



la Rose

MAGAZINE



DEVENIR

Gwynndolyn

Récit personnel d'une transition

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

la Rose fait peau neuve

Depuis la fin des années 1990, le Comité national des femmes a fait de la publication *la Rose* son mode de communication privilégié avec les consœurs de l'ensemble du pays. Les consœurs et les membres qui s'identifient comme femmes reçoivent *la Rose* par la poste deux fois l'an. En plus des articles sur la lutte pour l'égalité ou sur l'histoire des femmes dans le mouvement syndical, *la Rose* présente des articles traitant de sujets difficiles, mais nécessaires, comme les violences à l'encontre des femmes, les viols commis par une connaissance, les meurtres et les disparitions de femmes et de filles autochtones.

La publication a évolué au fil des ans. Au cours du dernier mandat, des consœurs ont recommandé d'inclure dans le magazine *Perspective* du STTP un numéro de *la Rose*. Elles cherchaient principalement à joindre un vaste auditoire puisque *Perspective* est envoyé à tous les membres. Le premier numéro de *Perspective* à inclure *la Rose* est paru en 2020, et celle-ci dressait le portrait de cinq consœurs du STTP candidates aux dernières élections fédérales.

Vous aurez aussi peut-être remarqué le rajeunissement du logo et de la conception graphique de *la Rose*.

Cette année, *la Rose* a subi une autre transformation, qui est une source de fierté du Comité national des femmes. La publication est passée au format magazine. Ce format permet davantage de liberté créative sur le plan du graphisme et des photos. Il compte aussi un plus grand nombre de pages et, par conséquent, un espace accru pour y publier des articles, des renseignements et des reportages rédigés par des femmes à l'intention des femmes.

Au cours de la dernière réunion du Comité national des femmes, les consœurs ont fait un remue-méninges et se sont portées volontaires pour rédiger des articles. Ce premier numéro du magazine *la Rose* est une collection de récits personnels, de lettres d'opinion et d'articles sur la pandémie, les droits des femmes, les violences faites aux femmes et les services d'aide disponibles, la légalisation ou la décriminalisation du travail du sexe et le racisme. De plus, une consœur relate son expérience et son parcours en tant que femme transgenre.

Nous sommes fières et heureuses de présenter la toute nouvelle version de *la Rose* à toutes les consœurs du STTP.

Solidarité,

Jan Simpson
Julee Sanderson
Bev Collins

Au nom du Comité national des femmes



Dans le présent numéro :

Un vote crucial : celui des femmes	3	La pandémie de l'ombre	8
Travailleuse, enseignante, mère	4	Le congé pour violence familiale	10
Le racisme et la Manawan	5	Opinion : Décriminalisation ou légalisation du travail du sexe	12
Devenir Gwyndolin	6	Au front pendant la pandémie mondiale	13

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

Conception graphique : C. Benoit

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

Collaborateurs et collaboratrices : Gwendolyn, B. Collins, T. Jones, T. Langille, A. Lesage, S. Robinson, J. Sanderson, J. Simpson, E. Tobin et M. Wood

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



Un vote crucial : celui des femmes

Essayez d'imaginer un Canada où plus de la moitié de la population ne pourrait pas voter aux élections fédérales. Difficile, n'est-ce pas? Pourtant, l'interdiction de vote imposée aux femmes fait partie de l'histoire du Canada. Selon la *Loi électorale du Canada* de 1906, il est interdit à une femme, à un idiot, à un fou ou à un criminel de voter. Il peut être facile de rejeter ces faits troublants parce que jugés archaïques et non pertinents dans le Canada démocratique et progressiste d'aujourd'hui. Après tout, on nous a enseigné que les Canadiennes avaient obtenu le droit de vote dans les années 1920. Donc, le Canada serait sur le point de célébrer le 100^e anniversaire du droit de vote des femmes. Erreur! Il aura fallu attendre beaucoup plus longtemps.

Les luttes politiques sont souvent complexes, et celle du droit de vote des femmes ne fait pas exception. En 1917, alors que la Première Guerre mondiale tire à sa fin, le Parlement du Canada adopte la *Loi des élections en temps de guerre*. Cette loi accorde le droit de vote à l'épouse, aux sœurs et à la mère des soldats en service ainsi qu'aux femmes faisant partie de l'armée. Pour bon nombre de féministes, cette mesure n'est que symbolique. L'année suivante, le vote est accordé à d'autres femmes, « toutes les femmes » nous apprend-on, mais ce n'est pas vrai. Oui, les élections fédérales suivantes tenues en 1921 sont les premières à permettre aux femmes de voter. Toutes les femmes? Mais non!

Les femmes asiatiques n'obtiennent le droit de vote aux élections fédérales qu'en 1948. Les Inuits, pour leur part, l'obtiennent officiellement en 1950, mais il s'agit d'un geste trompeur sur le plan politique, car en raison de leur éloignement, leurs chances de se rendre à un bureau de vote sont pratiquement nulles. Enfin, en 1960, les femmes autochtones obtiennent le droit de vote. On peut alors dire que toutes les femmes au Canada ont le droit de vote aux élections fédérales.

La fête du Canada du 1^{er} juillet dernier a donc marqué le 60^e anniversaire du droit de vote des femmes.

