



MANUEL DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les factrices et facteurs
ruraux et suburbains



© CUPW SCP 07-225

Table des matières

Un message de votre présidente nationale	1
L'histoire des syndicats postaux en bref	3
La première association de travailleurs et travailleuses des postes	3
Les conditions de travail et les premières grèves	4
Le retour du militantisme : le boom de l'après-guerre	5
L'automatisation et le mécontentement qu'elle suscite	6
Les syndicats désunis	7
Les syndicats réunis	8
La privatisation, la déréglementation et le droit de grève	9
Plus qu'un syndicat des postes	9
La solidarité internationale : travailleuses et travailleurs unis du monde entier	9
Les objectifs du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes	10
La structure du syndicat	11
Les dirigeantes et les dirigeants nationaux	12
Le Comité exécutif régional	12
Les permanentes et permanents syndicaux	13
Le Conseil national des syndics	13
Les comités nationaux	13
Le personnel	13
Le rôle de la déléguée ou du délégué syndical	14
Les nombreux rôles de la déléguée ou du délégué	14
Savoir organiser	14
Savoir renseigner	15
Savoir diriger	15
Savoir communiquer	15
Avoir une culture politique	15
Ce que doit connaître la déléguée ou le délégué syndical	15
Les documents importants	15
Conseils pour améliorer votre écoute	15
La mobilisation en milieu de travail	16
Travailler ensemble au changement	16
Les principes de base de la mobilisation en milieu de travail	17
La Qualité de vie au travail (QVT)	18
Les droits des nouveaux membres	19
La période d'essai	19
Le harcèlement et la discrimination	20
Qu'est-ce que le harcèlement?	20
Pourquoi les syndicats doivent-ils combattre le harcèlement?	21
Créer un milieu de travail exempt de harcèlement	21
Que faire dans le cas d'une plainte de harcèlement?	21
L'entrevue auprès de la plaignante ou du plaignant	22
La plaignante ou le plaignant ne doit pas être puni	23
La représentation d'un membre accusé de harcèlement	23
Les employeurs qui harcèlent	24
Contribuer à un lieu de travail plus sûr	25
L'éducation syndicale	26



Un message de votre présidente nationale

Le but du présent manuel est de vous aider à remplir votre rôle de déléguée ou délégué syndical au sein du STTP. Lisez-le attentivement et gardez-le à portée de main afin de pouvoir le consulter facilement. Il ne renferme peut-être pas tous les renseignements dont vous aurez besoin pour bien faire votre travail, mais il est un bon point de départ. Vous devrez aussi apprendre à connaître la convention collective, les statuts nationaux et les politiques nationales du STTP, les règlements de votre section locale et le Code canadien du travail.

Bien entendu, personne ne s'attend à la perfection. Vous pouvez vous renseigner auprès d'autres déléguées et délégués ou des membres du comité exécutif de votre section locale. Si vous avez besoin d'aide ou de renseignements, n'hésitez jamais à en faire la demande. Nous sommes tous là pour assurer aux membres du STTP la meilleure représentation possible. La bonne déléguée ou le bon délégué syndical traite également tous les membres peu importe ses affinités ou ses antipathies personnelles à leur endroit, respecte le caractère confidentiel de ses échanges avec eux et ne fait pas de promesses qu'elle ou il pourrait ne pas tenir. Si vous êtes prêt à apprendre, à vous engager à travailler avec les autres dans le syndicat et à faire preuve de

responsabilité dans vos fonctions, vous pourrez bien servir vos concœurs et confrères et gagner leur respect.

À titre de déléguée ou délégué syndical, vous serez largement reconnu comme une représentante ou un représentant du STTP, et ce, non seulement par les autres membres, mais aussi par la direction, les militantes et militants lors d'activités syndicales et par les membres de la collectivité en général.

Votre contact quotidien avec les travailleurs et travailleuses pourrait être le contact le plus concret que bon nombre d'entre eux ont avec le syndicat. Vous pourriez même, dans certains cas, être leur seul contact personnel. Vos interactions avec les membres auront une forte influence sur l'opinion qu'ils se feront du STTP.

Les déléguées et délégués qui se battent en faveur des intérêts fondamentaux des travailleurs et travailleuses et contre le pouvoir des intérêts des grandes entreprises sont essentiels à la mobilisation syndicale. En assurant à vos collègues de travail une représentation adéquate, en leur fournissant de l'information pertinente et en faisant preuve d'un véritable leadership, vous aidez à renforcer la solidarité des membres du STTP, d'un océan à l'autre.

A handwritten signature in cursive script that reads "Deborah Bourque".

Deborah Bourque, présidente nationale du STTP

L'histoire des syndicats postaux en bref



L'histoire de solidarité des travailleurs et travailleuses des postes remonte au début du siècle dernier. Le service postal et les conditions de travail d'alors étaient très différents de ceux d'aujourd'hui.

À l'époque, le service postal était perçu comme le lien fondamental reliant un pays vaste mais peu peuplé. Il était le seul mode de communication des colons et de la population vivant en milieu rural. Pour le gouvernement canadien, le service postal était un élément essentiel à l'édification d'une nation.

Le gouvernement fédéral considérait aussi les intérêts nationaux et les intérêts commerciaux comme étant les mêmes. Pour lui, le service postal, financé par l'État, faisait partie d'une infrastructure nécessaire au développement du secteur privé. Le financement public était essentiel, car la prestation d'un tel service coûtait beaucoup trop cher pour que l'entreprise privée puisse l'offrir.

La première association de travailleurs et travailleuses des postes

La première association ouvrière à voir le jour dans le domaine postal est celle des commis ambulants, créée en 1889. À cette époque, le courrier est principalement transporté par voie ferroviaire et trié à bord des trains. Les commis ambulants font partie du mouvement des employés des chemins de fer qui,

dans les années 1880, cherchent à se regrouper au sein d'une organisation.

Toutefois, la Fédération des commis ambulants est une organisation morcelée et régionale. La Fédération ne fait rien pour régler certains problèmes, comme les wagons-poste éclairés au gaz et chauffés à l'aide d'un poêle (un véritable danger en cas d'accident) ou le niveau de qualification élevé exigé des commis ambulants (ceux-ci doivent obtenir une note de passage de 97 % dans leur examen annuel, contrairement à 90 % pour les autres commis postaux). L'organisation disparaît après quelques années d'existence.

Une organisation plus permanente voit le jour en 1891, c'est l'Association fédérée des facteurs (AFF). Elle deviendra, en 1966, l'Union des facteurs du Canada (UFC).

À l'instar de bon nombre des premiers syndicats, l'AFF, à ses débuts, est une association de « secours mutuel », c'est-à-dire que ses membres paient des cotisations pour se donner, à eux et à leur famille, une protection financière en cas d'accident du travail, de maladie, de décès ou de chômage. Ses premiers statuts lui interdisent explicitement de s'immiscer dans la gestion des bureaux de poste et de soulever les questions d'heures de travail ou de rémunération. Toutefois, malgré cet interdit, dès 1900, les filiales locales de l'association discutent de salaires, de revenus mensuels, de congés et d'uniformes.

Contrairement aux syndicats d'aujourd'hui, les

travailleurs et travailleuses des postes de ces premières organisations ne formulent ni revendications ni griefs. Ils soumettent plutôt poliment leurs problèmes à l'attention du gouvernement.

En 1902, c'est au tour des maîtres de poste ruraux de fonder leur association, l'ancêtre de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, aujourd'hui affiliée au Congrès du travail du Canada (CTC). Pour sa part, la première association locale de commis postaux voit le jour, en 1911, à Vancouver. Peu de temps après, des filiales sont créées dans la région de l'Atlantique et, dès 1917, l'Association de commis des postes compte des subdivisions à la grandeur du pays.

Les conditions de travail et les premières grèves

Si l'on s'arrête aux conditions de travail de cette époque, on comprend vite pourquoi les associations de travailleurs et travailleuses des postes en ont bientôt assez de quémander et de présenter des pétitions pour obtenir des améliorations à leurs conditions de travail. Les postiers travaillent souvent de 60 à 70 heures par semaine, sans aucun droit à la rémunération des heures supplémentaires. Si un train est retardé, les commis doivent se présenter au travail au milieu de la nuit. Les facteurs, pour leur part, sont tenus d'attendre que le courrier soit prêt à être livré. À Noël, ils travaillent sans savoir quand finira leur journée. Et pour tout cela, ils reçoivent des salaires minables.

Les travailleurs des postes, et plus particulièrement ceux de l'Association fédérée des facteurs, deviennent les employés les plus militants de la fonction publique. Tant l'AFF que l'Association des commis des postes s'affilient au Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC), le précurseur de l'actuel Congrès du travail du Canada. Dans l'Ouest, l'influence du One Big Union et de l'Industrial Workers of the World amène les associations postales à s'engager dans une direction radicale.

La situation atteint son point culminant en 1918 lorsque l'AFF déclenche une grève parce que le gouvernement refuse de nommer une commission de

conciliation qui établirait les conditions réglementées de la convention collective. La grève obtient un appui solide surtout dans l'Ouest, à Toronto et à Hamilton. Quand la grève prend fin, dix jours plus tard, tous les facteurs, commis, commis ambulants et porteurs de dépêches à l'ouest des Grands Lacs sont en grève.

