicat, parce que le milieu de travail est toxique et sexiste et les travailleuses doivent se battre pour améliorer leurs conditions de travail.

En 1981, elle participe à sa première grève nationale et passe 42 jours sur la ligne de piquetage à revendiquer le congé de maternité payé. Elle est fermement convaincue que les femmes ne devraient pas avoir à payer le coût de mettre au monde des enfants. Au moment de la grève, la consœur March travaille dans une installation où la plupart de ses collègues, des hommes, sont représentés par un autre syndicat. Au cours de la première journée de grève, la consœur Marsh et six autres membres du STTP, toutes des jeunes femmes, toutes en grève pour la première fois, dressent une ligne de piquetage et entreprennent de perturber le travail. Elles sont menacées de violence, mais elles tiennent bon.

La consœur Marsh est depuis un pilier de chaque ligne de piquetage.

Jane a porté plusieurs chapeaux au sein du STTP : déléguée syndicale, déléguée syndicale en chef, présidente de la section locale de Toronto, secrétaire-trésorière et plus récemment, quatrième vice-présidente pendant deux mandats. Elle est une vraie militante, dans tous les sens du terme. Elle est de toutes les lignes de piquetage, de tous les rassemblements et de toutes les manifestations, luttant pour les droits des femmes, des travailleuses et des travailleurs. Jane donne de son temps pour sensibiliser ses pairs, servir de mentore auprès des jeunes et lutter contre les gouvernements antisyndicaux.

Son intégrité est irréprochable. Elle prend toujours ses décisions dans l'intérêt des membres. Pour elle, les membres du STTP et leurs besoins passent toujours en premier. Elle a consacré sa vie et sa carrière de militante aux travailleuses et travailleurs.



Sandra Delisle



Cherry MacMillan



Jane Marsh

Michelle Johnson

Région de l'Ontario

La conseure Michelle Johnson a travaillé à Postes Canada de septembre 1980 jusqu'à sa retraite, en novembre 2017. Au cours de ses 37 années de carrière, Michelle a défendu ardemment les droits des membres du STTP tout en luttant pour tous les travailleurs et travailleuses ainsi que pour les personnes laissées pour compte dans sa collectivité. Ceux et celles qui la connaissent savent à quel point elle ne ménage aucun effort pour les causes qui lui tiennent à cœur. Au fil des ans, elle a tissé un vaste réseau d'alliés. Que ce soit au sein du mouvement ouvrier de Windsor ou au STTP, elle a agi à titre de mentore auprès de travailleurs et travailleuses, et a préservé l'avenir de notre formidable Syndicat.

Au cours de sa carrière, Michelle a joué plusieurs rôles à la section locale 630 de Windsor, entre autres celui de déléguée syndicale, de secrétaire-archiviste, de 1^{re} vice-présidente et de présidente. Elle a aussi présidé le comité des femmes de sa section locale, a pris part en 2005 au Comité des statuts nationaux, et a présidé le Comité des résolutions générales et des politiques nationales du congrès national de 2011. De plus, elle a participé à la supervision du projet de garde d'enfants du STTP.

Toujours en quête du savoir, Michelle fait partie de la cohorte de diplômées du Programme de formation syndicale de 1999. Elle est ensuite devenue animatrice régionale du cours sur les droits de la personne et du cours de base des déléguées et délégués syndicaux. Elle a présenté la formation conjointe sur les droits de la personne aux termes de l'annexe « HH » et la formation en santé et sécurité aux termes de l'annexe « DD », et ce, jusqu'à sa retraite, en 2017. Elle s'est aussi rendue à Cuba et en Équateur dans le cadre de voyages de solidarité internationale.

En 2008, elle a mis sur pied le comité qui, avec l'appui du Nouveau Parti démocratique, est parvenu à sauver de la fermeture le bureau de poste de Sandwich, à Windsor. Le comité est par la suite devenu le comité « Sauvons Postes Canada ». Au terme de nombreuses assemblées publiques et feuillets d'information, il a réussi à faire élire trois candidats du NPD aux élections fédérales de 2015.

La conseure Michelle Johnson a occupé bon nombre de postes dans sa collectivité, notamment auprès du conseil du travail de Windsor et du district, de la coalition des services en santé de Windsor, de Making Waves Windsor-Essex, et du Nouveau Parti démocratique aux paliers provincial et fédéral.