L'année 2020 a été difficile. Nous avons compté sur nos dirigeantes et dirigeants élus pour nous renseigner et nous guider tout au long de cette pandémie qui, à l'échelle nationale et internationale, a créé une crise, sinon une catastrophe. Le Canada a connu un certain nombre d'élections provinciales qui se sont terminées par des résultats serrés, dont certains ont été contestés. Il y a aussi eu dans d'autres pays des élections controversées où chaque vote a été scruté à la loupe et où des recomptages ont été exigés. Étant donné que, au Canada, les femmes représentent une faible majorité de la population, elles peuvent, grâce à leur vote, élire des dirigeantes et dirigeants qui écoutent le point de vue des femmes et qui se soucient des valeurs chères aux femmes. Chaque vote compte. Aujourd'hui, plus que jamais, le vote des femmes, de chacune des femmes, est crucial.

Terraka (Terry) Jones est écrivaine et journaliste. Elle vit sur la côte sud-ouest de l'île de Vancouver. Elle est membre du STTP et travaille à l'établissement de traitement du courrier de Victoria.



**CHAQUE
VOTE COMPTE
AUJOURD'HUI,
PLUS QUE
JAMAIS,
LE VOTE DE
CHACUNE
DES FEMMES,
EST CRUCIAL**

Travailleuse, enseignante, mère :

Récit personnel : vivre la pandémie avec des enfants

Du jour au lendemain, le monde s'est arrêté. On aura beau dire tout ce qu'on voudra, l'arrivée de la Covid-19 dans nos vies a tout chamboulé, et ce, dans le monde entier. La vie telle que nous la connaissons ne reviendra possiblement jamais. Port du masque, distanciation sociale, confinement et au surplus, la fermeture des écoles. Mon cas n'est pas unique. La charge sur les femmes a augmenté en flèche pendant la pandémie. Laissez-moi vous raconter comment je l'ai vécu.

Lorsque le couperet est tombé, que le ministre a annoncé la fermeture des écoles pendant les deux premières semaines et qu'il y avait une possibilité que ça se prolonge jusqu'à la fin de l'année scolaire, j'ai reçu de la visite impromptue que je n'avais pas particulièrement envie de recevoir. Celle de l'anxiété.

Ce n'est pas un secret, mon anxiété et moi cohabitons depuis un bon bout de temps. En tant que femme et mère monoparentale, la terre venait d'arrêter de tourner. Mon cerveau, lui, avec l'aide de mon anxiété tournait à cent milles à l'heure. Comme notre travail est essentiel en temps de pandémie et que les directives gouvernementales faisaient en sorte que personne, mais bien personne ne pouvait entrer dans la bulle familiale pour prendre soin de mes enfants d'âge primaire, je ne voyais pas comment je pourrais assumer mes fonctions une semaine sur deux sans que mes enfants en paient le prix. Je n'en menais pas large.

Déjà que la société nous demande de travailler comme si nous n'avions pas de famille et d'éduquer nos enfants comme si nous n'avions pas de travail, je ne voyais plus clair. La convention collective nous interdit le télétravail en temps normal. Qu'est-ce que je vais faire? Ou est-ce que je vais mettre mes enfants pour pouvoir aller au travail? Qui pourra venir s'en occuper? Pourquoi ne nous aide-t-on pas et pourquoi me demande-t-on de remuer ciel et terre pour demander à Pierre, Jean et Jacques de garder mes enfants, défier les directives gouvernementales et mettre ma famille en danger en demandant à des inconnus de prendre soin de mes enfants au nom du sacro-saint travail? Les questions, les inquiétudes et les frustrations s'empilaient les unes sur les autres, et les émotions aussi. Beaucoup trop d'émotions lorsqu'on est en absence de réponses.



Par chance, j'ai eu de l'écoute. Je suis bien consciente que ce ne sont pas toutes les femmes qui auront eu de l'écoute et de l'accommodation de la part de leur employeur. On m'a accordé du télétravail pour m'aider. Quel soulagement! Du moins, c'est ce que je croyais. Ce n'est pas plus drôle de travailler de la maison alors que les enfants sont eux aussi confinés. J'ai fini par travailler plus. J'ai étiré mes journées de travail parce que je me sentais coupable de prendre le temps de dîner avec mes enfants ou de faire une brassée de lavage. Même gérer les petits conflits du quotidien faisait en sorte de rallonger ma journée de travail. Il n'était pas rare de commencer à 6 h et de fermer l'ordinateur à 17 h parce que j'avais pris un 5 minutes ici et là.

Puis, est venu le temps où on a imposé l'école à la maison. Ce fut un tout autre défi. Je devais gérer l'enseignement aux enfants, les rencontres vidéo avec la professeure en même temps que mes réunions, l'opposition des enfants qui se croyaient en longues vacances et qui refusaient tout travail scolaire. La charge mentale était immense.

Au moment d'écrire ces lignes, la vie s'est adoucie. Je réalise que les femmes jouent un rôle clé dans notre société. Je suis reconnaissante qu'on écoute mes inquiétudes et mes frustrations et qu'on me permette de ralentir pour pouvoir offrir à mes enfants un confinement sécuritaire tout en assumant mes fonctions. La vie telle qu'elle était avant ne reviendra peut-être jamais. J'ai eu une chance que d'autres n'aient pas et cela m'a permis de revenir à l'essentiel. Toutefois, je crois que les femmes doivent s'entraider et se soutenir en ces temps difficiles et incertains. Les employeurs auront eux aussi à s'adapter. Sans les femmes au travail, le monde ouvrier ne serait plus le même.

