

LA VOIE DE L'AVENIR :

RECOMMANDATIONS

POUR ACCROÎTRE

LA FORCE

ET L'EFFICACITÉ

DU STTP

RAPPORT FINAL

Présenté par le
Groupe de travail indépendant chargé de
l'examen de la structure du STTP
Le 6 mars 2010

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	1
Contexte	3
Notre rôle, nos objectifs, notre mandat.....	3
Notre façon d’aborder notre travail.....	4
Le STTP aujourd’hui : Forces, faiblesses, possibilités et menaces	6
Améliorer le Syndicat : Quatre grands objectifs.....	7
Recommandations précises.....	15
A. Services aux membres.....	15
1. Griefs.....	15
2. Établissement des revendications et négociations	17
3. Éducation	17
4. Communications nationales	19
B. Structure nationale	20
5. La présidence nationale.....	22
6. Rôle et fonctionnement du Comité exécutif national et du Conseil d’administration national	22
7. Rôle des Statuts nationaux	24
8. Gestion financière (y compris le rôle du Conseil national des syndics).....	25
9. Rôles du personnel au bureau national (y compris les permanentes et permanents syndicaux nationaux et les spécialistes).....	27
10. Rôle et fonctionnement des comités nationaux du STTP	29
11. Syndicalisation dans le secteur des postes	30
C. Structure régionale.....	32
12. Nombre de régions et configuration régionale	32
13. Taille et configuration des sections locales	35
D. Assurer des services aux groupes spéciaux de membres	37
14. Factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS).....	37
15. Travailleuses et travailleurs temporaires	38
16. Unités de négociation du secteur privé	39
17. Groupes 3 et 4	40
18. Membres retraités.....	41
E. Inclusion et équité.....	42
19. Femmes	43
20. Groupes revendiquant l’équité.....	43
21. Jeunes	44

F. Améliorer le fonctionnement démocratique du Syndicat	45
22. Les besoins spéciaux de la nation québécoise	45
23. Congrès national	46
24. Obtenir et conserver le meilleur personnel possible : élections ou recrutement professionnel	48
25. Création d'une saine atmosphère à l'intérieur du Syndicat : la question du harcèlement	50
G. Le STTP et le monde extérieur	51
26. Relations avec le mouvement syndical et la collectivité	51
27. Solidarité internationale	52
Conclusion	54



GROUPE DE TRAVAIL INDÉPENDANT CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA STRUCTURE DU STTP

Mars 2010

Confrère Denis Lemelin
Membres du Conseil exécutif national
Présidentes et présidents de section locale
Consœurs et confrères membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Consoeurs,
Confrères,

Nous sommes heureux de vous présenter le rapport final du Groupe de travail indépendant chargé de l'examen de la structure du STTP.

Le présent document est le résultat des centaines de consultations effectuées, entre janvier 2009 et janvier 2010, auprès des membres du STTP et de dirigeantes et dirigeants de tous les paliers et de toutes les régions du Syndicat.

Notre groupe n'a cessé d'être impressionné par le travail acharné et le dévouement des dirigeantes et dirigeants, des militantes et militants et des membres du STTP de toutes les régions. Votre syndicat est une organisation impressionnante, à la riche histoire, qui continue de jouer un rôle de premier plan dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs au Canada.

Nous croyons toutefois que le STTP peut améliorer ses façons de faire dans quatre grands domaines : gestion, démocratie, transparence et fonctionnement.

Notre rapport formule des suggestions précises (119) qui visent à aider le Syndicat à aller de l'avant.

Dans la mesure du possible, nous avons cherché à obtenir des consensus. Là où il n'y en avait pas, nous avons fait les recommandations qui nous semblaient les plus logiques, selon l'information recueillie et selon notre conception commune des principes de la démocratie et des pratiques de saine gestion syndicale.

Nos recommandations se divisent en trois grandes catégories, chacune devant probablement être abordée de manière différente par le Syndicat.

La première catégorie de recommandations exigera manifestement des modifications aux statuts nationaux. Les changements que nous proposons au rôle et à la composition du Conseil exécutif national en sont un exemple.

La deuxième catégorie de recommandations n'exige pas de modifications aux statuts nationaux. Certaines nécessitent un simple changement d'attitude ou de pratique, ou peuvent déjà être mises en place par le Conseil exécutif national.

La troisième catégorie de recommandations comprend celles qui nécessiteront un examen plus approfondi. Examiner la possibilité d'informatiser le traitement des griefs en est un exemple. Cette question est du ressort du Conseil exécutif national, mais exige une analyse plus poussée. C'est pourquoi, avant de mettre en œuvre une recommandation de cette catégorie, le Syndicat est invité à la soumettre à un processus d'examen.

Nous avons, à notre avis, accompli le mandat que vous nous avez confié il y a seize mois. Bien entendu, nous demeurons à votre disposition pour apporter les précisions que vous jugerez nécessaires. Toutefois, il vous appartient maintenant de décider de la suite à donner à nos recommandations.