Betty Schelske

Région des Prairies

Betty Schelske militait déjà au sein de la coalition des coopératives de crédit d'Edmonton avant de devenir membre du STTP où elle militera durant de nombreuses années. En 1989, elle est élue au tout premier poste de dirigeante de l'éducation et de l'organisation de la région des Prairies, et elle occupe le poste jusqu'en 1996. Pendant cette période, elle siège au Comité national des femmes et au Comité national de santé et de sécurité en plus d'animer bon nombre de conférences et de séances de formation pour le Congrès du travail du Canada (CTC) et des fédérations provinciales du travail. De retour à son poste de factrice, elle milite au sein de la section locale de Winnipeg, notamment en tant que déléguée syndicale et membre du comité exécutif.

À deux reprises, la conseure Schelske est élue représentante de la région des Prairies au Comité des statuts nationaux, soit pour les congrès nationaux de 1996 et de 2000. Elle représente aussi le STTP auprès du CTC, et siège à ce qui s'appelait à l'époque le groupe de travail des gais et lesbiennes. À ce titre, elle est membre du comité organisateur de la première conférence nationale du CTC pour gais et lesbiennes.

Outre le Syndicat, Betty a contribué activement à divers groupes de Winnipeg, dont Choices, un groupe d'entraide, ainsi qu'au centre d'entraide pour personnes sans emploi, et au centre de ressources pour personnes gaies et lesbiennes.

La conseure Schelske et sa partenaire, Arlene, habitent maintenant à Medicine Hat, en Alberta.

Affyson Mayo

Région du Pacifique

La conseure Allyson Mayo, militante à la retraite de la section locale de Victoria, en Colombie-Britannique, a lutté avec ferveur pour les droits des femmes.

Longtemps PO-4 et commis à la vente au détail à Victoria, Allyson n'a jamais hésité à agir comme mentore auprès de ses consœurs du Syndicat, ni à se prévaloir de leur mentorat, et à plaider en faveur de la justice et de l'équité. Elle a occupé divers postes au sein de sa section locale, notamment celui de déléguée syndicale, de secrétaire-archiviste et de 2^e vice-présidente.

Allyson s'est jointe aux postes en 1974, sans aucune expérience syndicale. Elle dit avoir dû apprendre à patiner très vite, et ne pas toujours avoir su où s'accrocher pour rester debout. La même année, grâce à la mobilisation des lieux de travail, aux moyens de pression et à la grève, le STTP a obtenu l'égalité salariale pour les personnes affectées au codage. Ces personnes, presque exclusivement des femmes, étaient rémunérées à un taux de loin inférieur à celui du groupe des commis des postes, composé principalement d'hommes. La victoire l'a motivée à devenir militante syndicale. Elle a pu passer à l'action en 1975, année où les travailleurs et travailleuses internes à temps partiel, surtout des femmes, ont été intégrées à la convention collective.

Allyson soutenait que le congé de maternité payé devait faire l'objet de revendications aux paliers local et régional en vue des négociations. Elle plaiddait haut et fort que les femmes ne devraient pas être pénalisées financièrement quand elles sont en congé de maternité. Encore aujourd'hui, elle est fière d'avoir participé à la grève de 1981, qui a permis au STTP de remporter le congé de maternité payé. C'était un moment palpitant. Tout au long de la période tumultueuse qu'ont été les années 1970 et 1980, la voix des femmes du STTP a retenti et a été de toutes les grandes batailles pour la reconnaissance et l'égalité. Allyson s'est assurée de faire entendre la sienne.

Les comités, et Allyson le sait bien, sont la force méconnue de toute organisation. Ils sont un lieu où l'on peut être à l'écoute, apprendre, planifier et agir. Aux conférences régionales et aux congrès nationaux du STTP, elle a milité et plaidé en faveur des droits et des comités des femmes. Elle a été l'une des premières à siéger au Comité national des femmes du STTP, où son travail a ouvert la voie à de nombreuses consœurs, faisant du comité un lieu de partage et d'apprentissage. Elle savait que le développement des capacités de ses consœurs renforcerait le Syndicat tout entier.

Allyson entretenait des alliances féminines partout au Canada, car elle savait que la lutte était partout la même. Tout au long de ses 37 années au STTP, elle a rendu hommage aux femmes de tête et aux pionnières des paliers local, régional et national, qui démantelaient les obstacles et qui, par leur exemple, ont inspiré son militantisme.

Allyson ne manque pas d'humour et le met à contribution dans tous les aspects de son travail. Sa personnalité chaleureuse et son rire facile en font une alliée redoutable pour les femmes du Syndicat. Maintenant à la retraite, elle milite en faveur des droits des personnes âgées qui vivent en résidence de soins de longue durée.



Michelle Johnson



Betty Schelske



Allyson Mayo



LES FEMMES ET LE TRAVAIL À LA DEMANDE

Le travail à la demande prend de plus en plus de place dans l'économie canadienne. Selon un rapport de Statistique Canada publié en 2022, une personne apte au travail sur dix fait du travail à la demande au Canada. Sur ces 1,7 million de personnes, bon nombre sont des femmes. Pourtant, les femmes dont le travail relève d'applications mobiles, et les enjeux auxquels elles font face, passent bien souvent sous silence lorsqu'il est question de travail à la demande.

