



PAS DE VICTOIRE
SANS LUTTE!
NO STRUGGLE,
NO VICTORY!

MAY 13-17 MAI
TORONTO ONTARIO

377 RUE BANK STREET
OTTAWA, ONTARIO
K2P 1Y3

613-236-7238
FAX: 613-563-7861
WWW.CUPW-STTP.ORG

cupw•sttp

RAPPORT SUR LES **ACTIVITÉS DE SYNDICALISATION**

CANADIAN UNION OF POSTAL WORKERS
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES

Bâtir notre syndicat — Bâtir notre pouvoir.

Comme le dit le musicien et militant Steve Earle durant ses spectacles, « Si vous avez un patron, vous avez besoin d'un syndicat. » Des groupes de travailleuses et travailleurs unis ont toujours été à l'avant-garde du progrès social, et le STTP est bien conscient de cette réalité. Depuis la grève sauvage de 1965 qui a mené à la fondation du STTP, en passant par la grève de 42 jours pour l'obtention du congé de maternité payé et la longue bataille pour la syndicalisation des factrices et facteurs ruraux et suburbains, les travailleuses et travailleurs des postes ont toujours su, grâce à l'action et à la mobilisation, montrer le pouvoir de la solidarité ouvrière.

Malheureusement, le taux de syndicalisation a chuté dans l'ensemble du Canada et du Québec. Il est passé de près de 38 % en 1984 à un peu moins de 29 % en 2014.¹ Ce déclin s'est fait au même rythme que la montée du néolibéralisme et des politiques économiques antisyndicales qui l'accompagnent. La transformation des emplois, qui sont passés des secteurs industriel et manufacturier aux secteurs de la vente au détail et des services, jumelée aux attaques contre les lieux de travail syndiqués, ont contribué à la baisse du taux de syndicalisation. Les accords de libre-échange ont permis aux entreprises de déplacer plus facilement leurs activités à l'étranger, ce qui exerce des pressions à la baisse sur les salaires partout au pays. Résultat : les travailleuses et travailleurs doivent faire des pieds et des mains pour arriver à joindre les deux bouts.

Les travailleuses et travailleurs des postes ont vu ces changements se produire autour d'eux. Nombre de gouvernements successifs ont tenté d'imposer des compressions dans le service postal. Certains ont même travaillé activement à sa privatisation. Néanmoins, dans le secteur public, le taux de syndicalisation est demeuré assez stable, oscillant autour de 70 %. Le déclin est en grande partie survenu dans le secteur privé. En 2014, le taux de syndicalisation du secteur privé était de 15,2 %.² Cette diminution du taux de syndicalisation a mené à une augmentation des emplois temporaires et à temps partiel et du travail mal rémunéré qui offre peu d'avantages sociaux, voire aucun.

Sachant que les travailleuses et travailleurs syndiqués gagnent en moyenne 5,28 \$ de plus l'heure³, et bénéficient de régimes de soins de santé et d'avantages à la retraite dont sont privés la plupart des travailleuses et travailleurs non-syndiqués, pourquoi les travailleuses et travailleurs n'adhèrent-ils pas aux syndicats en plus grand nombre? Toutes sortes de facteurs complexes expliquent la situation.

Premièrement, les changements apportés aux lois du travail au cours des dernières décennies ont grandement favorisé les employeurs. Dans de nombreuses provinces canadiennes, le processus d'accréditation est conçu pour compliquer la tâche aux syndicats. Plusieurs provinces imposent la tenue d'un vote pour confirmer la volonté des travailleurs et travailleuses d'adhérer au syndicat, et ce, même lorsque la grande majorité d'entre eux ont déjà signé une carte de demande d'adhésion. Puis, entre le dépôt de la demande d'accréditation et le vote, l'employeur fait campagne contre le syndicat. Souvent, les employeurs n'hésitent pas à faire appel à des entreprises qui se spécialisent dans des activités destinées à faire échec aux campagnes de syndicalisation.

Deuxièmement, l'organisation du travail a changé. L'augmentation des emplois temporaires et à temps partiel oblige de nombreux travailleurs et travailleuses à occuper plusieurs emplois ou les constraint à vivre dans la peur de perdre l'emploi qu'ils occupent. Cette situation, jumelée aux longues heures de travail mal rémunérées et à la hausse du coût de la vie, décourage les travailleurs et travailleuses et les prive de l'énergie dont ils ont besoin pour entreprendre des démarches en vue de se syndiquer. La peur peut être un puissant facteur de motivation, mais elle peut aussi avoir un effet paralysant.

Ces explications peuvent rendre la tâche intimidante, mais elles ne doivent pas nous dissuader de tenter de syndiquer ces travailleurs et travailleuses. En fait, c'est précisément à cause de ces conditions difficiles que nous devons redoubler d'efforts pour les syndiquer.