En tant que membres du Groupe de travail indépendant, nous tenons à exprimer notre reconnaissance à vous et à l'ensemble des dirigeants et dirigeantes, des militants et militantes et des membres du STTP pour la tâche que vous nous avez confiée. Nous avons été impressionnés par la sincérité et la générosité avec lesquelles vous avez donné de votre temps pour nous faire part de vos perspectives et de vos suggestions. Nous tenons aussi à exprimer notre gratitude à Claire Gravelle et à Angèle Morin pour le soutien qu'elles nous ont accordé.

Nous espérons que ce document vous sera utile, à vous et à vos consœurs et confrères, dans le cadre de vos efforts visant à améliorer votre syndicat.

Nycole Turmel,
Coordonnatrice

Bev Burke,
Membre.

Perter Larson,
Membre.

RÉSUMÉ

En 2008, les déléguées et délégués au congrès national ont demandé au Conseil exécutif national de nommer un petit groupe tiers indépendant pour examiner la structure, les finances, les réunions, les procédures et les services du Syndicat.

Trois personnes ont été nommées par le Conseil exécutif national, dont aucune n'avait déjà été membre du STTP. Sous la direction d'une ancienne présidente d'un syndicat national canadien, ce groupe de travail a tenu un nombre considérable de réunions avec des dirigeantes et dirigeants, des militantes et militants et des membres du STTP partout au pays.

À l'été 2009, le Groupe de travail indépendant a préparé et distribué un rapport intérimaire dans lequel il décrivait les enjeux et présentait des options pour accroître la force et l'efficacité du STTP, en fonction de ce qu'il avait entendu. À l'automne 2009, le groupe de travail a tenu d'autres discussions en prenant appui sur son rapport intérimaire.

Le présent document constitue le rapport final que le Groupe de travail indépendant présente au Conseil exécutif national et aux membres du STTP.

Tous les membres du Groupe de travail indépendant ont été impressionnés par l'enthousiasme et le dévouement des membres, des dirigeants et dirigeantes, des militants et militantes et du personnel du STTP. L'excellente réputation du STTP dans le mouvement syndical canadien est bien méritée. Cependant, une analyse de ses forces et de ses faiblesses révèle l'existence de menaces, mais aussi de possibilités. Nous estimons que le moment est venu d'apporter des changements importants à la structure du Syndicat afin de mieux servir les membres.

Nos recommandations visent quatre grands objectifs :

1. Améliorer la gestion du Syndicat

Nous croyons qu'il serait dans l'intérêt du Syndicat d'effectuer une réorganisation en profondeur de sa structure de prise de décisions – surtout au palier national. Nous proposons, par exemple, que les représentantes et représentants élus obtiennent une meilleure formation, se voient confier des responsabilités précises et soient tenus de rendre compte aux membres de la réalisation de leurs tâches.

2. Renforcer la démocratie

Nous estimons que la démocratie peut être renforcée au sein du Syndicat en précisant davantage les responsabilités de chacun, en faisant participer plus efficacement les groupes minoritaires à la prise de décisions et en augmentant les pouvoirs des sections locales et des régions.

3. Accroître la transparence

Nous croyons que le Syndicat a établi, petit à petit, une « culture du secret » qui fait en sorte que la plupart des membres (et de nombreux militants et militantes) ne comprennent pas vraiment comment se prennent les décisions.

4. Rendre le fonctionnement plus efficace

À notre avis, bon nombre des structures actuelles du Syndicat ont pris de l'ampleur avec le temps et méritent un examen attentif. C'est le cas notamment des comités nationaux, qui coûtent très chers au Syndicat. Nous recommandons, par ailleurs, une restructuration du congrès triennal afin qu'il corresponde davantage à la pratique courante dans les autres syndicats. Nous estimons aussi qu'une réduction du personnel aux paliers national et régional est possible. Enfin, nous croyons que nos recommandations vont réduire considérablement la base de coûts du Syndicat.

Nous terminons en formulant deux recommandations que nous soumettons à l'examen du Conseil exécutif national.

Premièrement, nous croyons que nos recommandations ont une portée trop vaste pour qu'elles soient adoptées à un congrès national. Nous vous recommandons plutôt de voir notre rapport comme un « menu » ou une « collection » de changements possibles que le Syndicat pourra examiner et mettre en œuvre selon ses besoins.

Deuxièmement, nous encourageons fortement la direction du Syndicat à envisager une autre possibilité qui ne faisait pas partie de notre mandat : se fusionner avec un autre syndicat. C'est avec un serrement au cœur, et en gardant à l'esprit l'histoire glorieuse du STTP, que nous faisons cette recommandation, mais nous la faisons aussi en tenant compte des tendances économiques mondiales et des tendances déjà en place dans le mouvement syndical canadien.

CONTEXTE

NOTRE RÔLE, NOS OBJECTIFS, NOTRE MANDAT

En 2008, les déléguées et délégués au congrès national ont demandé au Conseil exécutif national de nommer un petit groupe tiers indépendant (le Groupe de travail indépendant) pour examiner la structure, les finances, les réunions, les procédures et les services du Syndicat et formuler des recommandations de changement.