Il s'agit en fait de la première grève d'envergure nationale au sein de la fonction publique, et elle se termine par une victoire éclatante. La résolution du conflit se traduit par l'obtention d'une semaine de 44 heures avec rémunération du temps supplémentaire, des augmentations salariales, la promesse de non-discrimination envers les grévistes et la mise sur pied d'une commission d'enquête de la fonction publique qui se penchera sur les conditions de travail aux postes. La détermination des grévistes a pris le gouvernement fédéral par surprise.

La grève a pour effet de rapprocher les commis postaux et les facteurs de l'Ouest. Mécontents du retour hâtif au travail de leurs compatriotes et des organisations nationales du centre du pays, ils forment l'association appelée Amalgamated Postal Workers of Canada (APWC - Travailleurs des postes unis du Canada). Sous la direction de Chris Sivertz, de Victoria, socialiste, syndicaliste, fondateur de l'AFF et deuxième président de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, l'APWC tente de créer une organisation nationale pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses des postes du pays.

Plus tard, l'APWC devient l'Amalgamated Civil Servants of Canada (Fonctionnaires unis du Canada), précurseur de l'actuelle Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Les membres de l'APWC de la région de Winnipeg participent pleinement à la grève générale de Winnipeg de 1919. Sept cent d'entre eux sont congédiés et perdent le droit à leur pension. Seulement 100 d'entre eux seront réembauchés.

En réponse à la formation de l'APWC dans l'Ouest, les dirigeants de l'Association fédérée des facteurs et de l'Association de commis des postes fondent la Fédération canadienne des employés des postes (FCEP), une organisation à la structure floue qui exclut les membres de l'APWC. En 1924, cette division sera à l'origine de l'échec de la grève ordonnée par la Fédération. La grève est déclenchée en

réaction à une réduction de salaire, mais elle se limite aux villes de l'est du pays, parce que l'APWC refuse d'y participer. Mal préparée, elle se termine par une défaite. Le gouvernement rembauchera les grévistes, mais au salaire de base de l'échelle. Certains seront supplantés par des travailleurs qui ont traversé les lignes de piquetage et affectés à des emplois à temps partiel. Cette cuisante défaite freinera le militantisme syndical pendant de nombreuses années.

Le retour du militantisme : le boom de l'après-guerre

Les années suivantes sont riches en événements pour les travailleurs et travailleuses des postes. Peu à peu, l'Association fédérée des facteurs et l'Association des employés des postes du Canada (AEPC – la nouvelle organisation qui représente les travailleuses et travailleurs internes) s'emploient à rebâtir les organisations nationales. L'AFF, l'AEPC et la Fédération des commis ambulants se regroupent, en 1944, pour former un organisme-cadre, appelé la Fraternité des employés des postes, afin de présenter un front commun au gouvernement.

Toutefois, la lutte en vue de créer de véritables syndicats et d'obtenir le droit à la négociation collective ne commence pas vraiment avant quelques années encore. Elle sera alors alimentée par la forte croissance du secteur public enregistrée à la fin de la Deuxième Guerre mondiale et l'écart de plus en plus grand entre les salaires des employés des postes et ceux d'autres travailleurs.

Les gels de salaires, les hausses salariales insignifiantes décrétées durant les années 1950 et 1960, et la poursuite de l'érosion des conditions de travail mènent à une explosion inévitable. De 1962 à 1964, la grève du zèle entreprise par les postiers britanniques et qui débouche sur une grève générale



inspire bon nombre de travailleurs et travailleuses des postes d'ici.

En 1965, l'histoire des travailleurs et travailleuses des postes arrive à un point marquant. En juillet, le gouvernement présente un projet de loi privant les fonctionnaires du droit de grève et comportant une hausse salariale de moitié inférieure à la revendication syndicale. La réaction de la Fraternité des employés des postes se limite à une grève du zèle. Pour les militantes et militants locaux de l'AFF et de l'AEPC, la timidité de la réaction est la goutte qui fait déborder le vase.

À Montréal et à Vancouver, les dirigeants locaux des deux organisations lancent un ordre de grève en dépit de la Fraternité des employés des postes et du Congrès du travail du Canada. Les postiers de Toronto, de Hamilton et d'autres villes se joignent rapidement à la grève. La détermination et l'unité du mouvement prennent le gouvernement de Lester B. Pearson au dépourvu.

La grève dure deux semaines à Montréal, mais elle est un peu plus courte à d'autres endroits. Elle se traduit par des résultats immédiats, dont :

- des hausses salariales;
- l'absence de représailles à l'encontre des grévistes;
- la mise sur pied d'une commission royale d'enquête sur les conditions de travail, présidée par le juge Montpetit;
- une nouvelle loi du travail dans le secteur public fédéral incluant le droit de grève;
- la révocation des chefs syndicaux postaux qui ont refusé d'appuyer la grève.

Mais surtout, les travailleurs et travailleuses des postes retrouvent la confiance dans leur capacité collective à effectuer des changements au moyen de syndicats forts et militants. En témoigne, en 1965, la création du Syndicat des postiers du Canada (qui sera renommé, en 1996, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - STTP) et, en 1966, de l'Union des facteurs du Canada. C'est le début de l'ère moderne de la résistance syndicale dans le monde postal canadien.

L'automatisation et le mécontentement qu'elle suscite

La négociation collective, qui remplace l'« imploration collective », se traduit par d'importants changements à l'intérieur des syndicats. Certains changements, parce qu'ils visent des pratiques bien enracinées, ne s'obtiennent qu'aux prix de dures luttes.

Par exemple, l'effectif du STTP, formé principalement d'hommes, s'oppose farouchement à l'inclusion dans le syndicat de la main-d'œuvre à temps partiel, composée en grande partie de femmes. En 1967, le syndicat n'a d'autres choix que d'accepter les travailleuses et travailleurs à temps partiel s'il veut obtenir le certificat d'accréditation pour les représenter. Il faut toutefois attendre jusqu'en 1975 avant que les travailleurs et travailleuses à temps partiel et à temps plein partagent la même convention collective.

Bien que le STTP et l'UFC soient des syndicats distincts, ils négocient ensemble, de 1967 à 1975, sous la bannière du Conseil des Unions d'employés des postes. En 1968, à l'issue d'une grève de trois semaines, ils obtiennent la formule Rand. (La formule Rand découle d'une décision de la Cour suprême rendue en 1945, dans laquelle le juge Ivan C. Rand conclut que tous les employés et employées d'une unité de négociation doivent payer des cotisations syndicales parce que tous profitent du travail accompli par le syndicat.) En 1970, après une série de grèves tournantes, ils obtiennent la rémunération des heures supplémentaires et la formation d'un comité mixte chargé d'examiner les répercussions de la nouvelle technologie mise en place dans les lieux de travail.

Les importants changements introduits aux postes annoncent une tempête. Le gouvernement devient plus ambivalent quant au rôle du service postal, en partie parce que l'infrastructure postale est incapable de satisfaire aux exigences créées par l'augmentation, durant les années de l'après-guerre, du courrier commercial et en partie en raison du militantisme croissant des syndicats postaux. Le service postal est de moins en moins décrit comme un outil de développement national. Il devient plutôt un problème politique.

Un ministre des Postes, Eric Kierans, tente de transformer le service postal en une société d'État à vocation commerciale et prévoit d'importants investissements dans le matériel automatisé. Mais ses plans échouent, et le gouvernement installe plutôt, de manière fragmentée, les nouvelles machines à trier les lettres, créant d'énormes problèmes dans les lieux de travail et passant outre le syndicat.

La situation explosive qui en résulte atteint son point culminant en 1974, quand les syndicats ne parviennent pas à empêcher la mise en place d'une nouvelle classe d'emplois de codeuses et de codeurs dont le taux salarial est de beaucoup inférieur à celui des autres travailleurs et travailleuses. Le STTP et l'UFC déclenchent une grève illégale qui va durer 15 jours et qui se terminera par le reclassement des codeurs et codeuses au même niveau que les trieuses et trieurs manuels.

Cette lutte n'est que la première de nombreuses autres à venir au sujet de l'automatisation. Les problèmes croissants liés à l'automatisation mettent

à rude épreuve les relations entre le STTP et l'UFC. Les membres de l'UFC sont beaucoup moins touchés que ceux du STTP par l'impact de la nouvelle technologie. En 1975, le STTP demande à obtenir un certificat d'accréditation distinct et celui-ci lui est accordé.

Les syndicats désunis

Bien que l'UFC et le STTP demeurent des unités de négociation distinctes jusqu'en 1989, les deux syndicats continuent de travailler ensemble à de nombreux dossiers. L'un d'eux est la campagne visant à transformer le ministère des Postes en une société d'État, afin que les travailleurs et travailleuses des postes soient visés par une loi du travail (le *Code canadien du travail*) qui leur est davantage favorable. Plus tard, les syndicats collaboreront à la mise sur pied de campagnes publiques exigeant le maintien d'un service postal universel, axé sur les services, car, de plus en plus, le gouvernement semble privilégier la commercialisation et la privatisation des services postaux aux dépens du service postal public.

La fin des années 1970 et les années 1980 sont marquées par d'incessants conflits de travail et la conviction, en particulier au sein du STTP, que seule l'action collective des travailleurs et travailleuses peut empêcher la perte des gains déjà acquis.