Puisque le sujet n'a pas fini de faire les manchettes au pays et dans le monde, nous avons réuni deux livreuses de Toronto pour nous parler de leur expérience comme femme dans le secteur du travail à la demande, des obstacles à surmonter et de leurs aspirations pour l'avenir.

Jennifer Scott est présidente du Collectif du travail à la demande (Gig Workers United) et livreuse, à pied et à vélo, depuis 2017. Hadil Baki a commencé à livrer des commandes de restaurant et des produits d'épicerie il y a trois ans, d'abord en voiture puis à vélo électrique. Elle est aussi active au sein du Collectif, en tant que responsable des membres.

Photo : Workers Action Centre

Quelle idée reçue sur le travail à la demande est la plus répandue?

Jennifer Scott :

La pire est en fait un mythe dont le patronat de l'économie à la demande se sert pour justifier les mauvais traitements et la classification erronée de la main-d'œuvre. C'est l'idée que les travailleuses et travailleurs à la demande sont juste des gens qui s'amusent à faire de la livraison pendant leurs temps libres, et qu'il s'agit simplement d'une manière d'arrondir les fins de mois. Mais en réalité, la majorité du travail accompli au quotidien, celui qui rapporte aux entreprises qui utilisent ces applications, est assuré par des personnes qui travaillent à temps plein et qui doivent se contenter du peu qu'on leur offre. Les employeurs du secteur des applications mobiles propagent le mythe que nous travaillons par plaisir, ce qui leur permet de continuer à nous considérer comme des entrepreneurs indépendants.

Hadil Baki :

Une autre est l'idée de la flexibilité. Les gens pensent que nous avons la flexibilité de travailler n'importe quand, que nous pouvons éteindre l'application quand nous voulons, mais c'est faux. Par exemple, pendant la période des Fêtes, je voulais passer du temps avec mes proches, mais c'était aussi le meilleur moment pour faire de l'argent, et donc je n'avais pas le contrôle de mon horaire de travail. L'argent que je pouvais faire ce jour-là me contrôlait. Il y a des journées où j'ai beaucoup d'énergie et je voudrais travailler, mais il n'y a aucune commande, et donc je ne peux pas travailler et faire de l'argent. Les gens pensent que nous avons de la flexibilité. Les applications nous manipulent pour que nous travaillions quand ça les arrange.

JS : Et pour revenir à la question des femmes, il y a un problème à même l'algorithme. Le souper et tard le soir, du jeudi au samedi, sont les meilleurs moments pour faire de l'argent. Tard le soir, le travail devient risqué pour nous les femmes. Et quand nous avons des enfants, ce n'est pas possible de sortir à ces moments-là. Donc les femmes ont tendance à faire moins d'argent parce que les heures auxquelles l'algorithme attribue les meilleurs taux sont aussi celles où il n'est pas sécuritaire ou possible pour les femmes de travailler.

HB : Dans le pays d'où je viens, les droits du travail n'existent pas. Nous n'avons pas le droit de nous adresser au patron, ni le droit de dire non. Je venais d'arriver au Canada et j'ai livré quelque chose à un homme tard le soir. Il était soûl, torse nu, agressif et il parlait fort et de manière incohérente. C'était durant la pandémie de COVID-19 et il ne portait pas de masque, et je n'arrivais pas à garder mes distances.

Il faisait plein de sous-entendus. J'avais peur, je me sentais comme dans un film d'horreur. Je suis rentrée chez moi et j'y ai pensé toute la nuit. Je n'arrivais pas à dormir. Je me suis sentie impuissante, comme si il n'y avait rien que je pouvais faire pour me défendre. Ce n'est pas normal. Je ne devrais pas me sentir impuissante. Cet homme n'aurait pas dû être à l'aise de me faire sentir en danger. Je devais faire quelque chose.

Quand tu immigras, tu ne connais pas tes droits en tant que travailleuse. Je n'avais aucune idée que j'en avais. C'est Jennifer qui me l'a appris. Après, évidemment, je voulais en apprendre davantage avec elle. Elle a l'expertise et l'expérience. C'était formidable, parce que dans mon pays, je n'avais pas ça.