Ces recommandations devaient tenir compte des éléments suivants :

- La structure actuelle a été en grande partie élaborée pour satisfaire aux besoins d'un syndicat qui ne représente qu'une seule unité de négociation et n'utilise qu'une seule convention collective.
- Le Syndicat représente maintenant des membres de plusieurs unités de négociation qui travaillent pour divers employeurs et il assure l'application de vingt conventions collectives différentes.
- De plus, le Syndicat compte poursuivre ses efforts de syndicalisation de l'ensemble du « secteur postal ». S'il parvient à ses fins, la composition de ses membres s'en trouvera élargie.
- Le Syndicat doit se doter d'une structure qui favorise la participation de tous ses membres, dont les femmes, les membres des groupes revendiquant l'équité, les jeunes travailleurs et travailleuses, et ce, de toutes les unités de négociation, petites et grandes, et en particulier les nouvelles.
- Le Syndicat doit veiller à ce que toute nouvelle structure tienne compte de la situation du Québec.
- Le Syndicat subit d'intenses pressions pour maintenir ou améliorer les services tout en réduisant ses coûts. Il doit avoir une structure financière viable pour pouvoir continuer d'offrir un niveau élevé de service et de représentation à tous ses membres.
- La direction supérieure du Syndicat doit pouvoir consacrer suffisamment de temps à discuter des options stratégiques et à assurer la direction politique et organisationnelle tout en veillant à maintenir un niveau élevé de service.
- Le Syndicat doit aussi pouvoir prévenir l'épuisement professionnel de ses dirigeantes et dirigeants qui pourrait résulter d'une charge de travail déraisonnable ou d'un niveau de stress élevé.

- Le Syndicat doit renforcer son organisation à tous les paliers dans le but de mieux se préparer à relever les défis actuels et futurs.

Selon les paramètres établis par le Conseil et sous la direction du président national, le Groupe de travail indépendant a tenu des consultations à tous les paliers du Syndicat dans le but de recueillir les propositions de l'ensemble des sections locales et des dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux élus. Pour ce faire, il pouvait recourir à divers moyens, dont des mémoires, des entrevues, des sondages et des groupes de discussion. L'examen devait se pencher sur des questions relatives à la géographie, à la technologie, à la densité de l'effectif syndical, à l'équité, aux finances, à la participation, à la représentation et aux services, en prenant appui sur les principes démocratiques et les politiques du Syndicat.

Le groupe tiers indépendant était tenu de soumettre son rapport final au Conseil exécutif national six mois avant la tenue des conseils régionaux pré-congrès.

Le Groupe de travail indépendant a travaillé sous la direction de Nycole Turmel, ancienne présidente nationale de l'Alliance de la fonction publique du Canada, et était composé de deux autres membres, Bev Burke et Peter Larson. Aucune de ces personnes n'a déjà été membre du STTP.

NOTRE FAÇON D'ABORDER NOTRE TRAVAIL

Le Groupe de travail indépendant a effectué son travail sur une période de 16 mois, de novembre 2008, date à laquelle il a été constitué, à mars 2010, date de présentation de son rapport final.

De manière générale, le travail s'est déroulé en 8 étapes :

- 1^{re} étape** **Novembre 2008**
- Discussions préliminaires et présentation de la proposition au STTP.
- 2^e étape** **De décembre 2008 à janvier 2009**
- Cueillette de renseignements généraux, examen des statuts nationaux, des règlements et des résolutions du Conseil exécutif national.
 - Séances d'information auprès d'experts clés du bureau national.
 - Rencontres individuelles ou conversations téléphoniques avec tous les membres du Conseil exécutif national et tous les élus au palier national.
 - Élaboration du plan de travail.

- 3^e étape** **Janvier 2009**
- Présentation du plan de travail au Conseil exécutif national dans le cadre de sa réunion du 20 au 23 janvier.
 - Début des préparatifs en vue des consultations.
 - Élaboration du plan de communication.
 - Début des communications avec les membres et les sections locales.
- 4^e étape** **De janvier à juin 2009**
- Étape de la consultation. Présentation des questions et constatations initiales dans le cadre des réunions régionales des présidentes et présidents de section locale. Réunions avec diverses sections locales dans toutes les régions. Réunions avec tous les comités nationaux.
 - Distribution d'un questionnaire à l'ensemble des membres.
 - Création d'un espace de rétroaction sur le site Web du STTP.
 - Visites dans toutes les régions. Examen de la structure d'organisations semblables.
 - Examen de la structure financière du STTP.
 - Examen du processus décisionnel du comité et du conseil exécutifs.
- 5^e étape** **Juillet 2009**
- Préparation du rapport intérimaire « Ce que nous avons entendu » présentant les enjeux et diverses options en ce qui concerne la nouvelle structure.
- 6^e étape** **Septembre 2009**
- Présentation du rapport intérimaire au Conseil exécutif national et à l'ensemble des membres.
 - Distribution du rapport intérimaire à toutes les sections locales.
- 7^e étape** **D'octobre 2009 à janvier 2010**
- Deuxième série de visites dans les régions. Discussion avec les comités exécutifs régionaux et divers présidents et présidentes de section locale.
 - Autres réunions avec les comités nationaux, les spécialistes et les dirigeants et dirigeantes.
 - Préparation du rapport final.
- 8^e étape** **Mars 2010**
- Présentation du rapport final.

