

---

# RÉSUMÉ

## DES RECOMMANDATIONS

---

### A. SERVICES AUX MEMBRES

#### 1. GRIEFS

- A. Les rôles des paliers local, régional et national sont clarifiés et séparés. De façon générale, le traitement des griefs est transféré aux sections locales et aux bureaux régionaux. La dirigeante ou le dirigeant national des griefs se concentre plutôt sur les questions stratégiques et relatives au système. Plus précisément :

La section locale assume la responsabilité première du traitement des griefs. Elle doit :

- vérifier si les griefs sont bien fondés et bien documentés;
- aider les membres à préparer les griefs;
- tenir la région au courant des griefs qui sont déposés.

La région doit :

- fournir de l'aide aux petites sections locales, au besoin;
- former les plaideuses et plaideurs locaux et y recourir massivement;
- conseiller les autres sections locales, au besoin;
- surveiller l'évolution des griefs partout dans la région et assurer le contrôle de la qualité;
- tenir un registre de tous les griefs en cours;
- aider les sections locales à apprendre les unes des autres et à adopter les meilleures pratiques;
- faire régulièrement rapport à la dirigeante ou au dirigeant national des griefs;
- faire des recommandations à la dirigeante ou au dirigeant national des griefs en ce qui concerne les griefs d'interprétation.

La section des griefs au palier national se consacre à six principales fonctions :

- surveiller l'évolution des griefs dans l'ensemble du système en vue des négociations;
- élaborer une stratégie pancanadienne à l'égard des griefs;
- conseiller les dirigeantes et dirigeants régionaux;
- aider les régions à apprendre les unes des autres et à adopter les meilleures pratiques;
- préparer les griefs d'interprétation en consultation avec les régions;
- inscrire les griefs au calendrier d'arbitrage.

B. Compte tenu des changements qui précèdent, le personnel syndical de la section des griefs au palier national se compose, en plus du personnel administratif approprié, des trois personnes suivantes :

- la dirigeante ou le dirigeant national des griefs;
- deux permanentes ou permanents syndicaux nationaux (un anglophone et un francophone).

C. La section des griefs au bureau national, y compris les permanentes et permanents syndicaux nationaux, travaille sous la direction générale de la dirigeante ou du dirigeant national des griefs.

D. La dirigeante ou le dirigeant national des griefs revoit la politique actuelle qui consiste à déposer automatiquement des griefs relatifs à l'assiduité. Ces griefs représentent un pourcentage élevé du nombre total de griefs et coûtent chers au Syndicat, mais ils sont presque toujours mis en suspens. Il faut envisager une façon plus efficace de traiter des questions relatives à l'assiduité.

## 2. ÉTABLISSEMENT DES REVENDICATIONS ET NÉGOCIATIONS

### A. **Unité de l'exploitation postale urbaine**

Le processus d'établissement des revendications a déjà été simplifié en éliminant les conseils régionaux. Nous recommandons que le STTP mette ce nouveau processus à l'essai et l'évalue après la prochaine ronde de négociations.

La gestion du processus de négociation collective doit être déléguée à un sous-comité du Conseil exécutif national, dirigé par un membre du Comité exécutif national.

## **B. Unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS)**

Nous recommandons que les FFRS soient intégrés à la convention collective de l'unité de l'exploitation urbaine dès qu'il sera possible de le faire.

## **C. Unités de négociation du secteur privé (UNSP)**

Nous recommandons que la directrice ou le directeur national de la région soit autorisé, dans le cas des unités de négociation du secteur privé qui comptent moins de 100 membres, à approuver les revendications, à déclencher une grève et à diriger les négociations. La directrice ou le directeur national doit tenir la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national au courant des répercussions financières que ses décisions pourraient avoir sur le STTP.