JS :

Une des plus grandes leçons que j'ai apprises durant la campagne de Foodora, c'est ce que la syndicalisation représente vraiment. Oui, se syndiquer, c'est déposer une demande d'accréditation, se battre pour remporter le vote et négocier une convention collective, mais ce n'est pas que ça. Dans le fond, la syndicalisation consiste à s'aider à grandir et à apprendre ensemble, à voir les autres s'améliorer et à s'encourager mutuellement. Quand je me suis jointe à la campagne des livreurs et livreuses de Foodora (Foodsters United), je n'aurais jamais pensé un jour devenir la présidente de notre syndicat. Encore maintenant, je trouve ça un peu gênant, un peu comme quand tout le monde te chante « joyeux anniversaire ». La vraie nature de la syndicalisation et d'être membre d'un syndicat, c'est qu'après avoir lutté ensemble contre l'injustice de notre travail, en prenant appui sur notre courage et notre engagement envers notre syndicat, nous devenons de meilleures personnes ensemble au lieu d'être chacun pour soi. C'est ce que j'aime du syndicat.

Nous avons parlé de vos débuts avec le Syndicat, mais pourriez-vous décrire ce qui vous a mené à devenir militantes? Qu'est-ce qui vous a motivé à lutter pour changer le travail à la demande?

JS : Je faisais de la livraison et la journée se passait vraiment mal. C'était la fin de la période du dîner et je n'avais gagné que la moitié de ce que j'espérais faire, et j'étais stressée. Je me suis arrêtée pour prendre une pause et un collègue m'a approché. Il faisait de la mobilisation dans la rue, la même tactique que nous utilisons encore aujourd'hui. Je lui ai donné mes coordonnées, j'ai été ajoutée à un groupe de discussion, et j'ai participé à des activités. Quand je suis allée à la clinique d'impôt organisée par Foodsters United, c'était la première fois que je rencontrais d'autres femmes qui faisait du travail à la demande et j'étais vraiment emballée. J'ai parlé à plusieurs d'entre elles. J'ai rencontré certaines des personnes

qui participaient à la campagne de syndicalisation et elles m'ont parlé du travail en cours pour créer un comité de femmes et de personnes transgenres, et, j'ai été convaincue! Une réunion de ce comité a eu un effet domino, et je suis devenue engagée dans la création de mon syndicat.

HB : Pour ma part, j'avais un problème avec mon permis de travail. Avant sa date d'expiration, j'avais déposé une demande pour un nouveau permis, et pendant ce temps, j'avais ce qu'on appelle un statut implicite, c'est-à-dire que je pouvais légalement travailler. Toutefois, les plateformes de livraison me l'interdisaient. J'avais loué une voiture juste pour pouvoir obtenir du travail de ces applications. Si je perdais mes revenus, je ne pouvais plus payer ni ma voiture ni mon loyer. À ce moment-là, je ne connaissais personne. Je me sentais complètement perdue. Je ne savais pas quoi faire, donc j'ai communiqué avec le Collectif du travail à la demande. J'ai parlé à Jennifer. Je me souviens du premier appel. Quand j'ai entendu sa voix, une voix de femme, c'était comme un bonus. Je me sentais en sécurité. J'avais l'impression d'avoir une famille. Et ça m'a donné envie de redonner aux autres. Je ne veux pas que d'autres souffrent. C'est là que j'ai su que je voulais travailler pour aider les autres. Pas seulement le dire, mais aussi le faire. Améliorer les conditions de travail pour moi et les autres.

De quelle manière la syndicalisation aide-t-elle les personnes travaillant à la demande, et plus particulièrement les travailleuses?

HB : Personnellement, j'ai l'air jeune et je suis petite, donc beaucoup de clients et de restaurants me demandent mon âge et si j'ai légalement le droit de travailler. En tant que femme, tu dois faire face à des situations que les hommes n'ont pas à vivre, mais je ne savais pas que j'allais être critiquée pendant mon travail à cause de mon apparence, comme si je faisais quelque chose de mal. Je me sentais exclue.

JS : Il y a un risque qu'un client se plaigne à l'application et que tu perdes ton emploi.

HB : C'est arrivé. Des gens se sont plaints, et j'ai dû prouver mon identité sur l'application. Ces choses-là prennent du temps. Je veux juste travailler. Et parce que je suis une femme, les gens ont l'air de se dire qu'ils ont le droit de se plaindre. Ça me fait me remettre en question et douter de mon apparence. Je veux juste travailler, mettre du pain sur la table.

JS : Le travail de livraison est dangereux, et Hadil a parlé du harcèlement et de ce genre de violence. Quand tu livres à vélo, tu peux être la cible de la violence des automobilistes sur la route, et selon ma propre expérience, il est clair que le genre de la personne y est pour quelque chose. Il y a aussi des situations

dangereuses avec la clientèle. Et comme notre statut d'emploi est erroné, nous ne pouvons rien faire. Dans le système actuel, il n'y a aucune manière de signaler qu'un client s'est exhibé devant nous, par exemple. La syndicalisation n'est pas seulement une question d'obtenir le bon statut d'emploi, c'est aussi de pouvoir compter sur un syndicat qui peut déposer des griefs et mettre en place les mesures nécessaires pour que l'on puisse travailler en toute sécurité. Le risque que vivent les femmes, c'est un risque similaire à celui que vivent aussi les personnes immigrantes, racisées ou transgenres.