LE STTP AUJOURD'HUI : FORCES, FAIBLESSES, POSSIBILITÉS ET MENACES

Pour être efficace, une organisation se doit de bien connaître ses forces et ses faiblesses, les possibilités qui s'offrent à elle et les menaces qui planent à l'horizon.

De fait, la plupart des organisations se soumettent régulièrement à une telle analyse (analyse FFPM) dans le cadre de leurs activités de planification stratégique.

Nous n'avons pas le mandat de procéder à une analyse stratégique du Syndicat. Cependant, dans le cadre de nos consultations avec les membres, nous avons, en tant que groupe indépendant, formé nos propres impressions des forces et des faiblesses de votre organisation. Puisque ces impressions sont à la base de bon nombre de nos recommandations, nous avons cru bon de vous les faire connaître.

STTP – ANALYSE « FFPM »

<p style="text-align: center;">Forces</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fière histoire ➤ Excellente réputation ➤ Chef de file du mouvement syndical canadien ➤ Organisme pancanadien ➤ Ardent défenseur de l'égalité des femmes ➤ Importante dimension éducative ➤ Personnel et leadership dévoué ➤ Traditions démocratiques 	<p style="text-align: center;">Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vivre dans le passé ➤ Indifférence grandissante des membres ➤ Différents membres ont des besoins différents ➤ Leadership non représentatif de la diversité des membres ➤ Niveau de sensibilisation aux syndicats en baisse dans la société ➤ Structure de gestion déficiente
<p style="text-align: center;">Possibilités</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Économies accrues grâce à une meilleure gestion ➤ Syndicalisation du secteur non-syndiqué ➤ Participation accrue des membres ➤ Coopération accrue avec d'autres syndicats 	<p style="text-align: center;">Menaces</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Changements apportés au service postal (p. ex. poste moderne) ➤ Baisse des effectifs et des revenus ➤ Changements technologiques (p. ex. courrier électronique) ➤ Nouveau climat de concurrence ➤ Individualisme de la société canadienne ➤ De nombreux programmes financés aux termes d'accords « spéciaux » avec l'employeur

AMÉLIORER LE SYNDICAT : QUATRE GRANDS OBJECTIFS

Nous avons formulé des recommandations précises (119) en vue d'apporter des changements structurels au STTP. Toutes les recommandations se regroupent sous quatre thèmes communs qui, selon nous, sont essentiels pour améliorer le Syndicat. Ce sont :

1. Améliorer la gestion du Syndicat
2. Renforcer la démocratie
3. Accroître la transparence
4. Rendre le fonctionnement plus efficace

1. La nécessité d'améliorer la gestion du Syndicat

Les succès remportés par le STTP au cours des années 1980 et 1990 montrent que sa structure et sa culture étaient appropriées à l'époque.

Toutefois, le STTP d'aujourd'hui œuvre dans un monde différent et se trouve aux prises avec des défis qui ne sont plus les mêmes que ceux d'il y a vingt ans. Le Syndicat s'efforce de défendre les intérêts de son effectif plutôt divers, constitué de 55 000 hommes et femmes de différents horizons occupant un large éventail d'emplois auprès d'un certain nombre d'employeurs, mais sa structure actuelle montre des signes de faiblesse.

Plus particulièrement, la culture du Syndicat (et les statuts nationaux qui reflètent cette culture) évite de donner aux dirigeants et dirigeantes le pouvoir de prendre des décisions et l'obligation d'en rendre compte. Elle favorise plutôt une forme de « gestion collective », où tous assument une part des responsabilités et des obligations. Cette structure est voulue et reflète l'histoire du Syndicat. À une certaine époque, toutes les décisions étaient prises par quelques personnes au bureau national, sans aucune transparence. Les militantes et militants avaient beaucoup de difficulté à savoir ce qui se passait. Par conséquent, de nouveaux statuts nationaux ont été élaborés dans le but de répartir le pouvoir de prise de décisions et de mettre en place une forme de gestion collective.

Cette forme de gestion collective présente certains avantages, car :

- les responsabilités sont réparties entre de nombreuses personnes, ce qui réduit le risque qu'une seule personne ou groupe de personnes « prenne le contrôle » du Syndicat;
- elle mise sur l'enthousiasme et l'esprit d'initiative de nombreuses personnes;
- elle favorise la culture de « démocratie » qui est l'une des pierres angulaires du mouvement syndical.