Stéphanie Robinson est permanente syndicale de la région du Montréal métropolitain, section locale de Montréal. Son emploi à la SCP est commis de vente au détail.



Le racisme et la Manawan

La mort de Joyce Echaquan, au Centre Hospitalier de Lanaudière, à Joliette, a suscité beaucoup d'indignation. Cette mère atikamekw de la Manawan s'est filmée en direct alors qu'elle appelait à l'aide. Durant ces derniers moments, on entend deux employés de l'hôpital tenir des propos racistes et disgracieux à son endroit. On lui aurait administré des médicaments par intraveineuse. Son cœur a cessé de battre peu de temps après.

Pourquoi a-t-elle eu le réflexe de prendre son téléphone et de filmer ces instants où elle est dans une chambre, seule et isolée? L'hôpital était au courant de ses problèmes de santé, puisqu'elle n'en était pas à sa première visite à l'établissement. Une chose est certaine, elle a mis en lumière le traitement qu'elle a subi, comme beaucoup d'autres probablement. Elle est devenue la voix de plusieurs. Le lendemain de son décès, des manifestations et des rassemblements ont eu lieu à Joliette et partout au Québec.

La Manawan est un territoire situé à environ 200 km au nord de Joliette, dans Lanaudière, une la région où j'ai grandi. Je suis née à l'hôpital où Joyce est décédée. Quand on allait à Joliette, on évitait d'y aller le 1^{er} du mois parce que les « Indiens » de la Manawan descendaient en ville à ce moment-là pour faire leurs commissions. À ma naissance, à la fin des années 1970, ma mère a demandé à l'infirmière si elle ne s'était pas trompée de bébé avec une petite Indienne de la Manawan. Pourtant, j'ai grandi dans une famille où la porte était toujours ouverte, pour n'importe qui. Notre famille avait des amis d'Amérique du Sud, un

de mes oncles était missionnaire, et nous n'avions pas de propos racistes à leur égard. Je crois que ma mère nommait les Autochtones de cette façon, car c'était ancré dans le langage populaire de les appeler comme ça, les « Indiens de la Manawan ».

Ma fille qui joue au ballon-balai m'a rapporté des propos racistes que d'autres jeunes filles de son équipe ont dit concernant les joueuses provenant des territoires autochtones. Elle était tellement mal à l'aise et ne savait pas comment réagir. Elle a fini par leur dire que ce n'était pas approprié de parler de cette façon et qu'elle n'acceptait pas ça. On peut constater que dans une même région, beaucoup de stéréotypes et de racisme se transmettent de générations en générations. Par chance, l'ouverture sur les autres et certains enseignants et enseignantes qui amorcent ce genre de discussion font en sorte que les jeunes de l'âge de ma fille sont capables de changer les choses en reconnaissant et en défendant les droits de tous et chacun.

Nous avons entendu trop d'histoires du genre de celle de Joyce pour rester insensibles. Il est trop facile de fermer les yeux et de dire que ça ne nous concerne pas. Nous devons être les alliés des femmes autochtones. Ces femmes qui sont marginalisées par l'Histoire ont tellement à nous apprendre. Nous devons continuer d'élever notre voix avec la leur. Continuons de nous informer et essayons de comprendre leur réalité au lieu de les pointer du doigt et de les juger comme certaines institutions le font.

Malgré trois enquêtes au Canada pour faire la lumière sur le traitement des Autochtones par les corps policiers et sur la situation des femmes et des jeunes filles autochtones disparues et ou assassinées, malgré des reportages au Québec qui dénoncent le traitement des femmes autochtones par la police, le premier ministre du Québec refuse de reconnaître le racisme systémique dont les Autochtones sont victimes.

Le racisme et la violence que les femmes des Premières Nations vivent a été filmé par cette mère atikamekw de 7 enfants. Elle a fait réagir le peuple québécois ainsi que les communautés autochtones qui se sont serré les coudes pour dénoncer l'injustice, et ont unis leurs voix pour exiger haut et fort une société plus juste, respectueuse et inclusive.



*Anny Lesage est dirigeante
des griefs de la région
du Montréal métropolitain
et membre de la section locale
de Montréal*

**Féministe chanceuse
d'avoir eu plus
d'opportunités que
d'autres**

DEVENIR Gwyndolin

Récit personnel d'une transition



Gwyndolin est une perle rare en Saskatchewan. Comme toutes les pierres précieuses, elle est belle, somptueuse et unique. Elle se distingue par sa force, sa durabilité et même ses contours imparfaits qui, à vrai dire, la rendent étincelante. Il y a cinq ans, elle a entrepris une transition d'homme à femme. En intégrant son vrai moi, elle a trouvé non seulement une confiance qui lui manquait depuis longtemps, mais aussi une voix dans sa communauté.