Je pense que dans notre secteur de travail, les femmes sont cachées. Les gens pensent qu'il n'y en a pas tant que ça, mais il y en a beaucoup. Parfois, l'émotion me prend à la gorge quand je pense au nombre de femmes qui font ce travail et qui ne pensent pas avoir le droit de dire qu'elles sont des employées, de faire partie d'un syndicat ou de se considérer comme de vraies travailleuses. Oui, la syndicalisation pourrait régler la question du statut d'emploi et améliorer les salaires, mais le vrai changement, selon moi, c'est qu'elle permettrait de créer un climat de travail où les femmes peuvent s'exprimer de manière collective. C'est ce qui fait cruellement défaut en ce moment dans les espaces réservés aux travailleurs et travailleuses et dans le travail à la demande. Les femmes doivent faire partie du processus décisionnel.

Est-ce aussi un problème au niveau du Syndicat? Comme rendre plus inclusifs le milieu du travail à la demande et le Syndicat?

JS : Je pense qu'il faut s'ouvrir à la possibilité de grandir, d'apprendre. La syndicalisation est vraiment une démarche commune d'apprentissage et de croissance. Les hommes de notre syndicat peuvent voir la réalité qu'Hadil, d'autres femmes et moi vivons. Le simple fait de nous côtoyer durant cette lutte en fait des témoins, ce qui leur permet de grandir et d'agir un peu différemment chaque jour. Sur le plan structurel, nous devons laisser la place aux femmes et respecter leurs limites. Il faut s'assurer de leur laisser une place concrète et de bâtir une structure qui leur donne l'occasion de contribuer au syndicat. J'ai hâte de voir ce que le syndicat fera dans la prochaine année, ce qu'il pourrait devenir avec plus de femmes impliquées et élues. Deux, ce n'est pas assez.

HB : Quand j'ai adhéré au syndicat, c'était très important que je me sente en sécurité et comprise. C'est aussi important d'avoir des discussions ouvertes et de trouver des solutions au lieu de juste rapporter les problèmes. Jennifer parle tout le temps des manières d'améliorer le comité des femmes et des personnes transgenres. Nous avons toujours le souci d'offrir un environnement où les gens se sentent bien. Le

syndicat doit être un endroit où tu te sens mieux. Ainsi, quand la vie est pénible, que le travail est pénible, tu as quelque part où aller.

JS : C'est mon rêve qu'un jour nous tiendrons nos assemblées générales dans une grande salle où les gens pourront amener leurs enfants, et nous pourrons leur offrir un service de garde. Il y en a tellement parmi nos membres qui ont des enfants et qui trouvent difficile de participer à une réunion de trois heures pour cette raison.

Qu'est-ce que l'avenir réserve au Collectif du travail à la demande? Qu'est-ce que vous aimeriez voir?

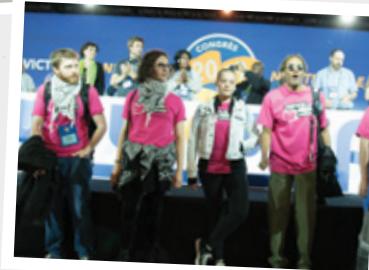
JS : Évidemment, nous allons obtenir l'accréditation. Quand je pense à tout ce que le Collectif pourrait être, je pense d'abord à la précarité de l'emploi, aux travailleuses et travailleurs qui, en bâtiissant notre syndicat, se sentiront idéalement moins à risque. Qu'est-ce que notre syndicat peut faire pour pallier cette précarité? Pour nous, c'est l'esprit de communauté, la garde d'enfants et le partage de nourriture. La sécurité est aussi très importante. J'espère que ce ne sera pas toujours vrai, c'est-à-dire que l'aspect collectif de notre syndicat se renforce concrètement. Comment le syndicat peut-il nous aider dans notre quotidien? Les gens s'allient pour se venir en aide.

HB : Je vois notre syndicat comme un milieu diversifié pour toutes les personnes qui se sentent exclues. Je veux que ce soit un endroit où tout le monde y trouve sa place, où, ensemble, nous travaillons à mettre en place de bonnes conditions de travail et un salaire suffisant de sorte que personne ne souffre.