En 1975, à l'issue d'une grève de 42 jours, dirigée par le président national du STTP, Joe Davidson, les travailleuses et travailleurs internes obtiennent des améliorations, dont une procédure disciplinaire plus équitable et des garanties en matière de classes d'emplois, de salaire, de recyclage professionnel et d'autres points visant la mise en place de nouvelles technologies.

Après quelques mois, toutefois, le gouvernement fédéral, en se servant des failles de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* revient sur les engagements pris dans l'entente. Puis, lorsque les membres du STTP déclenchent une grève légale, en octobre 1978, le gouvernement fédéral présente un projet de loi qui rend la grève illégale dès la première journée. C'est le début d'une nouvelle tendance visant à annuler le droit de grève des travailleurs et travailleuses au moyen d'une loi de retour au travail.

Le gouvernement fédéral utilisera cette stratégie à quatre reprises au cours des huit rondes de négociation qui suivront.

En 1978, les membres du STTP défient l'ordonnance de retour au travail pendant dix jours, en dépit des objections de la direction du CTC. Les dirigeants du STTP font face à des accusations criminelles et le président national,

Jean-Claude Parrot, est emprisonné parce qu'il refuse d'ordonner à ses membres de rentrer au travail.

En raison du geste de défi inattendu de la part des membres, le gouvernement évite pendant quelques années de recourir à une loi de retour au travail. En 1980, dans une convention collective conclue sans l'aide d'une grève, le STTP obtient des améliorations importantes, en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité. En 1981, après une autre grève de 42 jours, le STTP parvient à repousser les reculs que l'employeur tente de lui imposer et obtient un congé de maternité payé de 17 semaines (une première dans le secteur public fédéral) ainsi que d'autres bonifications, notamment des protections contre la surveillance à l'aide de caméras de télévision en circuit fermé.

Au cours de cette période, l'UFC, sous la direction de son président, Robert McGarry, réussit également à résister aux demandes de concessions et aux modifications visant les systèmes d'organisation de la charge de travail. Elle démontre que ses membres sont également prêts à aller en grève s'il le faut.

La longue campagne conjointe des syndicats des postes en faveur de la création d'une société d'État atteint enfin son objectif en octobre 1981. La *Loi sur la Société canadienne des postes* comporte un mandat en trois volets : atteindre l'autosuffisance financière, améliorer les services et améliorer les relations syndicales-patronales. Depuis, les syndicats s'emploient à faire pression sur les gouvernements successifs, toujours plus enclins à limiter le caractère public du service postal, pour qu'ils mettent en application le mandat défini par la loi.

Au début des années 1980, le contrôle des salaires empêche la négociation collective. Au cours des premières rondes de négociation suivant l'imposition du gel salarial, les syndicats parviennent à conclure

des conventions collectives sans recourir à la grève. Mais le programme de privatisation du gouvernement progressiste-conservateur – fermeture et franchisage de bureaux de postes ruraux et de points de vente au détail dans les régions urbaines – comporte aussi, vers la fin des années 1980, une stratégie destinée à paralyser les syndicats des postes.

En 1987, l'UFC se voit forcée de faire la grève pour défendre des avantages contractuels existants et, pour la première fois un organisme de compétence fédérale, Postes Canada, fait appel à des briseurs de grève partout au pays. Malgré les confrontations, parfois violentes, qui en résultent, les membres de l'UFC tiennent bon. Quelques mois plus tard, lorsque le STTP est obligé de débrayer, Postes Canada a de nouveau recours à des briseurs de grève. De plus, le gouvernement adopte une loi de retour au travail prévoyant l'imposition d'importantes pénalités à quiconque serait tenté de la défier. Le gouvernement se servira de cette même stratégie lors de la grève du STTP de 1991.

Les syndicats réunis

En 1988, à l'issue d'un examen des unités de négociation de Postes Canada, le Conseil canadien des relations du travail décide de fusionner les cinq unités de négociation postales existantes en une seule. Autrement dit, dorénavant, un seul syndicat représentera les membres du STTP, les membres de l'UFC, les travailleurs de la maintenance représentés par le Syndicat des employés des postes et des communications (le SEPC, affilié à l'AFPC) et les techniciens en électronique représentés par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE). En janvier 1989, le STTP l'emporte sur l'UFC par une mince majorité.

La transition ne se fait pas sans heurts. Mais l'incertitude entourant l'avenir de Postes Canada en tant que service public, les pressions similaires s'exerçant sur de nombreuses autres administrations postales du monde et les attaques féroces de la part de l'employeur et du gouvernement à l'encontre des travailleurs et travailleuses des postes aident à favoriser la solidarité et la réconciliation.



Lors des premières négociations du STTP, à titre de syndicat unique, le gouvernement conservateur maintient l'inquiétante tendance qui consiste à nier le droit de grève et à recourir à des briseurs de grève. Toutefois, le syndicat parvient à conclure une convention collective négociée en 1992, malgré la loi de retour au travail de 1991.

Au début, l'élection du gouvernement libéral en 1993 semble ralentir la course à la rentabilité et à la déréglementation qui se fait aux dépens des services offerts à la population. En réaction aux pressions du public, le gouvernement met fin à la fermeture des bureaux de poste ruraux. En 1995, le STTP conclut une convention collective sans faire la grève et obtient de meilleures dispositions en matière de sécurité d'emploi, des projets de création d'emplois et parvient à restreindre le recours à la sous-traitance.

La privatisation, la déréglementation et le droit de grève

Les problèmes ne tardent toutefois pas à refaire surface avec la parution du rapport de l'Examen du mandat de la Société canadienne des postes, commandé par le gouvernement libéral et présidé par George Radwanski. Bien que le rapport rejette la privatisation de Postes Canada, il demande à la société d'État de restreindre ses activités à l'essence même de sa fonction : la livraison des lettres, pour laquelle la *Loi sur la Société canadienne des postes* lui accorde un monopole. Le rapport enjoint également Postes Canada de réduire ses coûts de main-d'œuvre et de se retirer de la majeure partie du marché de la médiaposte sans adresse.

Postes Canada donne suite au rapport en congédiant 10 000 travailleurs et travailleuses à temps partiel de la médiaposte et remet son marché de courrier publicitaire sans adresse au secteur privé. Il s'agit du congédiement en masse le plus important de l'histoire canadienne. Ces travailleuses et travailleurs syndiqués et peu rémunérés sont, en grande partie, incapables de se replacer ailleurs. Bien que le syndicat s'oppose farouchement à cette décision, il ne réussit, en bout de ligne, qu'à négocier une indemnité de départ en leur nom.

Le STTP est tenu de débrayer en 1997 lorsque

Postes Canada donne suite à la recommandation de l'Examen du mandat de réduire ses coûts de main-d'œuvre.

Durant la grève, le ministre responsable de Postes Canada menace de supprimer le monopole sur la poste-lettres ou d'enlever au syndicat le droit de faire la grève. Après quelques jours seulement de grève, le gouvernement fédéral adopte une loi de retour au travail et impose un arbitre qui n'a aucune expérience ou presque dans le domaine du travail. Après deux ans d'arbitrage, le STTP parvient à convaincre l'employeur de négocier une convention collective avant que l'arbitre n'impose un règlement.

Plus qu'un syndicat des postes

Le STTP ne représente pas que les travailleurs et travailleuses de Postes Canada. Il a syndiqué un nombre de travailleurs et travailleuses d'employeurs du secteur privé. Le STTP représente du personnel d'entretien ménager, de répartition de soins médicaux d'urgence, d'agences de publicité directe, de centre d'appels et de services de messageries. Sa démarche consiste à syndiquer principalement des travailleurs et travailleuses des secteurs des transports et des communications, en particulier auprès de concurrents de Postes Canada ou d'entreprises qui effectuent du travail postal en sous-traitance.

La solidarité internationale : travailleuses et travailleurs unis du monde entier

Le STTP a une longue tradition de solidarité avec les travailleurs et travailleuses d'autres pays. En appuyant ces travailleurs et travailleuses et leurs mouvements démocratiques partout dans le monde, le STTP participe à un mouvement international qui vise l'amélioration de la vie des gens partout où ils vivent sur la planète.

La partie des statuts nationaux réservée aux politiques nationales souligne l'engagement du STTP à collaborer, à l'échelle internationale, avec les syndicats et les organisations populaires à la lutte en faveur du maintien des droits des gens à titre de travailleurs et

travailleuses et de citoyens et citoyennes. Le STTP lutte contre les gouvernements et les multinationales qui, au moyen de la privatisation, de la déréglementation et de la libéralisation des marchés, cherchent à détruire ces droits.

Le STTP a aussi négocié un Fonds postal international (FPI) dans le cadre de la convention collective de l'unité des opérations postales urbaines conclue avec Postes Canada. Le Fonds finance d'importants projets de solidarité avec des syndicats des postes d'autres pays. Ces syndicats sont aux prises avec bon nombre des mêmes problèmes auxquels le STTP fait face avec les employeurs, les gouvernements et les lois de commerce internationales. Le fait de travailler ensemble permet de trouver des solutions novatrices à des problèmes communs.