Une découverte époustouflante

Gwyndolin a grandi sans penser aux questions de genre. En fait, avant l'école secondaire, elle ne savait même pas que les personnes transgenres existaient. « Quand j'étais plus jeune, j'ignorais qu'il y avait des ressources et de l'information sur les personnes transgenres et les communautés LGBTQIA+, dit-elle. Je me doutais bien que quelque chose clochait chez moi, mais je ne savais pas quoi. »

Elle a souffert en silence, a eu de sombres pensées, allant même jusqu'aux idées suicidaires. Elle était seule et se refermait sur elle-même. « La première fois que j'ai rencontré des personnes transgenres et non binaires, j'ai été époustoufflée. Et si j'étais une femme transgenre? » Cette pensée ne me quittait plus. J'ai alors entrepris le parcours vers mon moi authentique. »

Elle a commencé à faire des recherches : que signifie être transgenre, comment se fait la transition? Savoir pourquoi elle se sentait ainsi a été un grand soulagement. La transition n'est toutefois pas un processus facile et, pour Gwyndolin, elle a été épuisante sur les plans émotionnel, physique et financier, même si, au bout du compte, elle a valu la peine.

Aujourd'hui, en Saskatchewan, il y a des communautés LGBTQIA+ fortes et dynamiques, mais les personnes ouvertement transgenres étaient bien rares à l'époque. Difficile alors d'être au courant des ressources destinées à la communauté.

Gwyndolin obtient l'appui de la plupart des membres de sa famille, et elle sait qu'elle a de la chance, mais tout n'a pas été facile, loin de là. Il y a aussi eu des frictions, et bon nombre de ses proches amis l'ont abandonnée au moment de sa transition.

N'ayant pu bénéficier des conseils d'une personne d'expérience, Gwyndolin a été laissée à elle-même dans tous les aspects de sa transition, ce qui a inévitablement entraîné des erreurs, y compris une dette de 60 000 \$. En raison de son expérience, elle adopte un rôle de « lionne » auprès de personnes trans qui vivent des moments difficiles, leur offrant les conseils qu'elle-même n'a pas obtenus. « J'ai aidé certaines personnes à prendre conscience de leur identité et j'en ai encouragé d'autres à être plus

courageuses, dit-elle. Quand je regarde en arrière, je vois que j'ai modifié le cours de la vie de certaines personnes. À l'époque, je ne suis pas rendu compte que je les avais inspirées à s'affirmer. »

Une histoire de discrimination

Le mot « transgenre » est un terme générique qui englobe les personnes dont l'identité de genre diffère du sexe assigné à la naissance. Même s'il a fallu attendre la fin des années 1990 avant que le terme soit utilisé et défini, il reste que, de tout temps, il y a eu des personnes correspondant à cette définition.

La société n'a jamais été tendre envers les personnes transgenres. Les films et les médias les dépeignent comme des tueurs en série ou en font l'objet de blagues. La société a appris à avoir peur ou à se moquer des personnes transgenres. Le documentaire *Identité trans : au-delà de l'image*, actuellement diffusé sur Netflix, explique ce phénomène, et il serait important qu'il soit vu par le plus grand nombre.

« Je trouve fâchant que les personnes trans doivent se battre pour être elles-mêmes et qu'elles doivent en plus combattre la haine et la discrimination, déplore Gwyndolin. Pour ma part, je m'impose de toujours avoir un comportement exemplaire pour ne pas donner une mauvaise impression aux gens qui croisent la route d'une personne trans pour la première fois. J'aurais peur qu'ils se servent d'un seul mauvais exemple pour nous dénigrer. »

Je m'appelle Gwyndolin

Pour les personnes trans, se sentir en sécurité dans la société passe d'abord par se sentir en sécurité au travail. Le sentiment de sécurité se traduit souvent par un sentiment de respect. Gwyndolin travaille à Postes Canada, à Saskatoon, depuis plus de 10 ans. Elle a fait face à la résistance de certains superviseurs lorsqu'elle leur a demandé d'informer ses collègues et confrères de travail du nom et des pronoms qu'elle souhaitait utiliser. Les nom et pronoms sont les moyens les plus faciles de reconnaître l'identité d'une personne, mais certains superviseurs se sont sentis obligés d'attendre la permission de la haute direction pour donner suite à une simple demande.

Gwyndolin n'a pas voulu s'en laisser imposer. Elle s'est adressée directement à son syndicat et, ensemble, ils ont remédié à la situation, qui n'aurait jamais dû poser problème au départ. « J'ai vu des gens se moquer des hommes efféminés et les traiter de filles, ce qui est carrément inacceptable, mais dans le cas d'une femme transgenre, ils vont refuser d'utiliser son nom? » Le fait de faire fi de l'identité fondamentale d'une personne trans est un geste blessant et homophobe.



J'ai été attirée par le personnage de Gwyndolin dans un jeu vidéo. Gwyndolin est une beauté mystérieuse et authentique, une divinité, une déesse. Son nom et son tempérament sont uniques, tout comme moi, et elle a les mêmes valeurs que moi. Elle est protectrice et, dans sa quête pour obtenir l'approbation de son père, elle ne tolère aucune injustice.