Quand je me suis lancée dans la syndicalisation, j'ai reçu un appel qui m'a vraiment bouleversé. Cette personne a changé quelque chose en moi. C'était une mère monoparentale, et nous parlions des conditions de travail et de comment elle se sentait. Et elle m'a dit « Hadil, je suis une mère monoparentale et je ne peux pas acheter de lait pour mon bébé ». Je n'en croyais pas mes oreilles. C'est terrible. « Je dois prendre soin de mon bébé et je dois parfois l'amener au travail. » Quand elle m'a dit ça, j'ai trouvé la situation inacceptable; ce n'est pas juste une personne qui souffre, mais aussi ses enfants, tout ça parce que les patrons se fichent des gens qui travaillent pour eux. Tout ça va changer quand nous allons obtenir l'accréditation. Nous allons l'avoir, je sais que nous pouvons y arriver. Je ne veux plus que personne ne vive ce genre de situation. Je veux prendre soin des travailleuses et des travailleurs. Parce que cette femme a brisé mon cœur.



Travailleurs et travailleuses à la demande au congrès national du STTP de 2019



Aimeriez-vous ajouter quelque chose pour conclure?

JS : Il y a une chose que j'espère que tous les travailleurs et travailleuses des postes savent. Pour nous, notre adhésion au STTP va de soi. Même quand nous sommes dans la rue avec quelqu'un qui n'a jamais entendu parler du Collectif du travail à la demande, quand nous leur disons que nous faisons partie du STTP et que les travailleuses et travailleurs des postes de partout au pays sont solidaires, ils nous répondent que ça leur semble logique. Ce qui se passe avec le travail à la demande et les applications mobiles au Canada est en réaction à la force du STTP et des syndicats de la même trempe. J'aimerais en parler encore plus longtemps et expliquer aux travailleuses et travailleurs des postes à quel point le STTP correspond à ce que nous sommes. Il est inspirant de lutter aux côtés de travailleuses et travailleurs syndiqués, dont le travail, en partie semblable au nôtre, subit des transformations qui touchent aussi le travail à la demande.

HB : À l'heure actuelle, bon nombre de nos droits nous sont cachés et les patrons des applications mobiles ne nous disent rien. En tant qu'immigrante, en tant que travailleuse et en tant que femme, l'anxiété est constante. Je veux que les gens connaissent leurs droits, et je veux en créer de nouveaux, et de meilleurs.

Que veut dire être « TERF »?

TERF : féministes radicales qui excluent les personnes trans

Si vous croyez à la pleine égalité sociale, économique et politique des femmes, vous êtes probablement féministe. Croyez-vous aussi que les droits des femmes, des filles et des minorités de genre devraient être les mêmes que ceux du reste de la société? Si oui, félicitations, vous êtes féministes! Par contre, si vous n'êtes pas en faveur d'accorder les mêmes droits aux femmes trans, le terme « féministe » ne vous convient pas.

Il existe un mot pour désigner les féministes qui ne croient pas aux droits des femmes trans : les TERF, ou *Trans Exclusionary Radical Feminist* (féministes radicales excluant les personnes trans).

Le débat sur l'utilisation de l'acronyme TERF existe dans la plupart des groupes féministes et de minorités de genre. Certains trouvent le terme dénigrant et insultant, tandis que d'autres le considèrent essentiel pour distinguer les opinions transphobes des discours et revendications féministes.

Pour départager la question, il faut revenir aux principes fondamentaux du féminisme.

Au cœur de la pensée féministe se trouve la lutte pour l'obtention de la justice et de solutions aux inégalités entre les sexes. La priorité de l'idéologie et des principes féministes, c'est la réforme de ces normes, idées et valeurs patriarcales de la société dans laquelle nous vivons et grandissons qui profitent aux structures de pouvoir dominées par les hommes, un point c'est tout!

D'où vient le problème?

Certaines personnes considèrent que les femmes transgenres sont des hommes qui ne devraient pas avoir accès aux espaces réservés aux femmes, comme les toilettes publiques, ou les évènements organisés seulement pour des femmes.

Le mot « TERF » désigne un petit groupe de féministes qui ne croient pas que les femmes trans sont des femmes légitimes. Apparu vers la fin des années 2000, mais prenant racine dans les milieux féministes radicaux des années 1970, le terme vise à distinguer les féministes radicales favorables aux femmes trans de celles qui ne le sont pas. On attribue le descriptif abrégé et sa popularisation sur Internet en 2008 à Viv Smyth, une blogueuse féministe radicale cisgenre favorable aux personnes trans qui a pris position dans un débat sur l'accès à un petit festival de musique.

Le Michigan Womyn's Music Festival, ou MICHFEST, était un festival de musique au Michigan pour les femmes. Son site Web suggérait aux personnes n'ayant pas été désignées de sexe féminin à la naissance ou n'ayant pas toujours été perçues comme fille ou femme, tant à l'heure actuelle que dans un avenir éventuel, de ne pas venir.