Toutefois, une gestion collective peut aussi avoir des conséquences négatives :

- Une gestion collective se caractérise habituellement par la lenteur du processus de décision. L'ordre du jour du Conseil exécutif national étant rempli de questions de moindre importance, les réunions sont longues, et il faut parfois attendre plusieurs réunions avant de traiter de certains points à l'ordre du jour.
- Une gestion collective conduit à un gaspillage des ressources. Chaque réunion du Conseil exécutif national coûte des milliers de dollars. Bon nombre des questions à l'ordre du jour pourraient – et devraient – être réglées par des dirigeantes ou dirigeants individuels ou par les directrices ou directeurs nationaux au palier régional. On ne gagne pas grand-chose en confiant au Conseil une panoplie de décisions de moindre importance. Pire encore, le Conseil n'a pas le temps de débattre ou de discuter des questions vraiment importantes pour l'avenir du Syndicat.
- Une gestion collective est contraire à l'obligation de rendre compte, car il devient difficile d'obliger qui que ce soit à rendre compte d'une décision quelconque. Lorsqu'une mauvaise décision est prise, il est facile de dire « Ce n'est pas ma faute; c'était une décision collective ». À l'heure actuelle, aucun membre du Comité exécutif national ne peut dépenser plus de 1 000 \$ sans obtenir l'autorisation de l'ensemble du Conseil exécutif national, qui est composé de quinze membres. En fait, le pouvoir de dépenser des dirigeantes et dirigeants nationaux est plus limité que celui d'un grand nombre de présidentes et présidents de section locale.
- Une gestion collective peut se traduire par un manque de souplesse. Les directrices et directeurs nationaux n'ont pas le pouvoir de réagir aux situations particulières qui surviennent dans leur région.
- Une gestion collective signifie souvent que le contrôle financier doit être hautement centralisé. Il faut, en effet, qu'il y ait un contrôle des finances pour éviter que le groupe ne prenne des décisions qui placeraient le Syndicat dans de graves difficultés financières.

À notre avis, le STTP peut grandement améliorer son efficacité, son efficacité et sa démocratie en améliorant sa propre gestion interne.

Nous reconnaissons que bon nombre de militantes et militants du Syndicat seront mal à l'aise à l'idée de mettre l'accent sur une meilleure gestion. Après tout, n'est-ce pas contre la gestion qu'ils se battent? Oui, peut-être, mais il est probablement plus exact de dire que le STTP se bat contre un mode de gestion axé sur les profits avant tout. Une saine gestion, dans le contexte syndical, signifie une utilisation efficace des ressources humaines et financières en vue de répondre aux besoins des membres tout en tenant compte des valeurs et des besoins des personnes qui travaillent au Syndicat.

Les dirigeantes, dirigeants, militantes, militants et membres du STTP doivent reconnaître que le STTP est maintenant un grand syndicat. Il compte 55 000 membres, gère un budget de près de 30 millions de dollars par année, et possède des biens totalisant des millions de dollars.

En outre, le STTP compte plus de 200 employées et employés, ce qui, au Canada, en fait une moyenne ou grande entreprise. Chacune de ces personnes reçoit un salaire et bénéficie d'avantages sociaux, d'un fonds de pension, de congés annuels, etc. Souvent, toutefois, les descriptions de tâches sont imprécises, les responsabilités, ambiguës et la structure des rapports hiérarchiques, mal définie.

Le personnel, quel qu'il soit, exige d'être encadré. Selon l'information obtenue de la part d'un large éventail de membres du personnel, les dirigeantes et dirigeants nationaux (et régionaux) du STTP éprouvent en général beaucoup de difficultés à gérer les personnes qui travaillent pour eux. Cette déficience crée de la frustration et nuit à un rendement efficace.

Nous avons l'impression que les dirigeantes et dirigeants élus du STTP hésitent à assumer leur important rôle de gestionnaire. Plusieurs ont tendance à adopter une attitude de laisser-faire – le personnel est en fait abandonné à lui-même – ou à exécuter eux-mêmes des tâches qu'il serait préférable de déléguer au personnel du SCFP ou du SEPB. Résultat : Les dirigeantes et dirigeants sont débordés de travail, tandis que les membres du SCFP et du SEPB ne savent pas toujours à quelles tâches ils doivent accorder la priorité.

De plus, à cause de cette confusion, il arrive parfois que les membres du personnel ne sachent pas de quel dirigeant ou dirigeante ils sont censés obtenir leurs directives. À la limite, cette situation permet même aux membres du personnel de choisir la dirigeante ou le dirigeant de qui ils obtiennent leurs directives, ou même de déterminer leur propre direction. Cette réalité nuit à la démocratie du Syndicat.

En définissant plus clairement les responsabilités des dirigeantes et dirigeants et en leur donnant le pouvoir d'agir à l'intérieur de limites bien précises, il sera plus facile d'exiger qu'ils rendent des comptes. Les responsabilités étant mieux définies, le personnel saura de quel dirigeant ou dirigeante il relève. De plus, en offrant aux dirigeants et dirigeantes une formation en gestion financière et en gestion des ressources humaines, il sera possible d'améliorer considérablement l'efficacité et la situation économique de l'organisation.

En adoptant de telles mesures, le STTP ne ferait pas œuvre de pionnier. Il s'agit en fait de pratiques courantes dans d'autres grands syndicats canadiens. L'AFPC, le SCEP, le SCFP et d'autres organisations ont des responsabilités mieux définies et ont en place des processus qui assurent que leur personnel travaille aux bons dossiers, selon les besoins et les exigences des dirigeantes et dirigeants élus. Il s'agit aussi de la pratique en vigueur dans les organisations non gouvernementales de premier rang.