Le STTP, un syndicat engagé dans la syndicalisation

Le Syndicat croit fermement en l'importance de la syndicalisation. Notre orientation en la matière trouve ses racines dans nos statuts nationaux :

« Le syndicat est conscient du fait que l'existence d'un nombre important de travailleuses et travailleurs non-syndiqués permet une exploitation et une oppression massive de ceux-ci par les employeurs ainsi qu'un affaiblissement fondamental de tout le mouvement syndical. » (Politique B-9 des statuts nationaux du STTP)

Le Syndicat a entrepris de syndiquer des groupes de travailleuses et travailleurs parmi les plus vulnérables au Canada et au Québec. Après tout, nul besoin de chercher bien loin quand on travaille à Postes Canada.

En tant que syndicat étroitement lié à un seul employeur, nous avons souvent axé nos efforts sur la syndicalisation de travailleuses et travailleurs non-syndiqués ayant un lien direct avec le service postal. Notre plus grande victoire à cet égard a été l'adhésion au STTP des 6 600 factrices et facteurs ruraux et suburbains. Comme l'ont écrit l'ancienne présidente nationale du STTP, Deborah Bourque, et le directeur des recherches du STTP, Geoff Bickerton, « *[Traduction] En termes d'importance stratégique... il n'y avait pas de groupe plus important que celui des factrices et facteurs ruraux et suburbains.* »⁴.

Il est tout simplement logique de syndiquer les travailleuses et travailleurs qui travaillent à Postes Canada. Ils effectuent souvent le même travail ou du travail semblable à celui de nos membres, mais leur degré d'exploitation est beaucoup plus élevé. Ces travailleuses et travailleurs sont confrontés à l'insécurité, car Postes Canada sous-traite le travail au plus bas soumissionnaire pour contrecarrer les efforts du Syndicat et augmenter ses profits. En plus des FFRS, le STTP représente (ou a représenté) les conducteurs des services urbains fusionnés, les travailleuses et travailleurs de centres d'appel et le personnel d'entretien ménager. Nous avons vu à maintes reprises les difficultés que ces travailleuses et travailleurs subissent lorsqu'un contrat change de mains.

Au cours du présent mandat, nous avons continué de cibler ces entreprises et de syndiquer ces travailleurs et travailleuses. Nous devons poursuivre nos efforts pour qu'ils puissent bénéficier de protections, peu importe l'entreprise qui détient le contrat avec Postes Canada.

Nous avons aussi tenté de syndiquer des travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires à l'extérieur du service postal, mais qui effectuent un travail semblable à celui de nos membres. Ces travailleuses et travailleurs sont souvent désignés par leurs employeurs comme étant des *entrepreneurs indépendants*. Il s'agit typiquement de groupes de messagers et messagères, comme le sont nos membres qui travaillent pour TForce Final Mile (anciennement Dynamex), et ceux que nous représentons à Toronto, à Ottawa et à Montréal (messagères et messagers à vélo). Les travailleuses et travailleurs visés par nos campagnes subissent constamment des pressions de la part de leurs employeurs. Ces derniers refusent de les considérer comme des employés, préférant les qualifier de travailleuses et travailleurs autonomes. Dans les faits, ces entreprises contrôlent tous les aspects significatifs de leur vie au travail, mais elles profitent du manque de clarté des lois pour se dérober à leurs responsabilités d'employeurs. Elles cherchent à éviter de payer leur juste part de droits fondamentaux comme les cotisations à l'assurance-emploi, les cotisations au Régime de pension du Canada ou au Régime de rentes du Québec et les primes d'assurance-indemnisation des accidents du travail. Ainsi, elles laissent aux travailleurs et travailleuses le soin de payer la facture et d'assumer tous les risques. La syndicalisation de ces travailleuses et travailleurs peut améliorer leur vie et servir de rempart contre une érosion accrue des conditions de travail dans l'ensemble du secteur.

Toutefois, il est important de reconnaître qu'il y a place à l'amélioration au STTP dans le domaine de la syndicalisation.

La vaste majorité de nos membres sont visés par deux grandes conventions collectives, et la structure du STTP prend appui sur cette réalité. La quasi-totalité des présidentes et présidents de section locale et des déléguées et délégués syndicaux sont des employés et employées de Postes Canada et, dans la plupart des cas, accomplissent leur travail syndical de manière bénévole. Leurs connaissances sont ancrées dans la vie aux postes. Parallèlement, les nouveaux membres, qui ne sont pas visés par la convention collective de l'unité urbaine ou de l'unité des FFRS, peuvent parfois se sentir délaissés dans une section locale du STTP. Les assemblées générales, les bulletins et les campagnes du Syndicat parlent rarement de leur réalité en tant que membres d'une unité de négociation du secteur privé, et ce manque d'appartenance mène parfois à la révocation de l'accréditation syndicale.