Le STTP est un membre et un participant actif du Union Network International (UNI), qui représente 15 millions de travailleurs et travailleuses de plus de 900 syndicats dans le monde. Le STTP travaille de façon plus étroite avec d'autres syndicats du secteur postal, en particulier des Amériques. En mettant les ressources de ses membres en commun, UNI espère leur donner une voix internationale efficace leur permettant de défendre leurs intérêts face aux multinationales, aux gouvernements et aux institutions internationales.

Le Conseil exécutif national a élaboré un énoncé de politique sur le travail de solidarité internationale du STTP. Ce document décrit la procédure à suivre pour entreprendre du travail et des projets de solidarité dans les régions et les sections locales. Il est disponible auprès des sections locales.

Les objectifs du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Les objectifs du STTP sont énoncés dans les statuts nationaux au paragraphe 1.02 et dans le préambule de la partie réservée aux politiques. Ils sont fondés sur la conviction que le Syndicat, pour bien représenter ses membres, doit non seulement les défendre au travail, mais aussi participer à la lutte visant à bâtir une société qui soutient les intérêts fondamentaux de tous les travailleurs et travailleuses. Les objectifs du syndicat sont les suivants :

- Améliorer le bien-être général des membres, en particulier les salaires, les heures et les conditions de travail.
- Unir tous les travailleurs et travailleuses des secteurs des postes, des communications et des secteurs connexes.
- Établir et maintenir des liens de collaboration avec les travailleurs et travailleuses du monde entier, notamment avec les syndicats des secteurs des postes et des communications.
- Obtenir, à l'intention des membres à la retraite et de leurs personnes à charge, des dispositions satisfaisantes en matière de pension et de sécurité de la vieillesse.
- S'opposer à toute loi qui limite le droit de négocier librement toute question relative au bien-être et à la sécurité des membres du STTP ou qui restreint le droit à l'action collective.
- Établir des rapports étroits avec le mouvement syndical en s'affiliant aux centrales syndicales nationales, provinciales et locales et en participant à leurs activités.
- Contre, avec le mouvement syndical canadien et québécois, les attaques visant les travailleurs et travailleuses et promouvoir les principes syndicaux au sein de l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Canada et du Québec.
- Encourager les membres du STTP à créer des coopératives de consommation et des caisses d'épargne et de crédit et à participer à celles-ci.

Structure du STTP

Les membres

- environ 54 000 membres, répartis en 210 sections locales;
- les membres « traditionnels », c.-à-d. les membres employés par Postes Canada, comprennent des facteurs et factrices, des commis postaux, des manieuses et manieurs de dépêches, des expéditeurs et expéditrices de dépêches, des magasiniers et magasinières, des mécaniciennes et mécaniciens d'automobile, des électriciennes et électriciens et des techniciennes et techniciens électroniques;
- les nouveaux membres comprennent des nettoyeurs et nettoyeuses d'installations postales, des travailleuses et travailleurs d'agences de publicité directe, des courriers de messageries privées, des conducteurs et conductrices de camion, des répartiteurs et répartitrices d'équipes de soins d'urgence, des travailleuses et travailleurs d'entrepôt et des factrices et facteurs ruraux et suburbains employés par la SCP.

Congrès national

- chaque section locale a le droit d'être représentée par une déléguée ou un délégué pour chaque tranche de cent membres;
- chaque section locale y délègue au moins un membre;
- il s'agit de l'organe de décision suprême du Syndicat;
- les dirigeantes et dirigeants nationaux, les syndics et les permanentes et permanents syndicaux sont élus au cours du congrès;
- les politiques et l'orientation du Syndicat sont établies au cours du congrès.

Les régions

- les sections locales sont regroupées en huit régions;
- les résolutions présentées lors des congrès nationaux sont élaborées et soumises par le biais des conseils régionaux et des conférences régionales, et un processus similaire s'applique aux propositions visant à modifier la convention collective;
- les déléguées et délégués de chaque région élisent leurs dirigeantes et dirigeants régionaux, leurs permanentes et permanents syndicaux et leur directrice ou directeur national au cours du congrès national.

Le Conseil exécutif national

- est composé des huit directrices ou directeurs nationaux;
- inclut les sept dirigeantes et dirigeants nationaux résidants;
- se réunit au moins tous les deux mois au bureau national du STTP, à Ottawa.

Permanentes et permanents syndicaux nationaux

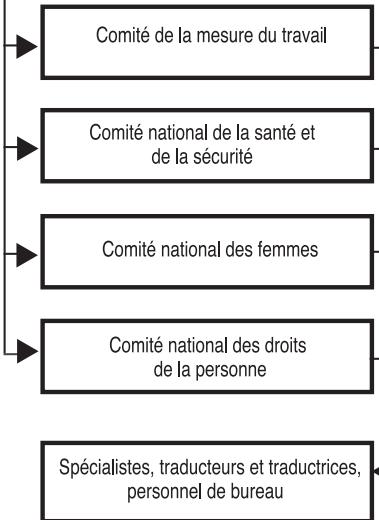
- onze postes élus lors du congrès national.
- travaillent à partir du bureau national du STTP, à Ottawa.

Le Comité exécutif national

- inclut les sept dirigeantes et dirigeants nationaux résidants qui travaillent à partir du bureau national du STTP, à Ottawa;
- prend de décisions quotidiennes relativement aux activités du Syndicat.

Conseil national des syndics

- huit personnes y sont élues, une par région, lors du congrès national;
- vérifie les finances et surveille les biens du Syndicat.



La structure du syndicat

Le STTP est un syndicat démocratique. Ce sont ses membres qui détiennent le pouvoir décisionnel ultime. Tous les trois ans, des membres de toutes les sections locales se réunissent en congrès national pour décider du plan d'action des années à venir. Les statuts nationaux, qui contiennent les politiques du STTP, découlent des décisions prises lors des congrès nationaux. Les représentantes et représentants nationaux et régionaux sont aussi élus lors des congrès nationaux.

Le congrès national élit 16 dirigeantes et dirigeants nationaux, 8 directrices et directeurs nationaux, 11 permanentes et permanents syndicaux nationaux, 16 dirigeantes et dirigeants régionaux, 22 permanentes et permanents régionaux et les huit membres du Conseil national des syndics. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez l'article 4 des statuts nationaux.

Les dirigeantes et les dirigeants nationaux

Les sept dirigeantes et dirigeants, qui travaillent au bureau national situé à Ottawa, forment le Comité exécutif national. Le Comité se réunit toutes les semaines pour traiter de questions administratives et courantes. Le Comité exécutif national est composé des membres suivants :

- la présidente ou le président national
- la 1^{re} vice-présidente ou le 1^{er} vice-président national
- la 2^e vice-présidente ou le 2^e vice-président national
- la 3^e vice-présidente ou le 3^e vice-président national
- la 4^e vice-présidente ou le 4^e vice-président national
- la dirigeante ou le dirigeant national des griefs
- la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national

Le Conseil exécutif national est composé des membres du Comité exécutif national et des huit directrices et directeurs nationaux. Le Conseil se réunit au moins tous les deux mois. Son rôle consiste à diriger et à administrer le syndicat, conformément aux directives et à l'orientation décidées par les déléguées et délégués lors du congrès national. Les directrices et directeurs nationaux proviennent de chacune des régions suivantes :

- Région de l'Atlantique (Halifax, Nouvelle-Écosse)
- Région du Québec (Québec, Québec)
- Région de Montréal métropolitain (Montréal, Québec)
- Région du Centre (Ottawa, Ontario)
- Région de Toronto métropolitain (Toronto, Ontario)
- Région de l'Ontario (London, Ontario)
- Région des Prairies (Winnipeg, Manitoba)
- Région du Pacifique (New Westminster, Colombie-Britannique)

Le Comité exécutif régional

Le Comité exécutif régional, présent dans chacune des régions, est formé de la directrice ou du directeur national, de la dirigeante ou du dirigeant régional des griefs et de la dirigeante ou du dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation. Au congrès national, chaque délégation régionale élit les dirigeantes et dirigeants qui forment le Comité exécutif régional. Les élections sont ensuite entérinées par l'ensemble des déléguées et délégués présents au congrès.

Les permanentes et permanents syndicaux

Les permanentes et permanents syndicaux des paliers national et régional sont également élus lors des congrès. Leur rôle consiste à fournir des services aux sections locales et aux membres. Au bureau national, les permanentes et permanents syndicaux sont affectés à différents dossiers, comme suit :

- griefs – quatre postes (trois de langue anglaise et un de langue française);
- consultations nationales – un poste;
- santé et sécurité – un poste;
- soutien au Comité exécutif national – un poste;
- effectifs – un poste;
- éducation – deux postes (un de langue anglaise et un de langue française);
- syndicalisation externe – un poste.

Il y a deux ou trois postes de permanentes ou permanents syndicaux par région, selon le nombre de membres dans la région.

Le Conseil national des syndics

Lors des congrès nationaux, les déléguées et délégués élisent aussi le Conseil national des syndics, formé d'un membre de chacune des huit régions. Au cours de son mandat de trois ans, le Conseil se réunit deux fois l'an pour vérifier les avoirs financiers et matériels du syndicat. Ses rapports paraissent dans le journal national, *Perspective STTP*.