2. La nécessité de renforcer la démocratie

Certains membres seront peut-être surpris d'apprendre que le Groupe de travail indépendant estime que la démocratie peut être améliorée au sein du STTP. Après tout, les statuts nationaux du Syndicat sont issus de sa culture démocratique. De nombreux membres du personnel syndical sont élus directement au sein de l'effectif syndical; leur salaire étant à peine plus élevé que celui des membres de la base (et beaucoup MOINDRE que celui des membres du personnel d'autres syndicats); le Syndicat a des comités actifs qui se consacrent à l'inclusion des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des membres LGBT; et il a aussi une position forte en ce qui concerne les droits démocratiques du Québec.

Par ailleurs, les nombreuses mesures de contrôle intégrées aux statuts nationaux du Syndicat limitent considérablement la capacité d'agir de ses hauts dirigeants et dirigeantes.

Toutefois, de nombreux membres nous ont dit que la structure actuelle causait certains problèmes qui entravent la démocratie.

Plus précisément :

- Parce qu'aucun titulaire de poste électif ne peut vraiment être tenu responsable de ce qu'il a accompli ou non, il arrive que les élections à des postes particuliers deviennent des concours de « popularité » plutôt qu'un moyen de choisir l'orientation du Syndicat.
- L'élection d'un nombre aussi élevé de permanentes et permanents syndicaux, tant nationaux que régionaux, et la grande liberté d'action que leur accordent les statuts nationaux sont des éléments qui peuvent affaiblir le leadership des dirigeantes et dirigeants nationaux élus démocratiquement. En effet, les décisions de la présidente ou du président national et du Comité exécutif national peuvent ne pas être respectées par les permanentes et permanents syndicaux nationaux, qui eux aussi sont élus. On peut alors se retrouver dans une impasse.
- La démocratie exige aussi que les dirigeantes et dirigeants élus aient la capacité de diriger le travail du personnel non élu. Le climat actuel au bureau national donne trop souvent lieu à des situations où les membres du personnel non élu décident de leurs propres priorités. Cela porte clairement atteinte à la démocratie. La démocratie commande que les dirigeantes et dirigeants élus établissent les priorités du personnel professionnel, y compris les spécialistes et le personnel administratif.
- Le niveau élevé de centralisation administrative mine la capacité des régions – et plus particulièrement du Québec – de prendre des décisions qui leur permettent de s'adapter aux circonstances changeantes. Selon les statuts nationaux du STTP, le Québec a droit à une certaine autonomie à l'intérieur du Syndicat.

- La structure actuelle ne reflète toujours pas la diversité de plus en plus grande des membres de l'organisation.

Pour améliorer la démocratie au STTP, il importe de préciser les responsabilités et les pouvoirs de chacun, de décider des pouvoirs confiés aux régions et de déterminer qui dirige le travail. Il convient aussi de trouver des façons de supprimer les obstacles que doivent surmonter les groupes revendiquant l'équité pour participer aux activités syndicales et accéder au leadership. Il faut aussi trouver des moyens de les encourager à le faire.

3. La nécessité d'accroître la transparence

Le STTP doit s'attaquer à une troisième faiblesse : la transparence. Plus particulièrement, les systèmes budgétaires et financiers ne permettent pas de déterminer clairement quelles sont les priorités du Syndicat.

Nous voulons être clairs. Nous ne croyons pas que la direction cache volontairement de l'information aux membres. Au contraire, beaucoup de membres, surtout les militantes et militants, nous disent être surchargés d'information. Par ailleurs, rien n'indique que des sommes sont dépensées d'une manière qui ne serait pas tout à fait légitime.

Cependant, il nous semble qu'une sorte de culture du secret se soit installée au fil des ans. Jumelée à la « gestion collective », cette culture fait en sorte que les membres n'ont aucune idée des sommes consacrées aux diverses priorités ni au processus de prise de décision en tant que tel.

Par exemple :

- On ne sait pas exactement comment sont choisis les participantes et participants ou les animatrices et animateurs des programmes de formation syndicale.
- On ne sait pas exactement combien d'argent est consacré aux griefs chaque année, ni quelles régions dépensent le plus ou le moins pour les griefs et pourquoi.
- On ne sait pas exactement combien d'argent est consacré à la solidarité internationale, ni comment sont choisies les délégations à l'étranger, ni quels avantages le Syndicat retire de ces voyages.
- On ne sait pas exactement comment sont nommées les personnes affectées à des tâches spéciales au bureau national. Il est rare que des critères de sélection soient rendus publics.

- Les procès-verbaux des réunions du Conseil exécutif national font une description tellement sommaire des discussions qu'ils ne permettent pas de déterminer quelles décisions sont prises (ou même envisagées) par les hauts dirigeants et dirigeantes du Syndicat.

Évidemment, le manque de transparence constitue un terrain fertile pour les rumeurs et les critiques. Il arrive qu'on prête des intentions très sombres aux dirigeantes et dirigeants du Syndicat. L'impression, par exemple, que les gens sont embauchés au bureau national en fonction de leur allégeance politique aux « bonnes personnes » plutôt que de leurs compétences peut se répandre très vite. Les membres peuvent s'imaginer que le Syndicat dépense d'énormes sommes pour envoyer les dirigeantes et dirigeants et leurs amis en voyage à l'étranger aux frais du Syndicat, alors que le montant total pourrait être beaucoup moins élevé.