# **3. ÉDUCATION**

- A. Les deux postes de permanentes ou permanents syndicaux nationaux à l'éducation sont remplacés par un poste de spécialiste bilingue ayant des qualifications dans l'élaboration de programmes et relevant de la 2<sup>e</sup> vice-présidente ou du 2<sup>e</sup> vice-président national. En plus de posséder des connaissances spécialisées dans la conception de cours, le spécialiste possède les compétences nécessaires pour offrir une formation dans la conception et l'adaptation de cours aux représentantes et représentants régionaux responsables de l'éducation et à des animatrices et animateurs désignés.
- B. En plus de veiller aux aspects logistiques des cours régionaux, les représentantes et représentants régionaux responsables de l'éducation évaluent les besoins des sections locales en matière d'éducation, fournissent de l'aide aux sections locales pour la conception et l'animation de cours de courte durée, et offrent un soutien aux membres de la région qui agissent à titre d'animatrices et d'animateurs.
- C. Le programme national de formation syndicale est maintenu, mais des mesures sont prises pour en réduire les coûts, entre autres, une diminution de la durée du programme et un changement d'emplacement.
- D. Les procédures de sélection des participants et participantes aux programmes nationaux et régionaux d'éducation sont clarifiées et resserrées. Pour ce faire, des critères transparents sont établis et un mécanisme de consultation entre la région et les sections locales est prévu pour passer en revue la sélection des participantes et participants et des animatrices et animateurs.
- E. Le Syndicat fait une utilisation judicieuse d'un système national de suivi de la participation aux cours. Un tel système existe déjà au palier national et fait en sorte que les membres ne participent pas plus d'une fois à un même cours. Ce système est mis en place à tous les paliers du Syndicat.

- F. Les programmes d'éducation des paliers national et régional sont offerts avant tout aux membres qui assument ou qui sont sur le point d'assumer une responsabilité précise au sein du Syndicat.
- G. Le programme d'éducation est conçu de manière à ce que les cours soient offerts dans un ordre logique et qu'une formation préalable soit exigée pour les cours de niveau avancé.
- H. Une ou deux initiatives d'apprentissage en ligne sont mises à l'essai dans le but de rehausser la participation des membres au programme d'éducation du Syndicat.
- I. Le Syndicat continue de former des membres à titre d'animateurs et d'animatrices et a recours à eux de manière judicieuse. Les animatrices et animateurs d'expérience collaborent à la conception des programmes d'éducation aux paliers national et régional. Le STTP s'est doté d'un impressionnant réseau d'animatrices et d'animateurs, mais cette ressource n'est pas utilisée à fond dans certaines régions.

#### 4. COMMUNICATIONS NATIONALES

- A. La responsabilité générale en matière de communications incombe à la présidente ou au président national.
- B. Elle ou il peut désigner une personne pour contrôler ou coordonner la transmission de l'information, y compris le site Web, les bulletins et les publications nationales destinées aux membres ou aux sections locales.
- C. Sous la direction de la présidente ou du président national, le Syndicat entreprend un examen stratégique des publications nationales, y compris des bulletins, dans le but de déterminer qui lit ces publications, quel est leur impact, dans quelle mesure elles sont utiles aux membres et quels changements aux méthodes de distribution (incluant les moyens électroniques), au contenu ou à la fréquence répondraient le mieux aux besoins des membres et des militantes et militants locaux.

## B. STRUCTURE NATIONALE

#### 5. LA PRÉSIDENTE NATIONALE

- A. La présidente ou le président national a le pouvoir global de confier des tâches et des responsabilités aux membres individuels du Comité exécutif national lorsque ces tâches et responsabilités ne sont pas précisées dans les statuts nationaux.

- B. La présidente ou le président national est responsable des communications – tant à l’interne qu’à l’externe.
- C. La présidente ou le président national est responsable du travail de solidarité internationale du Syndicat.
- D. La présidente ou le président national a le pouvoir d’embaucher une adjointe ou un adjoint de direction en fonction d’un contrat d’emploi à durée déterminée coïncidant avec le mandat de la présidente ou du président. De préférence, mais pas obligatoirement, cet adjoint ou adjointe de direction est choisi parmi les membres du STTP. L’adjointe ou l’adjoint de direction peut exécuter d’autres tâches à la discrétion de la présidente ou du président national.