Elle a aussi demandé à son lieu de travail d'installer une toilette neutre. Elle a été surprise, peu de temps après, de constater l'existence d'une toilette « familiale ». Elle aurait aimé qu'on parle d'une toilette neutre. « Le titre est important. Oui, j'ai obtenu ce que je demandais, mais le message était tout aussi important, et il n'a pas été envoyé. »

La route a été parsemée d'obstacles et de revers, mais Gwyndolin n'a pas ressenti beaucoup de résistance de la part de ses confrères et collègues de travail. « Au début, quand j'ai commencé à porter de nouveaux vêtements, j'étais terrifiée à l'idée qu'on se moque de moi, dit-elle. Certaines personnes ont ri, d'autres ont fait des commentaires désobligeants dans mon dos, mais la plupart semblaient à l'aise avec la situation. Au fil des ans, j'ai l'impression que les gens m'ont de mieux en mieux soutenue dans ma transition au travail. »

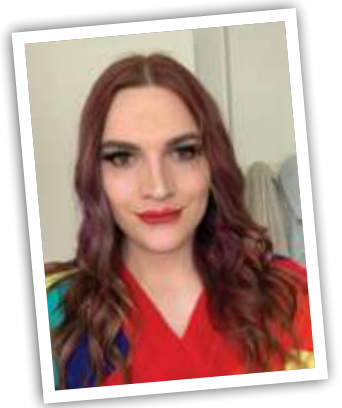
Le changement à petites doses

La pandémie a été difficile pour la plupart d'entre nous, y compris Gwyndolin. « Je me suis battue si fort pour mon corps, pour ma transition, et je suis devenue très sociable, ajoute-t-elle. Je me suis endettée et c'en valait la peine parce que je vivais enfin la vie que je voulais, puis la pandémie est arrivée et je me suis sentie à nouveau seule et isolée. »

Bien que l'année ait été difficile, Gwyndolin entrevoit l'avenir avec espoir. Les personnes transgenres ont toujours été sur la ligne de front : elles se battent pour l'égalité et la justice, entreprennent de nouvelles démarches et se lancent dans l'arène politique. Au cours des cinq dernières années, un premier maire ouvertement transgenre a été élu au Québec, et l'État du Delaware a élu son premier sénateur transgenre.

De nouveaux alliés ont fait surface au cours des dernières années, et Gwyndolin les encourage à s'informer sur les enjeux liés aux communautés LGBTQIA+. Elle répète à qui veut l'entendre que la lutte pour l'égalité en vaudra toujours la peine – qu'il s'agisse de tenir tête à des esprits bornés, de participer à un défilé, de voter pour un parti politique qui soutient les droits des minorités et milite pour la diversité – tous et toutes, nous pouvons devenir des alliés.

« Je n'essaie pas de me conformer à l'image de la femme parfaite que nous présente la société. Ma beauté, c'est moi qui la fait. »



Elle considère le syndicat comme un vecteur important de changement. « Nous nous sommes unis pour lutter contre la cupidité de Postes Canada; nous devons maintenant nous unir pour atteindre l'égalité. »

À tous ceux et celles qui se cherchent, Gwyndolin les implore de ne pas attacher trop d'importance à l'étiquette, mais de se concentrer sur ce qui leur semble juste. « Les pièces du casse-tête finiront par s'emboîter. », conclut-elle.

La pandémie de l'ombre

Les violences contre les femmes et les filles en temps de pandémie

Après une année de pandémie, de nombreux pays, y compris le Canada, continuent d'appliquer différentes formes de confinement et d'ordonnances de demeurer à la maison dans l'espoir de freiner la transmission du virus causant la COVID-19 et de maintenir les gens en santé et en sécurité.

Ces mesures de protection ont malheureusement amplifié un autre danger : les violences infligées aux femmes et aux filles. Les Nations Unies qualifient de « pandémie

de l'ombre » la hausse sans précédent des violences contre les femmes et les filles, en particulier la violence conjugale, depuis le début de la pandémie de COVID-19.

Une tempête parfaite

Même avant le début de la pandémie, une femme sur trois dans le monde était victime de violences physiques ou sexuelles perpétrées dans la grande majorité des cas par un partenaire intime. Au Canada, les statistiques sont tout aussi sombres : *environ tous les six jours, une femme est tuée par un partenaire intime.*

Il n'est pas compliqué de comprendre comment pareille situation se produit. Les mesures prises pour nous protéger de la COVID-19 sont aussi celles qui maintiennent les victimes isolées, avec leur bourreau. De plus, bien des services destinés aux victimes de violences sont fermés, réduits, fournis en ligne seulement ou remplis à pleine capacité.

Dans un sondage publié par Statistique Canada au début d'avril dernier, une femme sur dix affirmait ressentir une « grande ou très grande » inquiétude devant la possibilité de subir de la violence conjugale en raison, à lui seul, du stress généré par le confinement.

Cette inquiétude était fondée. En effet, un rapport national publié en novembre dernier par l'organisme Hébergement femmes Canada indique une hausse de la fréquence et de la gravité des violences contre les femmes depuis mars 2020, date à laquelle des mesures de confinement, découlant de la santé publique, ont été imposées dans différentes provinces.

Sans le répit que leur procurait la sortie du foyer pour aller au travail, à l'école ou à des activités sociales, les femmes victimes de violences doivent rester avec leur bourreau 24 heures sur 24, sans aucune possibilité, ou presque, de pouvoir demander de l'aide.