Il n'existe pas de solution unique à ces difficultés, mais il est possible de prendre un certain nombre de mesures pour faciliter l'intégration des membres des unités de négociation du secteur privé dans le Syndicat. Dès l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation, le Syndicat devrait offrir le cours de base « Bienvenue au STTP » adapté à ces membres et d'une durée de quatre à huit heures. De même, après la signature d'une première convention collective, il devrait offrir le cours « Connaître mes droits ». Ces cours, ainsi qu'un cours de base à l'intention des déléguées et délégués syndicaux qui n'est pas centré sur les dispositions de la convention collective propres au service postal, permettraient à ces travailleurs et travailleuses d'acquérir la confiance nécessaire pour faire face à leur employeur.

Il importe aussi de concevoir un espace Web consacré aux unités de négociation du secteur privé. Pour développer le sentiment d'appartenance de ces travailleurs et travailleuses, il est essentiel de créer un espace où ils pourront facilement trouver de l'information relative à leur lieu de travail.

Si la nouvelle unité de négociation est assez grande, il faudrait envisager de créer une section locale distincte. Pour ce faire, il faudra offrir une formation d'envergure aux dirigeantes et dirigeants de la section locale nouvellement élus. Si le STTP réussit à syndiquer un ou plusieurs lieux de travail comptant un grand nombre de membres, peut-être voudra-t-il envisager de créer un système d'unités affiliées, où chacune agit de manière indépendante, mais demeure liée au STTP et continue de lui verser des cotisations. Une telle option nécessitera une discussion approfondie et des changements aux statuts nationaux, mais elle vaut la peine d'être mentionnée dans le cadre de l'élaboration de notre plan de syndicalisation pour l'avenir.

Planifier pour gagner :

Une démarche de syndicalisation de longue haleine

Nos plus grands succès en matière de syndicalisation découlent d'une vision à long terme. Quand nous avons entamé nos efforts de syndicalisation des FFRS, il était clair qu'il s'agissait d'une tâche énorme nécessitant un investissement considérable de temps et d'argent. En fait, le STTP a commencé à songer à syndiquer les FFRS dans les années 1980. Au congrès national de 1996, les déléguées et délégués ont officiellement autorisé le STTP à syndiquer les FFRS. En 1997, le Syndicat a formé l'Organisation des courriers des routes rurales (OCRR), puis il a consacré des dizaines de milliers d'heures par année à ses efforts de syndicalisation jusqu'à ce qu'il soit prêt à faire signer les cartes de demande d'adhésion. Ce processus a pris cinq ans et a exigé des manifestations publiques, des campagnes médiatiques, la formation de travailleuses et travailleurs, des efforts de mobilisation communautaires et bien d'autres activités. Nous avons réussi à syndiquer ces 6 600 travailleurs et travailleuses grâce au courage des FFRS et à la détermination du STTP. Bâtir notre pouvoir pour l'avenir exigera le même degré de planification, et nous avons amorcé le processus.

Notre première tâche a consisté à examiner les recommandations formulées lors du congrès national de 2015, particulièrement celles contenues dans le rapport sur la syndicalisation externe. Ce rapport définissait les priorités de syndicalisation comme étant les secteurs des postes, des communications, du transport et de l'entreposage et de la logistique. Bien que nous ayons poursuivi nos efforts de syndicalisation dans bon nombre de ces secteurs (voir l'annexe à la fin du présent rapport pour en savoir davantage sur les unités du secteur privé), notre stratégie de syndicalisation à long terme est surtout axée sur les secteurs du transport, de l'entreposage et de la logistique.

Puisque la livraison des colis occupe une place toujours plus grande à Postes Canada, il est important de nous considérer comme faisant partie de la chaîne d'approvisionnement mondiale. Nous n'en sommes pas exclus. Étant donné que le privilège exclusif ne s'applique pas à la livraison des colis, les principaux clients de Postes Canada exercent de plus en plus de pouvoir sur notre travail en menaçant d'annuler des contrats. De même, Postes Canada se sert de ces clients pour exercer des pressions sur les travailleuses et travailleurs des postes durant les négociations en refusant intentionnellement des occasions d'affaires. C'est ce qu'elle a fait en 2016 et en 2018, et on peut s'attendre à ce qu'elle le fasse encore à l'avenir. Dans ce nouveau contexte, le STTP, en tant que syndicat lié essentiellement à seul employeur, dispose d'un nombre restreint d'options pour se battre. Nous croyons que la meilleure solution consiste à syndiquer les travailleuses et travailleurs d'un grand nombre de lieux de travail dans les secteurs du transport, de l'entreposage et de la logistique afin d'établir une base solide dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Nous aurons ainsi la possibilité de couper la production à des moments clés afin d'exercer des pressions sur les employeurs pour qu'ils accèdent à nos revendications durant la négociation collective.