Le festival a fait l'objet d'un billet de Viv Smyth, qui y décrit les « TERF » pour distinguer leurs opinions de celles d'autres féministes. Les organisatrices du festival, avance-t-elle, sont des TERF, des féministes radicales excluant les personnes trans.

Les TERF affirment que le genre est forcément pareil au sexe biologique, qui dépend des chromosomes d'une personne à sa naissance, et donc qu'il est binaire et irréversible.

Souvent, ces personnes allèguent que les femmes transgenres envahissent les espaces réservés aux femmes et s'approprient leurs droits (comme dans les compétitions sportives ou les toilettes). Il s'agit d'une insinuation dangereuse qui marginalise et exclut les femmes transgenres. Bien que ces arguments découlent parfois d'une crainte sincère de la violence contre les femmes, ils sont malavisés.

Les attaques contre les femmes trans sont parfois subtiles, parfois évidentes. Le déluge de tweets de l'auteure J. K. Rowling depuis juin 2020 en est un bon exemple. L'auteure a non seulement publiquement dit du mal des femmes trans, mais elle s'est ensuite braquée lorsqu'on le lui a reproché, ce qui a poussé un grand nombre de ses adeptes à se poser des questions sur ses motivations. J. K. Rowling a également remercié publiquement ceux qui la soutenaient, leur communiquant de la mésinformation sur la dysphorie de genre et sur les traitements médicaux douteux qui en soulagent les symptômes, comme les traitements hormonaux.

En septembre 2020, la parution de son livre *Sang trouble* a ravivé l'indignation. Le livre fait le récit d'un détective sur les traces d'un tueur en série cisgenre qui s'habille en femme pour chasser et tuer des femmes cisgenres. La critique du journal *The Telegraph* a résumé l'intrigue ainsi : « Ne faites jamais confiance à un homme en robe ».

Repérer les TERF dans les espaces virtuels

Il y a quelques manières de cibler les commentaires transphobes haineux en ligne. Un modèle compile des ensembles de données provenant d'une recherche d'expressions spécifiques afin de cibler et d'isoler ce genre de propos. Un autre modèle va plus loin et analyse la rhétorique des commentaires de TERF. Dans les deux cas, le but est de réduire le tort fait aux personnes trans. Mais Christina Lu et David Jurgens, chercheurs et auteurs de l'article « *The subtle language of exclusion: Identifying the Toxic Speech of Trans-exclusionary Radical Feminists* » (Les subtilités du langage de l'exclusion : repérer les propos toxiques des féministes radicales excluant les personnes trans), recommandent aussi l'adoption d'une approche équilibrée de réparation fondée sur le principe selon lequel les opinions d'une personne TERF pourraient être changées par la sensibilisation et l'information.

<https://aclanthology.org/2022.woah-1.8.pdf>



Prochaines étapes

Comme gardiennes et alliées actives de la communauté queer et de la diversité de genre, les féministes comme moi continueront de cheminer main dans la main avec les personnes trans et de créer des espaces sûrs et des réseaux inclusifs. Nous devons nous outiller davantage en continuant la sensibilisation, la formation et la mobilisation. Il est crucial de soutenir les personnes trans en étant attentives, à l'écoute et actives dans les espaces virtuels. De façon systématique, nous pouvons changer le discours public et lutter contre le langage transphobe.

Bref, remisez votre collection de livres Harry Potter de J. K. Rowling, expliquez pourquoi à vos enfants, et réécrivez votre propre version de l'histoire. À l'inverse du festival Michfest, qui a perdu tellement de commanditaires et de soutien que les organisatrices n'ont eu d'autre choix que de l'annuler en 2015, on voit émerger un peu partout de nouveaux festivals et d'autres évènements qui mettent à l'honneur l'inclusivité, la diversité et la camaraderie. Faites-en partie!

Dans la même veine, nous devrions aussi souligner le fait que J. K. Rowling n'a plus la mainmise sur nos chers Harry, Hermione et Ron. Nos héros de la sorcellerie perdurent, ainsi que notre version de Harry Potter que nous avons créée ensemble, sans J. K. Rowling. Et au bout du compte, nous savons quelle version est la bonne.

En tant que femmes et personnes qui s'identifient comme femmes, nous comprenons l'oppression que nous vivons, nous savons que le sexism et le patriarcat ont nui à toutes les générations de femmes qui nous ont précédées. Le langage anti-trans est un symptôme de cette oppression, et non une cause. Le travail qu'il nous reste à accomplir comprend la lutte contre le patriarcat. Nous l'avons déjà fait, et nous pouvons le refaire. C'est comme faire du vélo, et si vous ne savez pas en faire, prenez un tricycle et allons-y.