Effets à long terme

Il ne faut pas sous-estimer les effets de la pandémie sur les femmes et les filles. La Commission canadienne des droits de la personne a déclaré que ces effets, qui touchent les femmes de façon disproportionnée, pourraient avoir de graves conséquences à long terme, et que la pandémie risquait fortement de balayer les avancées réalisées en matière d'égalité entre les sexes au Canada.

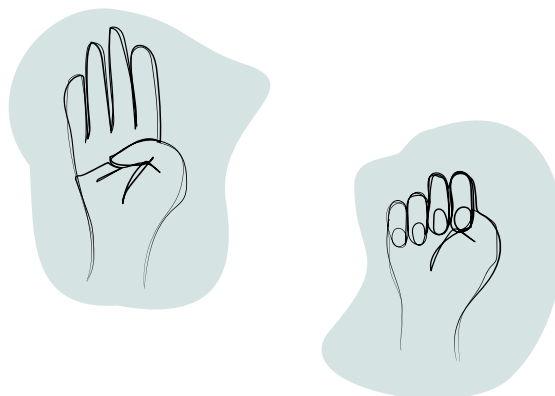
Les femmes et les enfants figurent parmi les groupes les plus durement touchés par les conséquences de la pandémie. Les barrières socio-économiques sont encore plus grandes pour les femmes racisées, les femmes autochtones, les femmes réfugiées, les mères célibataires à faible revenu, les femmes LGBTQ2I+ et les femmes ayant des limitations fonctionnelles ou une maladie mentale. Pour les femmes, la situation actuelle fait peser un risque accru de perte d'emploi, de pauvreté, d'insécurité alimentaire, de perte de domicile et de violence conjugale.

Un sondage réalisé par la Banque royale du Canada et publié en novembre dernier indique que, entre février et octobre 2020, plus de 20 000 femmes ont quitté le marché du travail, une donnée statistique que certains comparent à un exode massif. Pour celles qui veulent quitter un conjoint violent, l'un des obstacles qui se posent est la capacité de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants. Si les femmes continuent de perdre leur emploi, il leur sera de plus en plus difficile de quitter un conjoint violent.

Services destinés aux femmes victimes de violences

Les femmes qui sont isolées avec un conjoint violent voient les possibilités de demander de l'aide fortement limitées. Étant donné que la plupart de ses activités se déroulent maintenant en ligne, la Fondation canadienne des femmes a conçu un outil permettant à celles-ci de demander de l'aide grâce à un geste de la main. Ce geste, fait d'une seule main durant un appel vidéo, permet à la personne d'exprimer en silence un appel à l'aide et son souhait que quelqu'un communique avec elle de manière sécuritaire.

Geste de la main



Liens vers d'autres services destinés aux femmes, à l'échelle nationale, aux prises avec une situation de violence conjugale :

<https://canadianwomen.org/fr/appel-a-l-aide/>

<https://sosviolenceconjugale.ca/fr/ressources>

Tracey Langille est secrétaire-trésorière de la section locale de Hamilton. Elle est factrice motorisée au centre de livraison de Burlington, en Ontario.



Le congé pour violence familiale

Ce qu'il faut savoir sur les modifications apportées au Code canadien du travail

Selon le *Code canadien du travail*, les employées et employés à plein temps et à temps partiel qui sont victimes de violence familiale ont droit à un maximum de dix jours de congé par année civile. S'ils comptent au moins trois mois de service continu, les cinq premiers jours de ce congé leur sont payés. De plus, le *Code* prévoit un congé non payé de 15 semaines par année civile en cas de violence familiale ou sexuelle.

Certaines provinces prévoient un congé d'une durée accrue en cas de violence familiale

Manitoba : 17 semaines de congé non payé;

Québec : Jusqu'à 26 semaines de congé non payé par période de 12 mois;

Nouveau-Brunswick : Jusqu'à 16 semaines d'affilée de congé non payé;

Nouvelle-Écosse : Jusqu'à 16 semaines d'affilée de congé non payé.

Employées et employés de Postes Canada

- L'ensemble des employées et employés ont droit au congé;
- Les employées et employés comptant au moins trois mois de service continu ont droit au paiement des cinq premiers jours du congé;
- Les employées et employés doivent aussi avoir des heures à leur horaire de travail pour la période où le congé est demandé.

REMARQUE : Si l'enfant de l'employée ou de l'employé est victime de violence familiale, l'employée ou l'employé est admissible au congé.

Ce qu'il faut savoir :

Le congé pour violence familiale peut être pris au moment où l'employée ou l'employé, ou son enfant :

- a été victime de violence familiale;
- nécessite des soins médicaux;
- nécessite une aide psychologique ou d'autres types de services;
- doit déménager;
- doit obtenir une assistance juridique ou judiciaire;
- doit se préparer en vue de procédures juridiques ou y participer.

Les employées et employés seront tous payés en fonction de leur horaire de travail prévu.

Ce qu'il faut faire :

Employée et employé

- Si vous voulez vous prévaloir de ce congé, vous devez en informer votre chef d'équipe.