Les comités nationaux

Quatre comités nationaux ont été créés lors de congrès nationaux. Ces comités sont formés de membres provenant de chacune des régions et remplissent d'importantes fonctions au nom du

syndicat. Le mandat de chacun de ces comités est énoncé à l'article 4 des statuts nationaux. Il s'agit des comités suivants :

- Comité national des femmes;
 - Comité national des droits de la personne;
 - Comité national de la mesure du travail;
 - Comité national de santé et de sécurité.
-

Le personnel

Le bureau national, les bureaux régionaux et un certain nombre de sections locales comptent sur du personnel administratif pour aider les dirigeantes et dirigeants et les permanentes et permanents syndicaux élus à exécuter le travail quotidien du syndicat, dont le travail de bureau, les tâches administratives, l'impression des documents, le nettoyage et l'entretien.

Le bureau national retient aussi les services d'un petit nombre de travailleuses et de travailleurs, appelés des spécialistes. Un premier groupe de spécialistes s'occupe des communications, de la recherche et de tâches d'ordre technique.

Recherches, analyses, relations avec les médias, publicité, conception graphique et mise en page, maintien du site Web, rédaction, révision et soutien technique relatif aux ordinateurs et à la technologie de l'information font partie des tâches qui leur incombent. Le salaire de ces spécialistes provient du Fonds général.

Un deuxième groupe de spécialistes s'occupe de dossiers se rapportant aux fonds négociés dans la convention collective de l'unité des opérations postales urbaines, par exemple, le Fonds d'éducation, le Fonds pour la garde d'enfants ou l'annexe « T ». Le salaire de ces spécialistes provient de ces Fonds.

Le bureau national embauche aussi des traductrices et traducteurs, qui traduisent tous les documents du syndicat, vers le français ou l'anglais.

Le rôle de la déléguée ou du délégué syndical



Le rôle le plus important de la déléguée ou du délégué syndical est de veiller au respect des droits des membres énoncés dans la convention collective. Ce rôle peut s'exercer de nombreuses façons :

- la surveillance : s'assurer que l'employeur se conforme aux règles de la convention collective;
- l'écoute: être attentif aux préoccupations et aux plaintes des membres;
- l'appui : soutenir les membres quand leurs droits sont lésés;
- la présence : accompagner les membres lors de rencontres avec l'employeur;
- l'aide : prêter main-forte aux membres qui doivent préparer un grief.

Si un grief doit être déposé, la déléguée ou le délégué doit :

- recueillir auprès du membre les renseignements pertinents;
- recueillir auprès du membre ou de l'employeur la documentation pertinente;
- transmettre tous les renseignements au comité exécutif local.

Le comité exécutif local déposera le grief ou fera parvenir le dossier au bureau régional qui s'occupera de préparer le grief.

Le grief n'est pas une fin en soi. Il est plutôt un outil dont dispose le syndicat pour forcer le respect de la convention collective et obtenir un redressement équitable à l'intention des travailleurs et travailleuses dont les droits ont été lésés.

Les nombreux rôles de la déléguée ou du délégué

Savoir organiser

- Encourager la participation active de tous les membres à la vie syndicale.
- Présenter les grandes lignes du syndicat aux nouveaux employés et employées et les inviter à adhérer au syndicat le plus tôt possible.
- Apprendre à mieux connaître les membres et encouragez ces derniers à participer aux réunions et aux activités syndicales.
- Tenir des réunions en milieu de travail le plus souvent possible pour discuter des problèmes avec les membres.

Savoir renseigner

- Expliquer ce que fait la section locale et pourquoi.
- Faire circuler l'information, distribuer les publications syndicales et expliquer la convention collective.
- Participer aux cours offerts par le syndicat et encourager les membres à faire de même.
- Diriger les membres aux prises avec des problèmes non liés au travail (logement, troubles de santé ou émotifs, etc.) vers une déléguée ou un délégué

- social (voir la politique D-28 des statuts nationaux) ou un organisme de services pertinent.
- Être réceptif et accepter d'apprendre des membres. L'éducation est un processus qui va dans les deux sens.

Savoir diriger

- Défendre les intérêts des membres et leur montrer qu'ils peuvent être traités en égaux et doivent exiger de l'être.
- Tisser des liens de solidarité avec les membres.

Savoir communiquer

- Être le lien entre les membres en milieu de travail et le comité exécutif de la section locale. Tenir les membres informés des questions discutées aux réunions, des activités prévues et des intentions de l'employeur.
- Tenir à jour les tableaux d'affichage, mais ne pas les utiliser pour remplacer vos échanges avec les membres.

- Savoir expliquer les dispositions des statuts nationaux, en particulier celles se rapportant aux cotisations syndicales, à l'adhésion et aux élections.
- Connaître les règlements de la section locale.

Avoir une culture politique

- Se tenir au courant des lois qui ont une incidence sur vous, les membres et le syndicat.
- Prendre part aux activités politiques et communautaires de la collectivité et encourager les membres à y participer également.
- Mettre en valeur les objectifs du mouvement syndical en général et se tenir au courant des campagnes de solidarité menées par les travailleuses et travailleurs d'autres pays.
- Participer au conseil du travail local ou au comité de coordination de la main-d'oeuvre.

Ce que doit connaître la déléguée ou le délégué syndical

Les documents importants



- la convention collective;
- les politiques de l'employeur et les règlements du lieu de travail;
- les lois du travail;
- les conditions de travail;
- les superviseuses et superviseurs;
- les membres;
- les règlements de la section locale;
- les statuts nationaux et les politiques du syndicat.

Conseils pour améliorer votre écoute

Se concentrer sur ce qui est dit

Centrez votre attention sur les mots, les idées et les sentiments que le membre exprime.

Ne présumer de rien

Ne tirez pas de conclusions hâtives. Par exemple, ne présumez pas qu'une personne vous ment parce qu'elle évite de vous regarder dans les yeux, qu'elle hait le syndicat parce qu'elle est en désaccord avec une partie de la convention collective ou qu'elle est en colère parce qu'elle exprime son point de vue avec passion. Les suppositions vous empêchent d'entendre ce que le membre tente de communiquer réellement.

Poser des questions

Posez toujours des questions si vous ne comprenez pas, si vous désirez obtenir des renseignements supplémentaires ou éclaircir un point. Essayez de ne pas poser de questions qui auraient pour effet de rabaisser le membre ou de le mettre dans l'embarras.

La mobilisation en milieu de travail



La force d'un syndicat repose en bonne partie sur la mobilisation en milieu de travail. La mobilisation en milieu de travail se définit comme étant le travail continu auquel se livrent les déléguées et délégués syndicaux et d'autres militantes et militants afin de favoriser la solidarité, de sensibiliser les membres aux questions syndicales et aux problèmes liés au travail et de développer un sentiment d'appartenance en milieu de travail.

Dans l'histoire du mouvement syndical canadien et québécois, il est peut-être plus important que jamais de créer un front fort et uni dans les lieux de travail. Les changements économiques et politiques intensifient les pressions que subissent les travailleuses et travailleurs. Les employeurs, qui cherchent à faire des économies dans un marché mondial plus concurrentiel, multiplient les attaques et créent des milieux de travail hostiles. Les gouvernements se déplacent de plus en plus à droite, et le climat politique général dans l'ensemble du pays ne cesse de se détériorer.

Tous ces facteurs peuvent contribuer à miner le moral des membres et à créer chez eux un sentiment d'impuissance et d'apathie.

Travailler ensemble au changement

Malgré cet important déplacement du pouvoir dans le lieu de travail, les membres du syndicat peuvent travailler ensemble à l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Ensemble, nous pouvons exiger des améliorations à la convention collective et aux lois du travail, contester les gouvernements, en élire de nouveaux plus progressistes et renforcer la solidarité avec les travailleuses et travailleurs du monde entier.

Ces luttes toutefois dépendent d'un élément essentiel : la mobilisation en milieu de travail. Il importe d'amener les travailleurs et travailleuses à se battre pour défendre leurs droits, et ce, pour plusieurs raisons :

- Le militantisme des membres de la base est le fondement du mouvement syndical.
- Les luttes quotidiennes menées en milieu de travail aident les travailleurs et travailleuses à acquérir la confiance dont ils ont besoin pour s'attaquer à de plus gros enjeux.

- La mobilisation illustre la force et l'unité des membres.

Les principes de base de la mobilisation en milieu de travail

Voici les principes les plus importants à retenir en matière de mobilisation au travail.

Remettre en question l'autorité

Encouragez les membres à se poser les questions suivantes : « Qui prend les décisions? Qui doit en subir les conséquences? Est-ce juste? » Les gens ne devraient pas accepter une règle simplement parce qu'elle émane d'une autorité, que ce soit un gouvernement, un employeur, un syndicat, ou même, la déléguée ou le délégué syndical. Encouragez vos collègues de travail à penser par eux-mêmes.

Rencontrer les membres de façon individuelle

Presque tous les militants et militantes s'entendent sur ce point : l'outil de mobilisation le plus efficace demeure la rencontre individuelle. Souvent, vous serez la seule personne qui acceptera de prendre le temps d'écouter les membres. Votre attention et votre empathie contribueront à renforcer leur moral, à augmenter leur confiance dans le syndicat et à accroître leur participation.

Trouver les leaders naturels

Soyez à l'affût des leaders naturels dans votre lieu de travail. Ce ne sont pas toujours les personnes qui parlent le plus fort ou qui ont un franc-parler, mais bien celles dont les opinions ont une influence sur les autres. Souvent vos messages auront plus de poids s'ils parviennent à rallier les leaders d'opinion.