Étant donné que les entreprises qui œuvrent dans ces secteurs sont grandes et puissantes, et qu'elles ont recours à des effectifs précaires, notre stratégie doit différer des campagnes de syndicalisation habituelles. Il faut sortir des sentiers battus et mettre en place les conditions qui augmenteront nos chances de succès. Nous avons commencé à poser les principaux piliers de notre stratégie de syndicalisation pour l'avenir. Ces piliers sont un programme soutenu de recrutement des travailleurs et travailleuses et la création de centres de ressources syndicales. Voici une description de ces deux piliers :

Recrutement des travailleurs et travailleuses

Il arrive fréquemment que les campagnes de syndicalisation conventionnelles voient le jour parce que des travailleurs et travailleuses aux prises avec des problèmes ayant atteint un seuil critique décident de communiquer avec le Syndicat. Souvent, un travailleur agissant seul, ou au nom d'un groupe dans un lieu de travail, cherche à obtenir de l'information sur la mise en place d'un syndicat pour l'aider à régler les problèmes avec lesquels le lieu de travail est aux prises. Il s'agit d'un « *hot shop* » (un lieu de travail où ça chauffe, c.-à-d. où les travailleuses et travailleurs sont agités et prêts à poser des gestes collectifs). Dans de tels cas, l'organisateur syndical notera l'information, évaluera les possibilités de succès de la campagne et, selon la taille du lieu de travail, organisera rapidement une rencontre avec les travailleuses et travailleurs pour leur faire signer une carte de demande d'adhésion syndicale.

D'autres campagnes de syndicalisation commencent par les étapes de base, soit cibler les entreprises en fonction du secteur d'activité et effectuer des recherches sur les entreprises. Le syndicat cherche ensuite des façons d'établir un premier contact avec les travailleuses et travailleurs dans l'espoir d'instaurer une présence dans le lieu de travail ciblé. Guidés par un organisateur, ces travailleuses et travailleurs mettent à profit leurs connaissances du lieu de travail et leurs relations avec les employées et employés pour obtenir l'appui de la majorité des travailleuses et travailleurs avant de rendre la campagne de syndicalisation publique et de forcer la tenue d'un vote en faveur de la reconnaissance syndicale.

Même si le STTP mène des campagnes de syndicalisation du premier type, qu'il évalue au cas par cas, il s'intéresse davantage au deuxième type de campagne. Néanmoins, un problème à deux volets se pose. Comment augmenter les chances d'établir un contact initial avec les travailleuses et travailleurs dans nos cibles stratégiques et comment augmenter la probabilité que les contacts établis le sont avec des travailleurs et travailleuses qui veulent un syndicat dans leur lieu de travail? Pour trouver une réponse à ces questions et pour jeter les bases du succès à long terme, le STTP a embauché, en 2017, deux organisatrices et un organisateur.

Ces organisatrices et organisateur se servent de leurs relations, dans les groupes communautaires et de justice sociale, les collèges et universités ou d'autres domaines où ils ont des liens, pour établir un premier contact avec des personnes qui pourraient devenir des travailleurs et travailleuses de l'entreprise cible. Ils établissent aussi de nouvelles relations en participant à des campagnes communautaires, en faisant du porte-à-porte et en effectuant du travail au sein de coalitions. De plus, nos organisateurs offrent des formations dans leur collectivité pour développer les compétences de travailleurs et travailleuses et trouver des recrues potentielles.

Dans le cadre de ses efforts de recrutement, le STTP tente de trouver des gens prêts à se porter volontaires pour travailler avec le STTP à tenter de syndiquer les travailleuses et travailleurs de l'installation cible. Le STTP les aide tout au long du processus et leur permet d'acquérir les compétences d'organisatrice ou d'organisateur en milieu de travail. Ces travailleurs et travailleuses apprennent notamment à cartographier leur lieu de travail, à reconnaître les leaders et à dresser une liste de noms pouvant servir à élargir la campagne de syndicalisation.

Centres de ressources syndicales

Pour faciliter le recrutement et, du même coup, resserrer les liens du STTP avec les collectivités où il mène des campagnes de syndicalisation, nous avons décidé d'ouvrir des centres de ressources syndicales, ou de nous jumeler à des centres existants, à des endroits stratégiques du Canada et du Québec. Le premier centre de ce genre ouvrira bientôt ses portes dans la région du Grand Toronto.

Les collectivités où il existe des centres de logistique ou de transport ou qui sont situées près de tels centres sont des endroits stratégiques où le STTP peut s'établir et mener des campagnes de syndicalisation. Les centres de ressources syndicales facilitent la prise de contacts avec une main-d'œuvre précaire. De plus, bon nombre des travailleuses et travailleurs embauchés par les entreprises cibles sont des immigrants de première et de deuxième génération. Le fait de tisser des liens avec les communautés immigrantes, dont les membres sont souvent obligés d'occuper un emploi précaire dans les entreprises que nous ciblons, permet de mobiliser ces communautés autour d'enjeux communs. En créant un espace dans ces communautés où les travailleuses et travailleurs peuvent se réunir, échanger et apprendre ensemble, le STTP montre qu'il ne compte pas simplement faire signer des cartes d'adhésion syndicale et disparaître ensuite dans la nature.