## 6. RÔLE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL ET DU CONSEIL D’ADMINISTRATION NATIONAL

### **Les dirigeantes et dirigeants nationaux**

- A. Les dirigeantes et dirigeants nationaux ont le pouvoir et la responsabilité d’exécuter les tâches qui leurs sont confiées aux termes des statuts nationaux.
- B. À titre de membres du Comité exécutif national, ils sont aussi responsables de la direction collective du Syndicat.
- C. Les dirigeantes et dirigeants nationaux disposent chacun des ressources budgétaires nécessaires pour accomplir leurs tâches particulières et doivent rendre compte au Syndicat de l’exécution de ces tâches. Le budget de chaque dirigeante ou dirigeant national est préparé par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national et adopté par le Conseil national d’administration.
- D. Les dirigeantes et dirigeants nationaux sont autorisés à dépenser les sommes de leur budget jusqu’à concurrence de 10 000 \$. Toute dépense excédant cette somme exige l’approbation d’une majorité des membres du Comité exécutif national.
- E. Lorsque les statuts nationaux n’énoncent pas clairement les responsabilités, ou lorsqu’il y a ambiguïté, la présidente ou le président national confie des tâches particulières aux dirigeantes et dirigeants individuels.
- F. Chaque dirigeante ou dirigeant national rend compte au Conseil d’administration national de ses réalisations et de la gestion du budget qui lui a été attribué. Elle ou il présente des rapports réguliers au Conseil d’administration national.

- G. Chaque dirigeante ou dirigeant national a la responsabilité globale de fournir une orientation aux permanentes et permanents syndicaux nationaux, aux spécialistes et au personnel administratif qui travaillent dans son domaine de responsabilité.
- H. Les dirigeantes et dirigeants nationaux, y compris la présidente ou le président national, reçoivent une formation en gestion (y compris en gestion des ressources humaines et en gestion financière) dans les trois mois suivant leur élection.

## **Le Conseil d'administration national**

- A. Le Conseil d'administration national (CAN) est la plus haute instance décisionnelle du Syndicat entre deux congrès. Il a le pouvoir d'annuler les décisions prises par une dirigeante ou un dirigeant national individuel, y compris la présidente ou le président national.
- B. Le CAN n'est pas une instance administrative – sa fonction est de débattre de l'orientation stratégique, de fournir des principes directeurs aux dirigeantes et dirigeants nationaux et de recevoir les rapports des dirigeantes et dirigeants individuels sur l'exécution de leur mandat.
- C. Le CAN se réunit au bureau national quatre fois par année durant deux jours.
- D. Le CAN se compose des 23 membres suivants :
- i. La présidente ou le président national
  - ii. Les six dirigeantes ou dirigeants nationaux
  - iii. Les six vice-présidentes ou vice-présidents régionaux
  - iv. La présidente ou le président des trois plus grandes sections locales
  - v. Une représentante ou un représentant des FFRS
  - vi. Une représentante ou un représentant des groupes 3 et 4
  - vii. Une représentante ou un représentant de chacun des quatre groupes revendiquant l'équité
  - viii. Une représentante ou un représentant des unités de négociation du secteur privé
- E. Les procès-verbaux des réunions du CAN sont préparés et mis à la disposition de l'ensemble des membres. (Toutefois, dans certains cas, le CAN a le droit de tenir des sessions à huis clos.)

## 7. RÔLE DES STATUTS NATIONAUX

- A. Un membre du Comité exécutif national est chargé d'entreprendre un examen complet des statuts nationaux afin de réduire ou d'éliminer les détails excessifs et les contradictions, de clarifier les ambiguïtés et de supprimer les dispositions qui, de l'avis général, ne s'appliquent plus à la situation actuelle.
- B. Les statuts nationaux actuels du STTP sont divisés en trois documents distincts :
  - i. les statuts de base (à approuver et à modifier en congrès);
  - ii. les politiques nationales (qui peuvent être adoptées par le CAN ou en congrès);
  - iii. les règlements administratifs (qui peuvent être adoptés par le Comité exécutif national).
- C. Les statuts nationaux sont réécrits en « langage clair ». Le Congrès du travail du Canada a rédigé ses statuts en langage clair; il existe donc un modèle duquel le STTP pourrait s'inspirer.
- D. Les statuts nationaux (et les politiques) sont affichés sur Internet et le nombre d'exemplaires imprimés est réduit considérablement. Seul le nombre d'exemplaires demandés par les sections locales est imprimé et expédié.