Favoriser l'appartenance au syndicat

En plus de parler aux membres de façon individuelle, de tenter de créer un sentiment de solidarité dans le milieu de travail, encouragez-les à se parler

et à se voir les uns les autres comme appartenant à un même groupe.

Commencer en douce et voir grand

Encouragez les membres à s'engager peu à peu dans la vie syndicale. Évitez de leur en demander trop à la fois. Pour être menées à bien, les actions syndicales doivent remporter l'appui des membres et non comporter plus de risques que les membres ne sont prêts à en prendre.

Commencer en douce, demandez d'abord aux membres de porter un macaron indiquant leur appui à une campagne syndicale ou de lire un dépliant. Invitez-les ensuite à assister à l'assemblée syndicale locale puis à participer à un rassemblement. Lors d'importantes campagnes menées par des syndicats, il y a déjà eu des centaines de personnes prêtes à aller jusqu'en prison pour défendre leurs convictions. Dans bon nombre de cas, leur engagement syndical a commencé par une question anodine : « Porteriez-vous ce macaron? »

Affronter la direction

La mobilisation vise à modifier les relations employeur-employés et à rétablir l'équilibre du pouvoir en faveur des travailleurs et travailleuses. Pour ce faire, il faut affronter la direction pour dénoncer les conditions injustes. Ici aussi, il faut commencer en douce, avec le simple port d'un macaron peut-être. Toutefois, si les membres refusent de contrarier l'employeur, ils ne parviendront jamais à améliorer leurs conditions de travail.

Souligner les petites victoires

La plupart des mouvements, depuis le petit groupe dans un lieu de travail jusqu'à l'importante campagne sociale visant à changer la société (comme le mouvement des droits civils ou le mouvement des femmes), se renforcent grâce aux petites victoires qu'ils remportent. Les petites victoires rehaussent la confiance et gagnent de nouveaux adeptes à la cause. Chaque victoire rend le groupe plus confiant et le prépare à relever des défis plus importants.

Se mobiliser autour d'enjeux

Les membres ne sont pas prêts à mener une action pour le seul plaisir de mener une action. Celle-ci doit comporter un objectif précis et accessible qui ait de l'importance aux yeux des membres.

Le grief peut être un outil de mobilisation efficace. Pour cela, il faut rendre l'enjeu public et en parler pour que les membres sachent ce que l'employeur a fait. Dans la mesure du possible, déposez des griefs collectifs qui touchent de nombreux membres. Ne faites pas que déposer des griefs, parlez-en et mobilisez les membres pour qu'ils demandent des comptes aux représentants de l'employeur fautifs.

S'amuser

Qu'il s'agisse d'une action de petite envergure en milieu de travail ou d'un important ralliement, les meilleures activités demeurent celles qui offrent aux membres l'occasion de s'amuser et de se rapprocher, et ce, peu importe les résultats obtenus. Si les membres se rassemblent et se serrent les coudes, leur confiance s'en trouve améliorée et l'activité prend la forme d'une victoire même si les objectifs n'ont été atteints qu'en partie.

Être organisé

Il n'est peut-être pas nécessaire d'être organisé de façon très formelle, mais vous devez trouver un moyen de rester en contact avec les membres et de leur transmettre des renseignements de dernière minute. Ce peut être une chaîne d'appels téléphoniques ou une liste d'envoi, l'important est que vous puissiez vous en servir au moment où vous en aurez de besoin. Ce serait dommage si vous ne pouviez profiter de l'élan d'une victoire parce que personne n'a pris le temps de mettre les choses en place en temps opportun.

La Qualité de vie au travail (QVT)

Depuis longtemps, le STTP mène une lutte acharnée contre les programmes de l'employeur, souvent regroupés sous l'expression « Qualité de vie au travail ». Ces programmes minent le rôle du syndicat dans la défense des intérêts des membres et la création de liens de solidarité entre les travailleurs et travailleuses. La QVT a une vaste portée : elle englobe notamment les événements sportifs parrainés par l'employeur, les programmes de récompenses, la pizza et les beignes offerts au travail et la production au plus juste. En font aussi partie les comités d'employées et d'employés au sein desquels les travailleuses et travailleurs sont invités à discuter de moyens d'« améliorer le rendement », autrement dit, de faire des économies, d'éliminer des emplois et de réduire les salaires.

Les statuts nationaux du STTP dénoncent la QVT et autres programmes semblables. Ils défendent plutôt le principe selon lequel seule l'opposition entre le pouvoir collectif des travailleurs et travailleuses et le pouvoir de l'employeur peut donner lieu à des améliorations.

Le STTP a obtenu des décisions arbitrales qui confirment que les comités de QVT constituent une violation de la convention collective conclue entre le STTP et Postes Canada, parce qu'ils usurpent le droit du syndicat d'être le représentant exclusif des travailleurs et travailleuses.

En tant que déléguées et délégués syndicaux, vous devez être des chefs de file dans la lutte contre ces programmes en informant les membres des vraies intentions de l'employeur. Le syndicat met à votre disposition des cours et de l'information sur les façons de reconnaître les stratégies de QVT et de les combattre. Il importe surtout que vous donniez l'exemple en ne participant pas aux activités organisées par l'employeur.

Il est également important de faire la distinction entre les comités ou les programmes mixtes syndicaux-patronaux et ceux relevant de la QVT. Par exemple, les comités mixtes de santé et de sécurité, des paliers national et local, et les programmes qu'ils mettent en place n'ont rien à voir avec la QVT. Ils résultent de décisions prises par le syndicat.

Les droits des nouveaux membres



À titre de déléguée ou délégué syndical, vous devez protéger les droits des nouveaux membres, mais la prudence s'impose, car les nouveaux membres sont plus vulnérables durant leur période d'essai.

Il importe d'encourager tous les travailleurs et travailleuses à adhérer au syndicat dès leur embauche. L'adhésion syndicale est en fait une condition d'emploi aux termes de nombreuses conventions collectives. Pour bon nombre de travailleurs et travailleuses, il s'agira de leur première expérience au sein d'une main-d'œuvre syndiquée. Il est important que vous fassiez bonne impression et que vous les mettiez à l'aise. Les nouveaux membres doivent savoir qu'ils peuvent compter sur vous et sur le syndicat pour obtenir de l'aide.

Assurez-vous d'aborder tous les points importants en organisant l'information que vous allez transmettre. Veillez à ce que tous les nouveaux membres remplissent un formulaire d'adhésion (si ce n'est déjà fait), et percevez les droits d'adhésion prescrits par le code du travail. Assurez-vous qu'ils ont un exemplaire de la convention collective. S'il y a lieu, remettez-leur la trousse d'information préparée par la section locale à

l'intention des nouveaux membres, et pouvant comprendre les statuts nationaux, les règlements de la section locale ainsi qu'une brochure ou un dépliant offrant de l'information d'intérêt pour les nouveaux membres.

Expliquez-leur que les droits contenus dans la convention collective ont été obtenus grâce aux luttes menées au fil des ans et à la solidarité témoignée lors des rondes de négociation antérieures. Indiquez-leur que votre rôle consiste à faire respecter ces droits et à aider les membres. Invitez-les à jouer un rôle actif dans le syndicat.

La période d'essai

Demandez aux nouvelles employées et aux nouveaux employés de porter une attention particulière à la date de début et de fin de leur période d'essai et aux évaluations faites au cours de cette période. Avisez-les de leur droit de refuser de signer une évaluation s'ils désapprouvent l'analyse faite par leur superviseure ou superviseur. Ils ont aussi le droit de contester l'évaluation en écrivant directement leurs commentaires sur le document. Une telle mesure peut aider à prévenir un congédiement ou à contester une cessation d'emploi. Rappelez-leur qu'ils peuvent faire appel à vous pour l'examen de leurs évaluations.

Durant la période d'essai, l'employeur doit offrir aux nouveaux membres une formation leur permettant d'exécuter leurs tâches de façon convenable. Un employeur pourra difficilement prendre des mesures à l'encontre d'un membre qui n'a pas reçu une formation suffisante.

Le harcèlement et la discrimination



Selon bon nombre de déléguées et délégués syndicaux, les actes de harcèlement et de discrimination attribuables à des représentantes ou représentants de l'employeur ou à des collègues de travail sont en hausse dans les lieux de travail. Combattre le harcèlement et l'intimidation est une tâche de la déléguée ou du délégué syndical qui peut être longue, difficile et stressante. Qui plus est, les déléguées et délégués sont souvent la cible de harcèlement et de discrimination de la part de la direction ou de collègues de travail.

Le STTP est résolu à combattre le harcèlement et la discrimination, et ce, à tous les paliers, tant dans les lieux de travail que dans le syndicat lui-même. Le harcèlement et les autres formes de discrimination affaiblissent le syndicat et le mouvement syndical, mettent à l'écart des membres compétents et créent des divisions au sein d'alliés naturels. L'objectif à long terme du STTP consiste à élaborer des stratégies qui permettront de faire face au harcèlement et à la discrimination, mais surtout d'empêcher leur manifestation.

Qu'est-ce que le harcèlement?

Le harcèlement est un abus de pouvoir d'une ou plusieurs personnes sur une autre personne. Il est motivé par des préjugés ou des sentiments discriminatoires à l'endroit des femmes, des lesbiennes, des gais, des personnes bisexuelles ou transgenres, des personnes de couleur, des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des autochtones et d'autres groupes marginalisés de notre société.