Dans ces secteurs, nous avons constaté qu'il y a un besoin criant de formation pour renseigner les travailleuses et travailleurs sur leurs droits. Un centre de ressources syndicales met à la disposition des travailleurs et travailleuses un espace et les ressources nécessaires pour apprendre à connaître leurs droits. Pour atteindre cet objectif, nous comptons offrir des ateliers, un lieu de rencontre, des conseils juridiques et un service d'aiguillage et d'étude de dossiers. Mais plus important encore, un tel centre rehausse grandement notre présence et notre image dans les régions ciblées. Lorsque les travailleuses et travailleurs envisageront de se syndiquer, le STTP leur viendra à l'esprit. La vocation du centre, qui est de servir les travailleuses et travailleurs du secteur de la logistique et du transport, nous permet de nous concentrer sur un secteur stratégique que nous voulons syndiquer.

Bien que l'ouverture d'un tel centre puisse paraître étrange, le modèle des centres de ressources syndicales en est un que le STTP connaît bien. En effet, le STTP a établi et continue de gérer avec succès un tel centre à Winnipeg, au Manitoba, et il a utilisé ce modèle dans des campagnes antérieures, comme la campagne de syndicalisation des messagères et messagers à vélo à Toronto plus tôt au cours de la décennie.

En plus de ces deux piliers, qui font partie intégrante de notre stratégie de syndicalisation, nous avons établi un plan en trois étapes : un an, deux ans et cinq ans. En ayant recours à des étapes assorties de délais précis, nous serons en mesure de mieux évaluer notre stratégie et les tactiques choisies et d'apporter des correctifs. Bien qu'elles ne soient pas exhaustives, les descriptions ci-dessous donnent un bon aperçu des trois étapes :

Un an

Au cours de la première année, les principaux objectifs seront le recrutement, la formation au leadership, la mise en place de coalitions et l'ouverture de notre premier centre de ressources syndicales dans la région du Grand Toronto.

Nous continuerons de favoriser des relations harmonieuses avec nos alliés communautaires dans les villes ciblées et proposerons un plan gagnant à nos recrues potentielles. Nous favoriserons l'acquisition de compétences en leadership chez les travailleuses et travailleurs qui se portent volontaires pour syndiquer leur lieu de travail auprès du STTP, en leur offrant une formation et un soutien individuel. Nous les intégrerons à la vie syndicale pour établir des liens plus étroits avec nos membres actuels.

Nous travaillerons avec les collectivités pour élaborer des campagnes ciblées qui abordent les enjeux qui comptent le plus pour les travailleuses et travailleurs des secteurs désignés. Nous fournirons aux nouveaux travailleurs et travailleuses un endroit où ils pourront partager leurs préoccupations et où ils pourront, au moyen de formations et d'actions, acquérir des outils qui augmentent leur confiance.

Nous lancerons un centre de ressources syndicales qui peut offrir certaines de ces formations et aider à coordonner les campagnes. Nous utiliserons cet espace pour rehausser les capacités et les compétences en leadership de nos membres actuels.

Deux ans

Au cours de la deuxième année, les principaux objectifs, en plus de ceux de la première année, seront d'élargir le projet de centre de ressources syndicales, de créer des comités en milieu de travail capables d'accréditer un syndicat et d'établir des structures internes pour accueillir les nouveaux membres.

Nous évaluerons le succès de notre centre de ressources syndicales de la région du Grand Toronto à l'aide de certains critères clés, notamment, mais sans s'y restreindre : la fréquentation du centre, la collecte de données, la visibilité et le succès de la campagne et l'identification de pistes de syndicalisation. Nous apporterons ensuite les correctifs nécessaires et, si le centre fait ses preuves et que l'idée est validée, nous ouvrirons un deuxième centre à un autre endroit ciblé.

Dans les endroits où nous aurons obtenu un certain seuil d'appui ou un certain nombre de volontaires, nous établirons des comités en milieu de travail. Il s'agira sans doute de lieux de travail de taille moyenne. Nous intensifierons nos efforts de cartographie des lieux de travail pour augmenter nos chances d'obtenir une forte majorité avant d'entreprendre la campagne de signature des cartes de demande d'adhésion syndicale et de déposer une demande d'accréditation.

Pour intégrer les nouveaux membres à la vie syndicale au sein du STTP, nous formulerons des processus qui tiennent compte des différences entre les travailleuses et travailleurs des postes et ceux du secteur privé. Nous créerons l'infrastructure nécessaire pour assurer une représentation adéquate.

Nous continuerons de travailler à perfectionner les compétences et les aptitudes au leadership de nos membres actuels en les faisant participer aux campagnes, en leur offrant un encadrement et en rehaussant leurs capacités organisationnelles.

Cinq ans

En plus des objectifs décrits pour la première et la deuxième année, les principaux objectifs pour les troisième, quatrième et cinquième années seront de bâtir des majorités clandestines dans les grandes entreprises ciblées et de soumettre des demandes d'accréditation.