Pour pallier le manque de transparence, le Syndicat doit prendre quelques mesures simples :

- Il doit consigner ses décisions, surtout celles du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national, et en informer les membres.
- Il doit établir des budgets pour des domaines de responsabilités particuliers à l'intérieur du Syndicat. Il devrait y avoir un budget pour les griefs, un autre pour l'éducation, pour la solidarité internationale, pour la santé et la sécurité, pour les droits de la personne et pour la condition féminine, entre autres. Ces budgets permettraient de distinguer facilement les priorités du Syndicat. Ils devraient aussi être communiqués aux membres.
- Les dirigeantes et dirigeants élus devraient avoir le pouvoir de dépenser les sommes prévues à leur budget selon les politiques du Syndicat et être tenus de rendre compte au Syndicat et aux membres des sommes dépensées et de l'utilisation qui en a été faite.
- L'embauche de personnel au palier national doit d'abord exiger l'établissement de critères de sélection précis et se faire au moyen d'un processus transparent s'appuyant sur ces critères. Le même processus devrait être utilisé lors de la sélection des délégations pour les voyages à l'étranger.

4. La nécessité de rendre le fonctionnement plus efficace

La quatrième et dernière faiblesse du STTP réside dans le risque que le Syndicat coure, compte tenu de sa structure actuelle, de ne plus avoir de revenus suffisants pour couvrir ses dépenses de fonctionnement.

S'il n'est que temporaire – un ou deux ans seulement – ce problème n'est pas très grave, car le Syndicat peut puiser dans son fonds de réserve, qui, lui aussi, va en diminuant.

Toutefois, si le problème persiste durant plusieurs années, le Syndicat risque d'épuiser son fonds de réserve et d'être aux prises avec les conséquences prévisibles que cette situation peut avoir sur son pouvoir de négociation. Si la situation devait perdurer, le Syndicat devrait envisager de réduire les services offerts aux membres ou d'augmenter ses revenus.

Nous estimons qu'il est possible de diminuer ce risque en prenant dès maintenant des mesures d'ordre structurel pour réduire les coûts de fonctionnement du Syndicat. Il est encore temps d'envisager d'apporter des changements structurels afin de réduire les coûts tout en assurant le maintien ou même l'amélioration de la qualité des services.

Voici quelques-uns des domaines où le moment semble venu de procéder à une réforme :

- **La structure de prise de décisions du Syndicat** – Nous estimons que la structure actuelle du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national est inefficace, exige beaucoup de temps et coûte cher. Nous proposons une nouvelle structure qui permettra au Syndicat d'épargner temps et argent tout en lui fournissant une meilleure orientation stratégique et responsabilité financière.
- **Communications** – Il y a trop de communications à l'intention des membres (p. ex. les bulletins) qui se recourent. La fonction de communication du Syndicat peut être rationalisée et elle devrait l'être. Un trop grand nombre de documents sont imprimés et mis de côté sans être lus dans les sections locales partout au pays.
- **Bureau national** – Une redéfinition des responsabilités permettrait de réduire la taille du personnel au bureau national.
- **Bureaux régionaux** – Il serait également possible de réduire la taille du personnel dans les bureaux régionaux en redéfinissant les responsabilités et en déléguant des responsabilités au palier local.
- **Comités nationaux** – Une analyse des coûts et avantages des principaux comités nationaux permettra de cerner des façons d'atteindre les mêmes objectifs de manière plus efficace et moins coûteuse.
- **Griefs** – Le Syndicat consacre des sommes colossales aux griefs, mais il est révélateur de constater que personne ne semble savoir exactement combien. Il n'est donc pas étonnant qu'on accorde peu ou pas d'attention aux moyens de réduire les coûts. Des économies importantes semblent possibles dans plusieurs domaines.
- **Congrès national** – Toutes proportions gardées, le STTP délègue à son congrès national un plus grand nombre de personnes que tout autre grand syndicat national. Le Syndicat pourrait réaliser des économies importantes en réduisant de 650 à 450 le nombre de personnes qui participent au congrès.

Bien sûr, nous comprenons qu'il y aura de l'opposition à chacune de nos suggestions. Il est pratiquement impossible de faire des recommandations qui ne touchent pas à l'important projet de quelqu'un ou à un poste éventuel. Par exemple, si le nombre de déléguées ou délégués au congrès national est réduit, certaines personnes seront privées d'y assister et seront mécontentes. Si le nombre de voyages à Cuba ou au Brésil est réduit, les personnes qui s'intéressent avec passion à la solidarité internationale éprouveront de la frustration. Si la taille du personnel au bureau national ou dans les bureaux régionaux est réduite, les personnes qui détiennent les postes visés ou qui espéraient, un jour, les postuler seront mécontentes, et ainsi de suite.

Bien entendu, il reviendra à la direction du Syndicat de décider des recommandations à adopter et des changements à apporter. Notre travail consiste selon nous à indiquer où des économies sont possibles.