Le harcèlement est violent. La violence peut être physique, verbale ou psychologique et avoir de graves répercussions sur la personne visée par le harcèlement, les témoins, les collègues de travail et les membres de la famille.

Le harcèlement est illégal. Les travailleuses et travailleurs qui sont victimes de harcèlement peuvent déposer un grief au travail ou une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Dans le cas d'agressions physiques ou sexuelles, des accusations criminelles peuvent être déposées avec l'aide de la police et une poursuite au civil peut être intentée devant les tribunaux.

Pourquoi les syndicats doivent-ils combattre le harcèlement?

Une question de justice

Le harcèlement et la discrimination sont inadmissibles. Le STTP tient résolument à la justice sociale et à l'égalité pour tous les membres de la société. Le harcèlement est une menace directe à ce principe.

Une question de solidarité

En tant que travailleurs et travailleuses, notre force réside dans la solidarité. Le harcèlement nous empêche de travailler ensemble à l'obtention de meilleurs salaires et conditions de travail et à l'atteinte de la justice en milieu de travail, dans la société et dans notre syndicat. Le sexism, le racisme et l'homophobie nous séparent de nos alliés naturels : les autres travailleurs et travailleuses. En fermant les yeux sur le harcèlement, nous cautionnons les autres formes de discrimination et, de ce fait, affaiblissons le syndicat.

Une question de santé et de sécurité

Le harcèlement peut entraîner des problèmes de santé et de sécurité. Il peut s'agir de troubles d'ordre physique, émotif et social, depuis les maux de tête, l'indigestion et l'insomnie jusqu'à l'hypertension, la dépression clinique et le suicide. Le manque de concentration et la fatigue sont des effets secondaires courants du harcèlement, pouvant mener à des accidents du travail.

Une question de sécurité d'emploi

Il s'agit enfin d'une question de sécurité d'emploi, car les personnes qui subissent du harcèlement peuvent se voir imposer des mesures disciplinaires à cause d'erreurs ou d'accidents qu'elles pourraient commettre ou d'un taux d'absentéisme plus élevé. Parfois, ces personnes peuvent décider de quitter leur emploi pour échapper à une situation intenable.

Créer un milieu de travail exempt de harcèlement

Il incombe tout d'abord aux employeurs d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Les employeurs sont aussi responsables du harcèlement dont les employées et employés peuvent faire l'objet de la part d'usagers, de clients ou d'entrepreneurs. Le syndicat joue toutefois un rôle important, et il doit veiller à ce que tout incident soit traité avec rapidité et efficacité.

À titre de déléguée ou délégué syndical, vous devez prêcher par l'exemple et contribuer à créer un milieu de travail sûr et accueillant au sein duquel les membres viendront vous faire part de leurs préoccupations. Vos actions, ou votre inaction, peuvent avoir un impact direct sur le milieu de travail. Par exemple, si vous ne dénoncez pas une blague sexiste ou homophobe ou une remarque raciste (ou pire encore si vous êtes celui ou celle qui fait la remarque), il est fort probable que d'autres membres craignent de venir vous parler de harcèlement ou de discrimination.

Que faire dans le cas d'une plainte de harcèlement?

Intervenez sans tarder de manière réfléchie.

En retardant votre action, ne serait-ce que de quelques jours, vous risquez de rendre le processus plus ardu et de donner l'impression au membre que vous ne prenez pas le problème au sérieux. Prenez les dispositions nécessaires pour discuter de la question en privé, dans un endroit qui n'est pas menaçant.

Informez la plaignante ou le plaignant des options possibles.

L'article 56 de la convention collective de l'unité des opérations postales urbaines, conclue entre le STTP et Postes Canada décrit les droits et les obligations des parties et énonce la procédure à suivre en cas de

harcèlement. Servez-vous de cet article pour renseigner le membre au sujet de ses droits et discuter des étapes à venir. En plus de l'article 56, le membre peut aussi recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ou déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Faites appel à une personne de plus d'expérience.

Si vous croyez ne pas posséder l'expérience ou la formation nécessaire pour donner suite à la plainte, demandez de l'aide à une autre déléguée ou à un autre délégué ou encore à une dirigeante ou à un dirigeant syndical. Discutez de cette option avec la plaignante ou le plaignant.

Discutez avec le membre de mesures possibles à prendre.

Discutez avec le membre de mesures possibles à prendre.

Est-ce que la plaignante ou le plaignant a avisé la personne qui harcèle de mettre fin au comportement fautif? Se sent-elle ou se sent-il à l'aise de le faire, en obtenant votre aide s'il le faut? Veut-elle ou veut-il parler à la personne ou lui remettre une lettre décrivant le comportement inacceptable? Ou encore en parler à une superviseure ou à un superviseur ou déposer un grief?

Décidez d'un plan d'action.

Habituellement, tout ce que la plaignante ou le plaignant souhaite, c'est que le harcèlement cesse. Souvent, elle ou il préférera une solution informelle, qui exclut toute plainte officielle ou tout grief. Cette façon de faire assure généralement un plus grand respect de la vie privée. Il se peut aussi que des plaignantes et des plaignants craignent des mesures de représailles. Il s'agit souvent de travailleuses ou de travailleurs temporaires ou embauchés depuis peu.

Si la plainte est trop grave pour être traitée de manière informelle, dites-le.

Si vous croyez que le règlement de la plainte met en cause des questions complexes, comme le paiement de dommages-intérêts, le rétablissement de crédits de congé de maladie, le coût de biens vandalisés ou le coût de médicaments ou de traitements, vous devriez encourager le membre à déposer un grief. La décision finale revient toutefois au membre.

Faites avancer les choses.

Que la plaignante ou le plaignant décide de prendre des mesures formelles ou informelles pour régler les problèmes, tentez d'éviter les délais susceptibles de faire stagner le processus et de décourager le membre.

Respectez la confidentialité des renseignements

Découragez fortement toute personne participant à l'enquête de discuter de celle-ci avec d'autres personnes au travail. Expliquez l'importance de la confidentialité et les torts que les rumeurs peuvent causer. Les fuites de renseignements peuvent entraîner d'importantes perturbations au travail au fur et à mesure que les membres prennent parti. Il n'en sera que plus difficile par la suite de réparer les torts.

L'entrevue auprès de la plaignante ou du plaignant

Durant l'entrevue, faites preuve d'écoute, d'ouverture d'esprit et de sympathie. Évitez de porter des jugements.

- Ne faites pas subir à la personne un interrogatoire serré. Posez des questions pour clarifier l'information, mais essayez de ne pas la déconcerter.
- Reconnaissez que le fait de discuter de l'incident peut être difficile et la mettre mal à l'aise.
- Parlez calmement. Vous aiderez ainsi à réduire la tension.

- Évitez de poser des questions qui laissent entendre que la personne a mal agi. Par exemple, ne demandez pas pourquoi elle n'a rien fait pour mettre fin au harcèlement ou pourquoi elle n'est pas venue vous voir plus tôt.
- Évitez les questions dirigées, comme : « Est-ce qu'il vous a touché à l'épaule? » Posez plutôt des questions ouvertes, comme : « Où vous a-t-il touché? »
- Prenez des notes de l'entrevue et de toute autre discussion. Ne vous fiez pas exclusivement à votre mémoire.

Demandez à la plaignante ou au plaignant de rédiger une déclaration complète aussitôt que possible. Encouragez-le à être aussi précis que possible, c'est-à-dire, à fournir les noms, les dates, les endroits, la fréquence de l'incident et à décrire le comportement. Demandez-lui de documenter tout autre incident subséquent.

Prenez note des dates, des lieux, des témoins, des réponses à vos questions et des discussions. Recueillez des pièces justificatives et des éléments de preuve.

Pendant que l'affaire suit son cours, continuez de soutenir le membre et tenez-le au courant des faits nouveaux.

Dans la mesure du possible, consignez les effets du harcèlement. Il peut s'agir, par exemple, des répercussions sur l'emploi de la plaignante ou du plaignant, d'un climat de plus grande hostilité dans le lieu de travail, d'ennuis de santé.

Déterminez si la plaignante ou le plaignant a des préoccupations immédiates, des craintes pour sa sécurité, par exemple, que vous devrez régler sans tarder.

La plaignante ou le plaignant ne doit pas être puni

- Elle ou il pourrait demander à être déplacé dans un autre milieu pendant que l'enquête suit son cours.

- Selon la nature de l'incident, l'employeur devrait retirer immédiatement la personne responsable du harcèlement de l'aire de travail pendant que l'enquête suit son cours.
- Il se peut que la plaignante ou le plaignant demande de prendre congé.
- Si nécessaire, prenez contact avec la déléguée ou le délégué social de la section locale ou le comité exécutif local pour fixer une séance de counselling.

Soyez aux aguets de représailles que l'auteur du harcèlement et ses amis pourraient être tentés d'infliger à la victime. Celle-ci pourrait être l'objet de menaces ou d'autres actes de harcèlement, comme l'intimidation, l'isolement, les moqueries. Reconnaissez que d'autres travailleuses et travailleurs pourraient être la cible de harcèlement, en raison de leur association avec la victime, de l'appui qu'ils témoignent à cette dernière ou parce qu'ils ont dénoncé des incidents de harcèlement.