Chef d'équipe

- Parlez avec l'employée ou l'employé et dites-lui que le Programme d'aide aux employés (PAE) fournit un service de soutien.
- Donnez-lui le numéro de téléphone du PAE : 1-866-565-4903.
- Il est essentiel de protéger la confidentialité des renseignements.
- L'employée ou l'employé n'a pas à fournir quelque document que ce soit.
- Quand une telle situation survient, et que vous estimez avoir besoin de directives, adressez-vous à votre supérieur immédiat ou au responsable des ressources humaines.

Utilisez les codes de congé suivants :

Codes à indiquer dans le SAP :

Membres de l'unité urbaine :

- **9200 – Congé spécial** (congé payé)
- **9310 – Besoins personnels** (congé non payé)

FFRS et ERP

- **800 – Autre congé payé**
- **410 – Congé non payé** – Demande de l'employée ou l'employé

ERSA

- **112 – Formation** – Autre (congé payé)
- Aucune mesure nécessaire pour un congé non payé

Autres employées et employés (sauf membres de l'unité urbaine, FFRS, ERP et ERSA)

- **9200 – Congé spécial**
- **9410 – Autre congé non payé** – Demande de l'employée ou l'employé

Statistiques de 2018 sur la violence entre partenaires intimes au Canada (affaires déclarées par la police)

Province	Total	Taux par tranche de 100 000 personnes
Terre-Neuve-et-Labrador	1 472	328
Île-du-Prince-Édouard	392	307
Nouvelle-Écosse	2 682	330
Nouveau-Brunswick	2 182	368
Québec	22 515	324
Ontario	28 626	243
Manitoba	6 250	592
Saskatchewan	5 919	655
Alberta	13 896	400
Colombie-Britannique	11 723	277
Yukon	357	1 063
Territoires du Nord-Ouest	1 143	3 233
Nunavut	1 100	4 205

*Selon les données les plus récentes de Statistique Canada

Melanie Wood, FFRS à Regina, est permanente syndicale dans la région des Prairies et membre du Comité national des femmes.



Décriminalisation ou légalisation du travail du sexe

Le Comité national des femmes du STTP n'a jamais eu peur de s'attaquer à des sujets difficiles et percutants qui favorisent le débat et l'expansion des connaissances. En préparant la dernière réunion, qui s'est tenue en octobre 2020, j'ai su que je voulais poursuivre dans cette veine. J'ai donc invité des intervenantes à parler du sujet souvent mal compris du travail du sexe.

Le Comité compte plusieurs nouvelles consœurs, dont moi-même, et j'espérais que nos conférencières (une ancienne travailleuse du sexe et une autre qui travaille toujours dans le domaine) pourraient favoriser une discussion sur le sujet et sur la politique nationale C-16 du STTP (*Légalisation de la prostitution*¹).

Avant la réunion, j'ai reçu plusieurs demandes de renseignements de la part de consœurs relativement à cette discussion. Je ressentais une effervescence nerveuse de la part des participantes, et j'étais pleine d'espoir tout en affichant un optimisme prudent.

L'une des premières constatations qui s'est dégagée au début de la discussion est que la politique C-16 de nos statuts nationaux, bien que progressiste lors de son adoption (date ou année), est en fait un peu dépassée et ne correspond pas à ce que les personnes progressistes et certains groupes féministes réclament maintenant.

La légalisation signifierait la réglementation de la prostitution, accompagnée de lois précisant où, quand et comment la prostitution pourrait avoir lieu. La décriminalisation, pour sa part, éliminerait les lois qui criminalisent la prostitution et interdirait à l'État et aux forces de l'ordre d'intervenir dans toute activité ou transaction liée à la prostitution, à moins que des lois ne s'appliquent.² Faire une distinction entre la légalisation et la décriminalisation n'est pas une affaire banale même si, pour certains, il s'agit d'un sujet un peu tabou. À la suite de sa légalisation, le travail du sexe ne serait légal que dans certaines conditions, telles que précisées par l'État. En revanche, si le travail du sexe est décriminalisé, toutes les mesures législatives concernant la prostitution seront éliminées. Toutefois, les travailleuses et travailleurs du sexe seront toujours tenus de se conformer aux lois en vigueur, comme c'est le cas dans tout autre secteur d'activité.³

D'autres pays ont adopté des modèles de décriminalisation. La Nouvelle-Zélande, par exemple, se concentre désormais sur la protection de la santé des travailleuses et travailleurs du sexe, tout en éliminant les formalités administratives superflues. Après la décriminalisation du travail du sexe au Nevada et au Rhode Island, ces deux États américains ont constaté une réduction significative des cas de maladies transmises sexuellement. Les Pays-Bas, l'Autriche, l'Allemagne et le Royaume-Uni débattent également des modifications à apporter aux lois existantes.

Alors, pourquoi parle-t-on du « travail du sexe »? Pour dire les choses simplement, même si le mot « prostitution » sera toujours attribué à l'échange de services sexuels contre de l'argent, il s'agit, si on recadre le message, d'un travail au même titre que toute autre occupation, d'où la nécessité d'accorder des protections aux travailleuses et travailleurs du sexe. Nous pourrions, à partir de là, entamer une conversation et faire tomber une partie des préjugés.