Nous évaluerons régulièrement notre travail afin d'y apporter les correctifs nécessaires.

Nous envisagerons d'étendre le programme de centres de ressources syndicales à un troisième endroit ciblé, grâce à l'ouverture d'un nouveau centre ou en partenariat avec un centre existant.

Nous mettrons sur pied des comités de syndicalisation clandestins capables de s'occuper de lieux de travail comptant entre 200 et 1 000 travailleurs et travailleuses chez les cibles désignées en prévision de la signature des cartes d'adhésion.

Nous miserons sur les aptitudes au leadership développées chez nos membres actuels pour orienter nos campagnes de syndicalisation. Nous miserons aussi sur les relations établies avec nos alliés communautaires pour lancer des campagnes destinées au public et exercer des pressions sur nos cibles à des moments opportuns.

Le STTP s'est assuré de faire des économies pour être en mesure d'entreprendre des campagnes de syndicalisation d'une envergure qui n'a pas été vue depuis la syndicalisation des FFRS. Nous aurons besoin de ces économies pour assurer notre succès. Dans les meilleures circonstances, la syndicalisation des travailleurs et travailleuses n'est pas chose facile, et elle est devenue encore plus difficile en ces temps de déclin des taux de syndicalisation et d'incertitude économique grandissante. Il ne faudrait toutefois pas reculer devant l'ampleur de la tâche. Notre propre histoire et celle du mouvement syndical montrent ce que les travailleuses et travailleurs sont en mesure d'accomplir lorsqu'ils unissent leurs efforts et sont prêts à se battre. Si nous voulons remporter la victoire au-delà du court terme, nous allons devoir nous unir à ces travailleurs et travailleuses et revendiquer la justice et l'égalité. Grâce à la syndicalisation, nous pouvons montrer que causer du tort à l'un d'entre nous, c'est causer du tort à tous.

ANNEXE

TForce Final Mile (anciennement Dynamex)

Le STTP représente environ 400 membres qui travaillent pour TForce Final Mile. Neuf sections locales représentent ces travailleuses et travailleurs, qui sont visés par quatre conventions collectives distinctes.

La composition des membres a beaucoup changé au cours du dernier mandat. Dans les collectivités de l'intérieur de la Colombie-Britannique (Kelowna, Kamloops et Prince George), les employeurs ont annulé un certain nombre de contrats avec leurs principaux clients à la fin de 2016, ce qui a donné lieu à des mises à pied. Le Syndicat a réussi à atténuer certaines des difficultés éprouvées par nos membres en négociant un protocole d'entente qui garantit le paiement de leur salaire jusqu'à une date fixe (même si leur contrat a été annulé), qui prévoit une période de rappel de 18 mois et qui assure le respect des droits d'ancienneté tout au long du processus.

Inversement, à Victoria et à Winnipeg, l'employeur a obtenu des contrats de livraison avec Amazon. Ainsi, des dizaines de nouveaux emplois ont été créés à ces endroits, tous représentés par le STTP.

Le Syndicat a réussi à harmoniser les dates d'expiration des quatre conventions collectives pour augmenter son rapport de force à la table de négociation et ainsi pouvoir uniformiser leurs dispositions. Les négociations avec l'entreprise sont en cours depuis 2018, et le Syndicat vient tout récemment de convenir d'un projet de convention collective pour les unités de Saskatoon et de Red River. Les négociations se poursuivent pour les autres unités.

Medical Carriers Ltd.

En janvier 2018, le STTP a réussi à syndiquer les conductrices et conducteurs de Medical Carriers Ltd. à Winnipeg. Ces travailleuses et travailleurs livrent des fournitures médicales à Winnipeg et dans la région avoisinante.

Durant nos négociations en vue d'une première convention collective, l'employeur a refusé de discuter sérieusement. Nous avons donc déposé une demande de conciliation. Malgré l'aide d'un conciliateur, l'employeur refuse toujours de négocier de bonne foi. Le STTP envisage de déposer une demande en vertu de l'article 87 de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba pour régler l'impasse au moyen du processus d'arbitrage d'une première convention collective.

Bee-Clean

La majorité du personnel d'entretien des installations postales du Canada et du Québec travaillent pour l'entreprise Bee-Clean. Dans la région de l'Ontario, le STTP représente des membres qui effectuent ce travail depuis de nombreuses années, et il récemment syndiqué des travailleuses et travailleurs de la région de l'Atlantique.

En Ontario, nos membres font partie des sections locales de Hamilton, de Kitchener-Waterloo et de Windsor. Leur convention collective est arrivée à échéance en 2015, et, après de longues négociations, nous avons réussi à conclure une entente négociée en 2017, après de longues négociations. Ces travailleurs et travailleuses ont obtenu des augmentations de salaire considérables, de meilleurs avantages sociaux et la reconnaissance syndicale si Postes Canada déménage ses installations. Leur nouvelle convention collective viendra à échéance en juin 2019. Le processus d'élaboration des revendications est en cours.