Si l'incident met en cause deux membres, expliquez d'abord que le syndicat est tenu de représenter les deux parties. Celles-ci seront représentées par une déléguée ou un délégué syndical différent.

La représentation d'un membre accusé de harcèlement

Il se pourrait que le membre accusé de harcèlement, ci-après appelé le répondant, vienne vous trouver pour obtenir de l'aide ou de l'information. Si vous représentez déjà la plaignante ou le plaignant, dirigez le répondant vers un autre délégué ou représentant syndical, comme la dirigeante ou le dirigeant régional des griefs ou un membre du comité exécutif de la section locale.

Si vous représentez le répondant, vous devez vous assurer du respect de ses droits. Il a le droit d'être mis au courant de la nature exacte de la plainte, de la personne qui porte plainte, de l'accusation précise, y compris la date, l'heure, le ou les gestes reprochés et le redressement demandé. Le répondant doit avoir la possibilité de se défendre quant aux allégations portées contre lui.

Si le répondant reconnaît qu'il est en partie ou en totalité responsable des gestes reprochés, voyez s'il accepte de présenter des excuses. Dites-lui clairement toutefois que cette mesure ne suffira peut-être pas à résoudre la plainte.

Le répondant doit obtenir une copie de la plainte et de tout autre élément de preuve. Il devrait disposer d'au moins 24 heures pour en prendre connaissance et formuler une réponse avant qu'il ne soit convoqué à une entrevue auprès de l'employeur. S'il se voit imposer une mesure disciplinaire, veillez à ce que l'employeur mène une enquête appropriée et se conforme à la marche à suivre prévue dans la procédure disciplinaire.

Si le répondant souhaite contester les résultats de l'enquête et toute mesure disciplinaire qui en résulte, discutez du dossier avec la dirigeante ou le dirigeant local ou régional des griefs avant de déposer un grief.

Informez le répondant qu'il peut obtenir de l'aide auprès du réseau de déléguées et délégués sociaux ou du comité exécutif local. Si vous croyez que la suggestion est pertinente, proposez-lui de suivre un cours sur les droits de la personne offert par le syndicat.

Si le répondant est trouvé coupable de harcèlement, rappelez-vous que votre rôle consiste à défendre ses droits et non à sanctionner le comportement fautif. Si l'occasion se présente, tentez de l'amener à une prise de conscience qui favorise la solidarité.

Les employeurs qui harcèlent

Le harcèlement est défini comme un abus de pouvoir et, partant, il est souvent le fait de l'employeur. Une superviseure ou un superviseur peut se servir de son poste pour faire subir du harcèlement sexuel ou racial à un membre et affirmer ainsi son autorité. Ce dernier élément distingue le harcèlement attribuable à un employeur de celui pratiqué par un membre contre un autre membre. Il a déjà donné lieu, dans le passé, au versement de dommages-intérêts à la victime. Les employeurs sont directement responsables des actes de ceux et celles qu'ils nomment à des postes d'autorité, et ce, d'une manière qui diffère de leur obligation envers les autres employées et employés.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement, quelle qu'elle soit, vous devez y donner suite sans tarder,



c'est-à-dire, mener votre enquête et présenter les faits à la personne du service des Ressources humaines chargée d'examiner, au nom de l'employeur, les plaintes en matière des droits de la personne. Ici encore, le caractère confidentiel des renseignements est crucial. Si la plaignante ou le plaignant et le syndicat ne sont pas satisfaits de la réponse de l'employeur, vous devez déposer un grief.

Le STTP favorise le principe de la tolérance zéro quand ses représentantes et représentants sont témoins de gestes inappropriés. Vous devez déposer une plainte auprès de l'employeur le plus tôt possible. Ce n'est pas votre rôle de faire l'éducation de la superviseure ou du superviseur en matière des droits de la personne, mais bien celui de l'employeur. Votre tâche à vous, c'est de veiller à ce que l'employeur s'acquitte de son obligation.

Contribuer à un lieu de travail plus sûr

Presque tous les jours, les femmes, les lesbiennes, les gais, les personnes transgenres et les personnes de couleur sont la cible de remarques sexistes, racistes, transphobes ou homophobes. Le syndicat doit agir de manière pro-active et créer un environnement de travail qui soit sûr et inclusif et établir un climat propice à la diversité. Nous devons intensifier les pressions faites sur les employeurs pour qu'ils satisfassent à leur obligation de fournir un lieu de travail accueillant, qui ne soit pas empoisonné par la discrimination et l'intolérance.

À titre de déléguée ou délégué syndical, soulignez les manifestations de harcèlement dont vous êtes témoin et expliquez pourquoi le harcèlement est contraire aux intérêts des travailleurs et travailleuses et du syndicat. Ce faisant, vous contribuez à créer un environnement plus sûr, qui incite d'autres consœurs et confrères à formuler leurs objections. Mais surtout, vous faites en sorte de répartir entre tous les membres la responsabilité de mettre fin au harcèlement, plutôt que de la laisser sur les épaules des seules personnes qui subissent du harcèlement.

Au membre qui fait des remarques inappropriées, vous pourriez lui dire : « Tes commentaires sont offensants pour moi et les autres et vont à l'encontre

de la convention collective. Le syndicat ne peut pas faire grand chose pour défendre ce genre de conduite, et les arbitres ont aussi tendance à ne pas tolérer un tel comportement en milieu de travail. »

L'éducation : une partie de la solution

Offrir dans les sections locales de l'éducation permanente sur les droits de la personne aide à prévenir les incidents de sexe, de racisme et d'homophobie. Le STTP a produit une vidéo intitulée *Le harcèlement, ça va faire!* que vous pouvez vous procurer auprès de votre section locale ou de votre bureau régional.

La participation : un autre élément de solution

Pour combattre le harcèlement sexuel et racial, l'homophobie et la discrimination à l'endroit des personnes ayant une incapacité, le syndicat dispose d'un outil important : favoriser la participation accrue des femmes, des gais, des lesbiennes, des personnes de couleur et des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Malheureusement, la sous-représentation de ces groupes à des postes de premier plan dans le syndicat non seulement illustre les obstacles auxquels ils font face dans le syndicat et dans la société en général, mais renforce aussi ces obstacles.

À titre de déléguée et délégué syndical, vous pouvez faire connaître le comité des droits de la personne, le comité des femmes de votre section locale et favoriser le leadership de membres de groupes sous-représentés. Vous pouvez aussi aider à organiser, au palier local, la prestation de cours sur les droits de la personne et de séminaires de formation à l'intention des femmes. Encouragez la participation active des membres marginalisés aux activités syndicales et donnez l'exemple en leur montrant que leur voix et leur contribution sont essentielles à la lutte.

Si vous désirez obtenir de l'information au sujet des cours offerts au palier local, communiquez avec votre dirigeante ou dirigeant régional de l'éducation.

L'éducation syndicale



Lors des négociations de la convention collective avec Postes Canada, en 1992, le STTP a obtenu un Fonds d'éducation syndicale. Depuis, le STTP a mis sur pied, à l'intention de ses membres, un programme dynamique traitant d'un large éventail de questions liées au travail, au syndicalisme et à la justice sociale. Le programme d'éducation du STTP s'inspire des valeurs de la classe ouvrière. Il met en lumière les différences qui séparent les intérêts des travailleurs et travailleuses de ceux des employeurs. Le STTP a aussi négocié un fonds d'éducation syndicale à l'intention d'autres unités de négociation.

Le STTP privilégie l'enseignement par les pairs. Il forme donc, parmi ses membres, des animateurs et animatrices qui, au printemps et à l'automne, dispensent des cours, de trois ou cinq jours, portant sur une foule de sujets.

Bon nombre de cours peuvent aider la déléguée ou le délégué syndical à remplir ses fonctions. Il y a tout d'abord le cours « Initiation à la vie syndicale », les cours de niveau I et II traitant expressément du rôle de la déléguée ou du délégué syndical, puis le cours portant sur l'acquisition de compétences en leadership. De nombreux cours de trois ou cinq jours sont également très utiles. Ils abordent divers sujets, dont la santé et la sécurité, les droits de la personne, le libre-échange et la mondialisation, l'instauration

d'une culture de résistance, le service postal, l'arbitrage et la mesure des itinéraires. Le cours Femmes au leadership s'adresse tout particulièrement aux membres du syndicat de sexe féminin.

Le STTP offre aussi à ses membres un Programme de formation syndicale (PFS). Il s'agit d'un programme composé de quatre sessions d'une semaine offert au Centre de formation des Travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) à Port Elgin (Ontario). Le personnel animateur, composé de membres, encourage les participantes et participants à approfondir leurs connaissances des questions sociales, politiques et syndicales qui ont une incidence sur les travailleurs et travailleuses du monde entier. Le STTP se sert du Fonds d'éducation syndicale pour permettre à des membres travaillant à Postes Canada de bénéficier du Programme de formation syndicale. Les autres membres du STTP peuvent avoir accès au PFS au moyen du fonds d'éducation de leur unité de négociation ou en faisant la demande auprès du syndicat national.

Les membres intéressés à suivre des cours sont priés de communiquer avec la présidente ou le président ou encore le comité d'éducation de leur section locale pour obtenir plus de précisions.

NOTES

NOTES