## 8. GESTION FINANCIÈRE (Y COMPRIS LE RÔLE DU CONSEIL NATIONAL DES SYNDICS)

- A. Le Syndicat examine et prépare diverses options en vue d'établir un système permettant de fixer les cotisations syndicales en fonction du salaire des divers types de travailleurs et travailleuses, y compris les membres des unités de négociation du secteur privé et les travailleuses et travailleurs temporaires, en tenant compte de la décision du STTP de syndiquer de nouveaux membres.
- B. Le Syndicat adopte une « démarche budgétaire axée sur les activités » dans le cadre de laquelle il débat de ses priorités et décide des ressources qu'il veut accorder à chacune. De plus, il attribue aux dirigeantes et dirigeants individuels le pouvoir et la responsabilité liés à l'exécution des tâches de chacune des priorités.
- C. Le Syndicat accroît la transparence en créant des budgets distincts pour diverses priorités, notamment l'éducation, les griefs, les droits de la personne et la solidarité internationale, et en rendant compte aux membres chaque année des dépenses engagées.

- D. Pour que des ressources suffisantes soient allouées à la nouvelle procédure de gestion financière, les tâches de la directrice ou du directeur des finances ne doivent pas inclure l'administration courante du bureau.
- E. Un nouveau poste de gestionnaire de bureau est créé pour s'occuper de l'administration du bureau, y compris la gestion des ressources humaines. Le gestionnaire de bureau rend compte directement à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national.

### **RECOMMANDATIONS AU SUJET DU CONSEIL NATIONAL DES SYNDICS**

- A. Le mandat du Conseil national des syndicats est de prendre connaissance du rapport des vérificateurs et d'en rendre compte au Conseil d'administration national en recommandant au besoin de nouvelles politiques et règles. (Son mandat ne devrait PAS consister à revoir les dépenses budgétaires individuelles.)
- B. Le mandat des vérificateurs est de vérifier si les dépenses ont été gérées selon les statuts nationaux et les politiques du Syndicat. Les vérificateurs doivent aussi avoir le mandat de formuler des recommandations pour améliorer la gestion financière dans son ensemble.
- C. La composition du Conseil national des syndicats doit être réduite à trois personnes, élues au congrès national.

### **9. RÔLES DU PERSONNEL AU BUREAU NATIONAL (Y COMPRIS LES PERMANENTES ET PERMANENTS SYNDICAUX NATIONAUX ET LES SPÉCIALISTES)**

- A. Les dirigeantes et dirigeants nationaux suivent une formation en gestion (y compris la gestion financière et la gestion des ressources humaines) d'au moins trois jours dans les trois mois suivant leur élection, pour la première fois, au bureau national.
- B. Les responsabilités des dirigeantes et dirigeants nationaux sont clarifiées. Là où il y a chevauchement ou confusion, il incombe à la présidente ou au président national d'attribuer les dossiers ou les responsabilités.
- C. Les liens hiérarchiques pour les permanentes et permanents syndicaux nationaux sont clarifiés. Les permanentes et permanents syndicaux nationaux accomplissent leur travail « sous la direction » de la dirigeante ou du dirigeant national approprié.
- D. Les liens hiérarchiques pour les spécialistes sont clarifiés. Les spécialistes accomplissent leur travail « sous la direction » de la dirigeante ou du dirigeant national approprié.

- E. Chaque employée ou employé du STTP (permanentes et permanents syndicaux nationaux, spécialistes ou personnel administratif) a un entretien avec la dirigeante ou le dirigeant national dont elle ou il relève au moins une fois par année pour évaluer sa contribution à l'organisation et discuter des façons de l'améliorer.
- F. Lors du recrutement en vue de pourvoir à un poste temporaire, une description de tâches est clairement établie et un processus d'embauche transparent et impartial est mis sur pied.
- G. Un plan de contingence est mis sur pied pour le personnel « temporaire » dont le travail dépend de fonds obtenus de l'employeur dans le cadre d'accords spéciaux aux termes de la convention collective.

## 10. RÔLE ET FONCTIONNEMENT DES COMITÉS NATIONAUX DU STTP

- A. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national prépare une estimation des coûts annuels de chacun des cinq comités nationaux.
- B. La présidente ou le président national demande à la dirigeante ou au dirigeant national responsable de chacun de ces comités d'examiner le travail et l'efficacité du comité et de cerner de meilleures façons de réaliser les objectifs du Syndicat dans chaque domaine en utilisant les mêmes sommes.
- C. Dorénavant, la dirigeante ou le dirigeant national responsable de chaque domaine (santé et sécurité, droits des femmes, etc.) présente un budget annuel pour l'exécution des tâches, y compris, le cas échéant, un budget pour un comité national.