Travailleuse des postes de la Saskatchewan, Julee Sanderson est une militante de longue date du vaste mouvement de justice sociale. Elle a été élue 1^{re} vice-présidente nationale du STTP en 2019.



Femmes leaders

Pourquoi élire des femmes à des postes de direction est essentiel à l'avancement de nos objectifs.

La présence des femmes à la tête des entreprises aurait pour effet d'accroître la productivité, et ce, pour diverses raisons. Elles font preuve d'un meilleur leadership parce qu'elles ne craignent pas de prendre des initiatives, d'être résilientes, de chercher à s'améliorer et d'être axées sur les résultats. Elles ne redoutent pas de faire preuve d'intégrité et d'honnêteté. Voici les raisons pour lesquelles les entreprises gagneraient à accroître leur effectif féminin.

Les femmes constituent une source d'unité et de collaboration. Elles unissent les équipes et favorisent l'entraide. Bonnes communicatrices, elles aident à résoudre les conflits et améliorent les opérations quotidiennes d'une entreprise.

Les femmes n'ont pas de difficulté à créer un milieu de travail sain. Elles font généralement preuve d'empathie et d'ouverture aux autres. Elles connaissent les besoins de leur entourage et comprennent mieux la nécessité de maintenir un équilibre personnel et professionnel. L'intégration d'un plus grand nombre de femmes leaders permettrait donc de créer un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Les femmes gestionnaires favorisent un sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise. Résultat : elles ont de la facilité à susciter l'engagement au sein de leurs équipes. Elles sont des leaders bienveillantes. Elles adoptent un esprit de croissance et mettent l'accent sur les leçons tirées de leurs échecs, en cédant la place à l'apprentissage et à l'amélioration continus. Leur bienveillance crée un environnement psychologiquement sécuritaire pour les employés.

Lorsqu'elles sont confrontées à des crises et à des difficultés majeures, les femmes sont persistantes et ne renoncent pas facilement. Elles ont tendance à se battre



pour leurs idées tant que toutes les solutions de rechange ne sont pas épuisées. Elles sont résistantes sur les plans physique et psychologique et supportent bien la pression.

Les femmes ont une facilité à gérer plusieurs situations en même temps. Elles sont mères, filles, épouses, étudiantes, travailleuses et femmes au foyer, entre autres. Elles en tirent un avantage marqué puisqu'elles ont la capacité de faire face à diverses situations simultanément.

Valoriser le potentiel des femmes apporterait un avantage substantiel aux entreprises. Les femmes sont tout aussi compétentes que les hommes et sont souvent plus exigeantes envers elles-mêmes. Lorsque la parité est respectée, les décisions sont plus équilibrées et plus variées. Il est prouvé qu'une équipe de travail diversifiée est plus créative et plus favorable à l'innovation. Une équipe mixte apporte une plus grande diversité d'opinions, donc des débats plus approfondis.

Finalement, en engageant des femmes leaders, les entreprises auront des solutions mûrement réfléchies et sûrement plus efficaces à leurs problèmes. Les femmes leaders multiplieront ces possibilités, entretiendront une base solide et un terrain fertile pour se développer de façon durable. Les entreprises ont tout avantage à miser sur les femmes.

Ann Girard travaille à Postes Canada depuis 28 ans. Elle est factrice de relève à Terrebonne, déléguée sociale et membre du Comité national des femmes.





Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes



Je dis leur nom. Je me souviens. J'agis.
6 décembre 989

*Geneviève Bergeron – Hélène Colgan – Nathalie Croteau – Barbara Daigneault
Anne-Marie Edward – Maud Haviernick, - Barbara Klucznik-Widajewicz
Maryse Laganière – Maryse Leclair – Anne-Marie Lemay – Sonia Pelletier
Michèle Richard – Anne St-Arneault – Annie Turcotte*



Depuis des siècles, les femmes luttent pour l'égalité et contre l'oppression et, bien que certaines batailles aient été gagnées, les femmes sont toujours touchées de manière disproportionnée par toutes les formes de violence et de discrimination et ce, dans toutes les sphères de la vie. Les femmes peuvent accomplir des miracles lorsqu'elles travaillent ensemble, et le STTP le reconnaît. L'idée d'un livret de ressources est née dans la région de l'Atlantique et s'est développée grâce à l'apport du Comité national des femmes. Le livret de ressources est rempli de dates importantes, d'informations liées à la mise sur pied d'un comité local des femmes et d'extraits concernant les femmes tirés des statuts nationaux. Nous espérons qu'il vous sera utile.

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