Dans la région de l'Atlantique, le Syndicat a effectué des recherches pour évaluer les possibilités de succès d'une campagne de syndicalisation des travailleuses et travailleurs de Bee-Clean dans l'ensemble de la région. Ces recherches nous ont permis de conclure qu'il serait préférable, étant donné qu'il s'agit d'une main-d'œuvre éparpillée, de concentrer nos efforts sur les endroits où le nombre de travailleurs et travailleuses est le plus élevé, soit les villes de taille moyenne ou grandes villes. Résultat : nous avons réussi à syndiquer les travailleuses et travailleurs des sections locales de Fundy et de Moncton, en octobre 2018, et ceux de St. John's, en février 2019. La région travaille maintenant à négocier une première convention collective.

Services urbains fusionnés (SUF) – Nor-Pel

Le STTP a modifié sa stratégie de syndicalisation des travailleuses et travailleurs des SUF de manière à cibler des entreprises qui détiennent des contrats à plusieurs endroits et ainsi obtenir l'accréditation la plus large possible. Nos recherches ont permis de découvrir qu'un très petit nombre d'entreprises détiennent des contrats pour plus de la moitié de toutes les unités de distribution locales (UDL) desservies par les travailleuses et travailleurs des SUF. Si nous réussissons à syndiquer ces entreprises et à obtenir des droits d'accréditation dans toutes les provinces et régions, nous pourrons accroître notre rapport de force. L'une de ces entreprises est Nor-Pel.

Des travailleuses et travailleurs qui avaient déjà été syndiqués par le STTP auprès d'un autre entrepreneur des SUF, Pro-Ex, nous ont demandé de les syndiquer à nouveau, cette fois auprès de Nor-Pel. En août 2016, des travailleuses et travailleurs des sections locales de Breton, de St. Stephen et de New Glasgow ont voté en faveur d'adhérer au Syndicat. Après avoir été accrédité pour représenter les travailleuses et travailleurs de Nor-Pel dans la région de l'Atlantique, le Syndicat a été contacté par les travailleuses et travailleurs de Thunder Bay. Il a donc lancé une campagne de syndicalisation et a été accrédité, en mai 2017, pour représenter les travailleuses et travailleurs de Nor-Pel à Thunder Bay. En 2018, le STTP a de nouveau ciblé l'entreprise Nor-Pel, cette fois à Sudbury, en Ontario. Après une brève campagne de syndicalisation, nous avons réussi à syndiquer les travailleurs et travailleuses.

Le Syndicat a voulu négocier les conventions collectives des travailleuses et travailleurs de Nor-Pel de l'Atlantique et de Thunder Bay ensemble, mais l'employeur a refusé. Nor-Pel a choisi de contester les certificats d'accréditation, alléguant un problème de compétence. En attendant que la question de compétence soit réglée, nous avons déposé une demande de conciliation dans la région de l'Atlantique. Devant le refus continu de l'employeur de négocier, nos membres ont débrayé. Après deux journées de grève, Nor-Pel a accepté de se réunir avec le STTP et le Service fédéral de médiation et de conciliation. Après plusieurs journées de négociations, l'employeur a présenté une offre aux membres de la région de l'Atlantique. L'offre a été ratifiée dans le cadre d'un scrutin tenu en vertu du paragraphe 108.1 du *Code canadien du travail*.

À Thunder Bay, les parties ont conclu une entente après plusieurs jours de négociations, mais Nor-Pel a perdu le contrat avec Postes Canada avant que l'entente puisse entrer en vigueur. Le Syndicat étudie les prochaines étapes.

Les employées et employés de Nor-Pel à Sudbury se préparent aux négociations avec leur employeur.

Services urbains fusionnés – Eazy Express

Les conductrices et conducteurs qui travaillent pour Eazy Express à Burlington (Ontario) se sont joints au STTP en 2010. L'employeur a ensuite refusé de négocier sérieusement durant de nombreuses années. Tout au long de cette période, les membres ont fait preuve d'une solidarité inébranlable et, en janvier 2019, ils ont enfin obtenu une première convention collective. Elle comporte, entre autres, de meilleures dispositions sur les droits d'ancienneté, une procédure de règlement des griefs, des protections entourant les mesures disciplinaires et des augmentations salariales.

Services urbains fusionnés – Pro-Ex

Au cours du mandat de 2011-2015, le STTP a syndiqué les travailleuses et travailleurs des services urbains fusionnés de l'entreprise Pro-Ex. Puis, peu de temps après la négociation d'une convention collective, l'employeur a renoncé à ses contrats à Sydney, à Port Hawkesbury et à St. Stephen, mais a maintenu ceux d'Annapolis Valley, de Campbellton et d'Edmundston. Depuis, les parties ont négocié une deuxième convention collective, qui prévoit des congés de maladie et des augmentations salariales totalisant jusqu'à 12 % sur deux ans.