## 11. SYNDICALISATION DANS LE SECTEUR DES POSTES

- A. Le STTP effectue à l'interne un examen de ses succès et de ses échecs en ce qui concerne ses efforts de syndicalisation menés à l'extérieur de Postes Canada au cours de la dernière année. Dans le cadre de cet examen, il mène une analyse en vue de déterminer s'il est logique, sur le plan **FINANCIER**, de continuer à investir des ressources dans ces efforts de syndicalisation.
- B. Si la réponse à la question précédente est « OUI », le Syndicat embauche une organisatrice ou un organisateur en chef au palier national (il ne doit pas s'agir d'un poste électif).

- C. La décision d'entreprendre une campagne de syndicalisation dans un lieu de travail en particulier est prise par la vice-présidente ou le vice-président régional. Si elle ou il croit que les chances de réussite de la campagne sont insuffisantes, la campagne ne doit pas avoir lieu.
- D. Les vice-présidentes et vice-présidents régionaux font rapport chaque année au Conseil d'administration national au sujet des activités de syndicalisation dans leur région respective.

## C. STRUCTURE RÉGIONALE

### 12. NOMBRE DE RÉGIONS ET CONFIGURATION RÉGIONALE

- A. Le Syndicat réduit à deux le nombre de régions en Ontario et à une le nombre de région au Québec, pour un total de six régions à l'échelle nationale. Cette réduction a lieu par le biais d'une série de discussions dans chaque province sur la meilleure façon d'assurer les services aux membres.
- B. Chaque région est dirigée par une vice-présidente régionale ou un vice-président régional dont les principales responsabilités consistent à assurer un leadership politique dans la région, à assurer un haut niveau de services aux membres et à apporter un soutien aux sections locales de la région. La vice-présidente ou le vice-président régional est également la principale ou le principal porte-parole du Syndicat dans sa région.
- C. La vice-présidente ou le vice-président régional est aidé dans ses fonctions par une vice-présidente régionale adjointe ou un vice-président régional adjoint qui remplace la vice-présidente ou le vice-président régional au besoin. La vice-présidente ou le vice-président régional a l'autorité d'effectuer des dépenses dans les limites du budget approuvé et est responsable de la gestion du bureau régional et de la prestation de services aux membres de la région. Elle ou il est responsable de la gestion de sa région.
- D. Chaque région compte une vice-présidente ou un vice-président régional, une vice-présidente régionale adjointe ou un vice-président régional adjoint, et les effectifs actuels en ce qui concerne les permanentes et permanents syndicaux et le personnel de bureau. Le personnel de chaque région compte donc une personne de moins (pour une réduction totale de huit années-personnes).
- E. Les régions font un usage accru du réseau existant de plaideurs et plaideuses et d'animatrices et animateurs du Syndicat en leur confiant une partie du travail actuellement effectué par du personnel à plein temps.

- F. La vice-présidente ou le vice-président régional confie les différents dossiers (griefs, éducation, syndicalisation, etc.) au personnel du bureau régional comme elle ou il le juge approprié.
- G. Le budget de chaque région correspond au nombre de membres dans la région et tient compte des circonstances particulières relatives à la géographie de la région (les régions ne sont plus « égales » sur le plan budgétaire).
- H. Dans chaque région, le bureau permanent est situé dans une ville de la région approuvée par le Comité exécutif national. Lorsqu'il s'avère approprié de le faire, des bureaux satellites sont établis dans chaque région avec l'approbation du Comité exécutif national.
- I. Les comités exécutifs régionaux sont abolis.
- J. Les vice-présidentes et les vice-présidents régionaux siègent au nouveau Conseil d'administration national pour veiller à ce que le point de vue des régions soit pris en compte dans l'orientation stratégique du Syndicat dans son ensemble, et pour aider à tenir les dirigeantes et dirigeants nationaux responsables quant à la réalisation de leur mandat.