En 2013, la Cour suprême du Canada a statué que la criminalisation du travail du sexe encourage la violence et viole les droits de la personne des travailleuses et travailleurs du sexe. Pourtant, aucune mesure n'a été prise pour abroger les lois et règlements qui exposent les travailleuses et travailleurs du sexe à des risques au quotidien.⁴

En juin 2014, le gouvernement conservateur de Stephen Harper a fait adopter le projet de loi C-36, qui est une réforme du droit pénal en matière de prostitution. Les partisans de la décriminalisation soutiennent que cette loi crée une multitude de conditions encore plus dangereuses pour les travailleuses et travailleurs du sexe. Une foule de syndicats et d'organismes de la société civile exigent son abrogation, tandis que des groupes de défense des droits de la personne réclament des protections pour les travailleuses et travailleurs du sexe. Un certain nombre se sont d'ailleurs syndiqués pour manifester leur solidarité, réclamer des protections et des droits en tant que travailleuses et travailleurs, faire tomber les barrières et obtenir un accès accru à la justice, aux services de santé, aux avantages sociaux et aux protections.

Vous pouvez vous joindre à l'appel à l'action en signant la pétition de Move Up, une section locale de la Colombie-Britannique du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB). Le STTP est fier d'avoir signé la pétition, comme l'ont fait d'autres syndicats et de plus de 130 organisations de la société civile. Tous ces signataires exigent la décriminalisation du travail du sexe et l'abrogation de la loi C-36.

La pétition sera accessible en ligne jusqu'au 30 mars 2021 à l'adresse suivante : <https://petitions.noscommunes.ca/fr/Petition/Details?Petition=e-3132>



Nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir vers la justice, la liberté et la protection des droits des femmes, et ce n'est pas en le demandant poliment que nous obtiendrons gain de cause.

Julee Sanderson
1^{re} vice-présidente nationale

1. STTP - 2020-01-10 – Statuts nationaux
2. Des travailleuses du sexe expliquent la différence entre légalisation et décriminalisation – article de Business Insider
3. « The difference between decriminalisation and legalisation of sex work » (www.newstatesman.com)
4. Action Canada pour la santé et les droits sexuels (www.actioncanadashr.org/fr)
5. Fiche d'information : Réforme du droit pénal en matière de prostitution : Projet de loi C-36, Loi sur la protection des collectivités et des personnes victimes d'exploitation (www.canada.ca)
6. « The difference between decriminalisation and legalisation of sex work » (www.newstatesman.com)

Au front pendant la pandémie mondiale

La COVID-19 s'est imposée dans nos vies à une vitesse fulgurante, déstabilisant nos acquis et nos habitudes de vie. Cette menace est arrivée sans crier gare et a pris pour cible la planète entière, s'attaquant aux gens les plus vulnérables de la société.

Ce mal invisible a mis en lumière les emplois essentiels qui, jour après jour, devaient continuer pour combler nos besoins primaires. L'un des domaines les plus importants a été sans contredit le domaine de la santé et des soins. Le télétravail est impossible pour les travailleurs et travailleuses des hôpitaux, des résidences pour personnes âgées, ou des soins à domicile. Ces personnes, qui sont principalement des femmes, comme c'est souvent le cas dans le domaine des soins, ont mis de côté leur crainte afin de servir la population en cette période de crise.

Cette pandémie mondiale a également mis en lumière une réalité que nos dirigeantes et dirigeants ont toujours voulu éclipser : le manque de reconnaissance salariale pour ce type d'emploi.

C'est bien connu : les emplois majoritairement occupés par des femmes sont moins bien rémunérés comparativement à ceux majoritairement occupés par des hommes. Cette réalité est encore plus évidente

maintenant que nous savons quels emplois sont vraiment essentiels dans notre société. Les préposés et préposées aux bénéficiaires, les infirmières et infirmiers auxiliaires, et travailleurs et travailleuses des cuisines et de l'entretien ménager ont enfin pu quitter l'ombre et briller grâce à l'importance de leur travail. Malheureusement, cette visibilité a également mis au jour la piètre reconnaissance de leur employeur à leur égard.

Si nous devons retenir une chose de cette crise, c'est bien cette réalité. Nous devons forcer nos dirigeantes et dirigeants à revoir les conditions de travail de ces groupes de travailleurs et travailleuses que l'on a affectueusement surnommés les « anges » afin de leur démontrer tout le respect qu'ils méritent pour avoir tenu à bout de bras la santé et le bien être des plus vulnérables. Tôt ou tard, nous aurons besoin que ces anges prennent soin de nous, que ce soit sur une courte ou une longue période, ou à la fin de notre vie. La bienveillance et le don de soi doivent être quantifiables et récompensés à leur juste valeur. Il ne suffit pas de dire « merci ». Il faut que notre gratitude se traduise par de bonnes conditions de travail et une rémunération adéquate.



Nancy Beauchamp, employée de Postes Canada depuis bientôt 26 ans, est membre de l'unité rurale et suburbaine. Elle milite au sein du Syndicat depuis 2002 et occupe le poste de directrice nationale de la région du Montréal métropolitain depuis 2019.

Pionnières

ELLES ONT MARQUÉ LE STTP

**JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES
8 MARS 2021**

CONSULTEZ NOS RÉSEAUX SOCIAUX POUR EN APPRENDRE D'AVANTAGE SUR LES FEMMES INSPIRANTES QUE NOUS METTONS EN VEDETTE CETTE ANNÉE.

[illegible]

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