La convention collective actuelle vient à échéance le 30 avril 2019 et le processus d'élaboration des revendications est en cours.

Section locale 1281 du SCFP

Bien qu'elles ne fassent pas partie de nos membres traditionnels, des travailleuses de Toronto employées par la section locale 1281 du Syndicat canadien de la fonction publique, ont exprimé le désir de se joindre au STTP. Le personnel de la section locale 1281 du SCFP offre des services de représentation syndicale et de soutien administratif à plus de 40 unités de négociation – y compris la Fédération canadienne des étudiants et étudiantes et la Guilde canadienne des médias. Ces travailleuses ont adhéré au STTP en mai 2018 et ont négocié leur première convention collective en décembre de la même année.

SQR Employment Services (Adecco)

Le 6 juillet 2012, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a rendu une ordonnance qui accrédite le STTP à titre d'agent négociateur des travailleuses et travailleurs d'Adecco affectés au Programme des importations postales assujetties à des droits de douanes (PIPADD) des installations de Toronto, de Montréal et de Vancouver. Ces travailleuses et travailleurs ont obtenu une première convention collective en 2014, mais Postes Canada a changé de fournisseurs de services à contrat en juin 2015, et nos membres ont perdu leur emploi. Nous n'avons pas été en mesure d'obtenir de droits successoraux. Cet autre exemple illustre la nécessité de modifier en profondeur les lois du travail au Canada et au Québec de façon à protéger l'emploi des travailleurs et travailleuses et les droits de représentation du Syndicat lorsqu'un contrat change de mains.

Medacom Atlantic

Le STTP représente des répartitrices et répartiteurs de soins médicaux d'urgence en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les membres qui travaillent pour l'entreprise Medacom Atlantic ont obtenu une nouvelle convention collective en juin 2018. Lorsque ces travailleuses et travailleurs se sont joints au STTP, ils gagnaient un peu plus que le salaire minimum de la province. Grâce à la détermination dont ils ont fait preuve au cours des rondes de négociation subséquentes, ces membres pourront d'ici peu toucher jusqu'à 25 \$ l'heure. En effet, leur nouvelle convention collective, d'une durée de quatre ans, prévoit des hausses salariales totalisant 14,5 %. Les membres ont aussi obtenu des améliorations à la procédure de règlement des griefs, une augmentation du nombre de congés annuels, de meilleures protections en matière de santé et sécurité et d'autres avancées.

Emergency Medical Care (EMC)

Les répartitrices et répartiteurs que nous représentons en Nouvelle-Écosse travaillent pour l'entreprise Emergency Medical Care à Dartmouth. Cette entreprise appartient à Medavie Blue Cross, la même entreprise qui détient Medacom Atlantic.

Les négociations avec EMC ont été plus difficiles. En 2014 et 2015, le gouvernement provincial libéral a adopté deux lois (37 et 148) qui limitent les droits des travailleuses et travailleurs à la négociation collective.

La première loi comporte des dispositions sur les « services essentiels » qui obligent le Syndicat et l'employeur à établir les niveaux d'effectifs nécessaires avant d'exercer tout moyen de pression. Cette mesure limite l'efficacité d'une grève, car elle pourrait exiger la présence au travail d'un nombre plus élevé de travailleuses et travailleurs qu'en temps normal.

En 2015, le gouvernement provincial a adopté la Public Services Sustainability Act (loi sur la viabilité des services publics). Malgré son nom en apparence très banal, cette loi imposait un gel salarial de deux ans aux travailleuses et travailleurs du secteur public, y compris nos membres qui travaillent pour EMC, et des augmentations salariales minimales au cours des trois années suivantes. Le STTP et d'autres syndicats représentant les travailleuses et travailleurs du secteur public de la province ont décidé de contester la constitutionnalité de cette loi. Ils ont soutenu qu'elle enfreint le droit à la négociation collective des syndicats et le droit de déclencher des activités de grève pour obtenir de meilleurs salaires et avantages sociaux. Les travailleuses et travailleurs des postes connaissent trop bien les conséquences de mesures de ce genre.

Nous nous préparons en vue d'une nouvelle ronde de négociations avec l'employeur. Les enjeux comprennent les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail, ainsi que la tentative de l'employeur d'introduire dans l'unité de négociation une nouvelle classe d'emplois qui risque de menacer le travail de nos membres.



George Floresco
3^e Vice president national



Aaron Spires
Permanent syndical
à la syndicalisation externe

/dn cope 225///mp scfp 1979

¹ Tiré de Statistique Canada - <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015005-fra.htm>

² Ibid.

³ Tiré de Congrès du travail du Canada - <http://congresstravail.ca/pourquoi-des-syndicats>

⁴ Bourque et Bickerton: *Stepping out of the Legal Framework: Organizing Rural Route Couriers* (Sortir du cadre législatif : la syndicalisation des courriers des routes rurales)