### 13. TAILLE ET CONFIGURATION DES SECTIONS LOCALES

- A. Toutes les sections locales, en particulier les plus grandes, passent en revue leur taille et leur structure dans le but d'améliorer les services aux membres. Dans le cadre de cet examen, chaque section locale doit notamment se demander si les intérêts de certains membres ne seraient pas mieux servis si ces membres formaient leur propre section locale distincte ou s'ils appartenaient à une autre section locale existante, ou encore si la section locale se fusionnait à une autre.
- B. La vice-présidente ou le vice-président régional détermine la taille et la configuration des sections locales de sa région. Elle ou il détermine si dans certains cas les membres FFRS ne seraient pas mieux servis en créant une section locale distincte à leur intention.
- C. La vice-présidente ou le vice-président régional porte une attention particulière à la taille et à la structure des sections locales comptant 25 membres ou moins. S'il y a lieu, elle ou il encourage le partage de ressources entre les petites sections locales.
- D. La réunion nationale des présidentes et présidents de section locale est précédée d'une conférence d'une journée à l'intention des présidentes et présidents des petites sections locales et des sections locales isolées. Les coûts additionnels sont assumés à parts égales par les sections locales et le bureau national.

## D. ASSURER DES SERVICES AUX GROUPES SPÉCIAUX DE MEMBRES

### 14. FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS (FFRS)

- A. Un membre du Comité exécutif national est responsable des questions relatives aux FFRS.
- B. Les FFRS sont intégrés à la convention collective de l'unité urbaine lors de la prochaine ronde de négociation collective.
- C. Avant son congrès national, le STTP organise une séance d'une journée à l'intention de tous les délégués et déléguées au congrès qui sont membres de l'unité des FFRS.
- D. Le Syndicat offre au besoin de la formation additionnelle aux sections locales en ce qui concerne le traitement des griefs des membres FFRS.
- E. Le Syndicat recommande aux sections locales d'offrir une indemnité de déplacement (partielle) aux FFRS qui doivent parcourir plus de 25 kilomètres pour assister aux réunions de la section locale.

### 15. TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

- A. Les travailleuses et travailleurs temporaires paient des cotisations en fonction du nombre d'heures qu'ils travaillent.
- B. Le comité exécutif de chaque section locale maintient une liste des travailleuses et travailleurs temporaires.
- C. Le comité exécutif de chaque section locale veille à ce qu'une représentante ou un représentant de la section locale rencontre les nouvelles travailleuses et les nouveaux travailleurs temporaires au plus tard un mois après leur embauche.

### 16. UNITÉS DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PRIVÉ

- A. La vice-présidente ou le vice-président régional a le dernier mot pour décider si une campagne de syndicalisation doit avoir lieu dans sa région et pour déterminer à quel moment une telle campagne se déroulera.

- B. La vice-présidente ou le vice-président régional veille à ce que les membres des unités du secteur privé reçoivent des services adéquats et soient bien représentés dans le cadre des activités du Syndicat.
- C. La vice-présidente ou le vice-président régional fait régulièrement rapport au Conseil d'administration national sur les questions relatives à la syndicalisation d'unités de négociation du secteur privé et à la prestation de services aux membres de ces unités dans sa région.

## 17. GROUPES 3 ET 4

- A. Le Syndicat organise une séance d'une journée à l'intention des membres des groupes 3 et 4 avant le congrès national ou avant les négociations collectives. Les dépenses liées à la participation des membres sont payées à parts égales par les sections locales et le bureau national.
- B. Une vice-présidente ou un vice-président est responsable d'assurer la liaison avec les membres des groupes 3 et 4.

## 18. MEMBRES RETRAITÉS

- A. Le Syndicat encourage les sections locales à rester en contact avec les membres retraités et à faciliter la création de comités de membres retraités là où il est possible de le faire.
- B. Le Syndicat encourage les membres retraités à continuer à participer aux réunions de leur section locale à titre d'observateurs ou d'observatrices.

# E. INCLUSION ET ÉQUITÉ

## 19. FEMMES

- A. La fréquence des réunions du Comité national des femmes est réduite à une réunion par année. Entre les réunions, des conférences téléphoniques sont organisées au besoin.
- B. Dans chaque région, le Syndicat crée un comité régional des femmes qui se réunit une fois par année.

- C. Comme pour tous les comités nationaux, le Syndicat établit un budget pour l'équité des femmes. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier fait rapport annuellement sur la façon dont l'argent est dépensé.

## 20. GROUPES REVENDIQUANT L'ÉQUITÉ

- A. Le Syndicat crée, au palier national, un poste de spécialiste à plein temps responsable des droits de la personne et relevant de la 2<sup>e</sup> vice-présidente ou du 2<sup>e</sup> vice-président national. La ou le spécialiste offre un soutien aux membres des quatre groupes de travail du Comité national des droits de la personne, aide les régions à mettre de l'avant des mesures en matière d'équité et veille à ce que la perspective de l'équité soit prise en compte dans le cadre de toutes les activités du Syndicat.
- B. La fréquence des réunions du Comité national des droits de la personne est réduite à une réunion par année. Entre les réunions, des conférences téléphoniques sont organisées au besoin.
- C. Comme pour tous les comités nationaux, le Syndicat établit un budget pour les droits de la personne. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier fait rapport annuellement sur la façon dont l'argent est dépensé.

## 21. JEUNES

- A. Le Syndicat fait l'essai de réseaux sociaux comme Facebook pour permettre aux jeunes travailleuses et travailleurs d'échanger entre eux avant les conférences régionales et nationales.

## F. AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE DU SYNDICAT

## 22. LES BESOINS SPÉCIAUX DE LA NATION QUÉBÉCOISE

- A. Les deux régions qui existent actuellement au Québec (Québec et Montréal) sont fusionnées en une seule région disposant d'un bureau régional à Montréal et d'un autre à Québec.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cette recommandation est formulée en fonction de l'établissement du nouveau Conseil d'administration national au sein duquel la section locale de Montréal serait représentée. Selon nous, peu importe ce qui sera décidé en définitive quant à la structure régionale, le Québec ne devrait pas avoir moins de trois représentantes ou représentants au sein du plus haut organe directeur du syndicat. La province pourrait comprendre plusieurs représentantes ou représentants additionnels.

- B. Une vice-présidente ou un vice-président régional est responsable de l'ensemble de la région du Québec. Elle ou il assure un leadership politique pour la région, veille à la gestion efficace de la région et assure la prestation de services aux membres tout en respectant le budget approuvé par le Conseil d'administration national. La vice-présidente ou le vice-président régional est responsable des décisions relatives au Québec. Elle ou il est responsable de l'administration des griefs, des questions sociales, des questions d'équité et de l'éducation à l'intérieur de la région fusionnée du Québec.
- C. La nouvelle région fusionnée du Québec est gérée comme un tout du point de vue de la prestation des services aux membres (par exemple, en ce qui concerne l'éducation, les griefs, la syndicalisation, etc.).

## 23. CONGRÈS NATIONAL

- A. Le Syndicat réduit du tiers la taille de ses congrès nationaux, ce qui fait passer le nombre de déléguées et délégués à 450 environ.
- B. Cette réduction est appliquée au moyen d'une démarche en deux volets :
  - i. Aucune déléguée et aucun délégué ne peut représenter moins de 50 membres. Les sections locales comptant moins de 50 membres doivent se mettre ensemble pour désigner leurs déléguées et délégués.
  - ii. Au-delà de la première tranche de 50 membres, les sections locales ont droit à une déléguée ou un délégué pour chaque tranche additionnelle de 150 membres.
- C. Le jour avant le début du congrès, le Syndicat organise une séance d'une journée pour des groupes particuliers. Il peut notamment s'agir des FFRS, des unités de négociation du secteur privé et des différents « groupes revendiquant l'équité ». Les coûts additionnels liés à la tenue de cette séance sont couverts à parts égales par le palier national et les sections locales desquelles sont issus les membres participant à la séance.

## 24. OBTENIR ET CONSERVER LE MEILLEUR PERSONNEL POSSIBLE : ÉLECTIONS OU RECRUTEMENT PROFESSIONNEL

- A. Le STTP maintient son principe général qui consiste à élire le plus grand nombre de membres provenant des lieux de travail aux postes de représentantes et représentants syndicaux aux paliers national et régional.
- B. Pour quatre fonctions en particulier, qui exigent un haut degré de compétences techniques, le Syndicat crée des postes permanents de spécialistes. Il s'agit des postes suivants :
- i. une ou un spécialiste de la syndicalisation, relevant de la vice-présidente ou du vice-président national responsable de la syndicalisation;
  - ii. une ou un spécialiste des droits de la personne, relevant de la vice-présidente ou du vice-président national responsable des droits de la personne;
  - iii. une adjointe ou un adjoint de direction de la présidente ou du président national. (La nomination à ce poste se fait à la discrétion de la présidente ou du président national. Il s'agit d'un poste à contrat dont la durée ne doit pas excéder celle du mandat de la présidente ou du président.) L'adjointe ou adjoint de direction travaille aux dossiers qui lui sont confiés par la présidente ou le président national. Notamment, elle ou il travaille, s'il y a lieu, aux questions concernant le congrès national, la solidarité internationale et les relations avec d'autres syndicats canadiens.
  - iv. une ou un spécialiste bilingue de l'élaboration de programmes, relevant de la vice-présidente ou du vice-président national responsable de l'éducation.
- C. Le Syndicat élimine six postes de représentantes et représentants syndicaux au bureau national (un membre du Comité exécutif national, deux permanentes ou permanents de la section des griefs, une permanente ou un permanent responsable de la syndicalisation externe et deux autres du service de l'éducation).
- D. Dans le cadre de l'examen des comités nationaux, le Syndicat évalue l'utilité des postes de permanentes ou de permanents syndicaux nationaux affectés à la santé et à la sécurité et aux effectifs.
- E. Tous les membres permanents du personnel sont recrutés (autant que possible parmi les membres du STTP) au moyen d'un processus d'embauche transparent, fondé sur le mérite et sur des critères clairement établis.

- F. Le Syndicat veille à ce que tous les nouveaux membres du personnel (qu'ils soient élus ou embauchés) reçoivent une formation appropriée dans les trois mois suivant leur entrée en fonction et fait en sorte que des occasions de perfectionnement leur soient offertes.
- G. Le Syndicat établit un plan de succession pour veiller au remplacement en douceur de toute personne qui quitte son poste en raison de son départ à la retraite, de sa promotion à un autre poste ou de sa démission.

## 25. CRÉATION D'UNE SAINTE ATMOSPHÈRE À L'INTÉRIEUR DU SYNDICAT : LA QUESTION DU HARCÈLEMENT

- A. Dans un délai de douze mois, le Comité exécutif national examine les effets de la recommandation du sous-comité contre la violence dans le but de déterminer si des mesures additionnelles doivent être prises.
- B. Le Comité exécutif national élabore un projet de code de conduite pour les membres, les militantes et militants et les dirigeantes et dirigeants, et il encourage la tenue d'une discussion sur le code de conduite au palier local.

## G. LE STTP ET LE MONDE EXTÉRIEUR

## 26. RELATIONS AVEC LE MOUVEMENT SYNDICAL ET LA COLLECTIVITÉ

- A. En ce qui concerne leur participation à des activités locales, les sections locales sont libres de choisir le type d'activités auxquelles elles participent et les modalités de leur participation à ces activités (y compris l'utilisation des fonds de la section locale), sous réserve de l'approbation de la vice-présidente ou du vice-président régional.
- B. La vice-présidente ou le vice-président régional veille à l'encadrement des sections locales de sa région en ce qui concerne leur rôle au sein de coalitions et d'organisations syndicales locales.

## 27. SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

- A. Le STTP améliore l'efficacité de sa participation à des délégations internationales et fait preuve d'une plus grande transparence à cet égard à l'intention des membres :
- i. en établissant des objectifs stratégiques clairs pour les délégations et en créant un lien entre le travail de solidarité internationale et les priorités du Syndicat;
  - ii. en réduisant le nombre de personnes qui participent aux délégations, tout en assurant un soutien accru aux activités de suivi visant à informer et sensibiliser les membres;
  - iii. en élaborant un processus pour les demandes de participation aux délégations comportant des critères de sélection précis et des exigences de suivi.
- B. Le Syndicat accroît ses communications au sujet de L'ENSEMBLE de son travail international, et non pas seulement au sujet des délégations.
- C. Le Comité exécutif national fait preuve d'une transparence accrue en ce qui concerne les coûts de son travail de solidarité internationale en créant un budget distinct pour ses activités dans ce domaine. Toutes les dépenses engagées (déplacements, salaires, hébergement) sont payées à même ce budget et sont publiées chaque année par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national.

sepb 225  
scfp 1979  
(secret/6902-aa)