RECOMMANDATIONS PRÉCISES

A. SERVICES AUX MEMBRES

1. GRIEFS

Il existe un contraste saisissant entre les ressources très importantes que le Syndicat consacre à la procédure de règlement des griefs et le manque évident de satisfaction des membres dans ce domaine.

Nous avons appris, en discutant avec les membres du personnel syndical au bureau national et dans les régions, qu'une partie très importante des ressources du Syndicat sont affectées à la préparation, à la consignation et à la défense des griefs, y compris les coûts d'arbitrage et les frais juridiques importants.

Pourtant, on nous a parlé à maintes reprises de cas de membres qui n'arrivent pas à savoir où en sont leurs griefs, de retards indus et du mécontentement général des membres face à la procédure et aux résultats.

De plus, on nous a sans cesse répété que la participation à la procédure de règlement des griefs des trois paliers du Syndicat (local, régional et national) occasionne de la confusion et beaucoup de dédoublement.

RECOMMANDATIONS

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

RECOMMANDATIONS

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

L'éducation des membres est un élément clé de la défense des droits des membres. Le STTP a élaboré un programme d'éducation solide s'appuyant sur les principes de l'éducation des adultes. Toutefois, le Syndicat est devenu de plus en plus dépendant d'un « fonds d'éducation » financé par l'employeur pour assurer la prestation de ses principaux programmes d'éducation. À notre avis, le Syndicat coure un risque considérable en laissant son programme d'éducation dépendre excessivement du financement de l'employeur.

De plus, il y a un appui généralisé pour un programme d'éducation plus flexible, qui répond aux besoins particuliers des sections locales. Nous croyons que le Syndicat peut augmenter considérablement le nombre de membres qui participent à ses programmes sans accroître son budget outre mesure.

Il y a consensus sur le fait que l'élaboration des principaux cours doit continuer de se faire au palier national pour assurer une certaine cohérence dans l'ensemble du Syndicat. Cependant, pour que le programme puisse répondre aux besoins particuliers des différentes régions et sections locales, nous suggérons qu'un plus grand nombre de cours soient conçus et élaborés au palier régional, en faisant appel aux permanentes et permanents syndicaux responsables de l'éducation et aux animatrices et animateurs d'expérience.

RECOMMANDATIONS

- 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^e vice-présidente ou du 2^e 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

La communication, tant à l'interne avec les membres du STTP qu'à l'externe avec le grand public, est une fonction d'importance décisive pour le Syndicat. Cela est vrai en tout temps, mais encore plus durant les négociations.

Notre étude a révélé que la fonction de communication au bureau national bénéficierait d'une structure plus précise.

Selon l'information que nous avons obtenue, les communications ne semblent pas être bien coordonnées. Par exemple, les bulletins proviennent de différentes sources au bureau national. Un autre problème réside dans le fait que le public « cible » de communications précises n'est pas toujours clairement défini. Par conséquent, il arrive que de l'information intéressant principalement les dirigeantes et dirigeants locaux et les déléguées et délégués syndicaux soit envoyée à tous les membres.

De plus, le personnel des communications trouve contraignant d'être soumis à des priorités qui se recoupent, se font concurrence ou sont même parfois contradictoires.

Le résultat global est que les dirigeantes et dirigeants locaux se sentent bombardés d'information émanant du bureau national (p. ex. les bulletins), mais estiment en même temps que les membres ne sont pas suffisamment informés des enjeux avec lesquels le Syndicat est aux prises.

De façon générale, nous croyons qu'il doit y avoir une meilleure coordination d'ensemble de la fonction de communication.

RECOMMANDATIONS

- 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

Au cœur du STTP, comme de tout autre syndicat canadien, se trouvent les principales instances décisionnelles de l'organisation. Leurs responsabilités collectives ont trois principaux objectifs :

- fournir une orientation stratégique au Syndicat;
- assurer une gestion efficace des activités courantes du Syndicat;
- veiller à ce que les membres conservent le contrôle démocratique du Syndicat.

Au palier national du STTP, il y a quatre grandes instances décisionnelles :

- La présidence nationale
- Le Comité exécutif national (7 personnes)
- Le Conseil exécutif national (15 personnes)
- Les directrices et directeurs nationaux (8 personnes)

Toutefois, selon la structure actuelle, presque tous les pouvoirs décisionnels se retrouvent entre les mains du Conseil exécutif national. Ces pouvoirs visent autant les décisions les plus vastes et les plus stratégiques – par exemple, établir les revendications de la prochaine ronde de négociations – que les décisions administratives de moindre importance, comme de savoir si la région du Pacifique peut engager des dépenses pour se réunir avec le Groupe de travail indépendant!

Par conséquent, le Conseil exécutif national est presque toujours en réunion. Le Conseil est tenu de se réunir au moins une fois tous les deux mois, mais en fait il se réunit beaucoup plus souvent. En 2008, par exemple, le Conseil a tenu 13 réunions, qui ont duré 52 jours en tout. De plus, en dehors des réunions, le Conseil prend des décisions urgentes en adoptant des résolutions par télécopieur.

Cette façon de faire coûte extrêmement cher à l'organisation (frais de déplacement et d'hébergement) et ralentit la prise de décisions (les points à l'ordre du jour s'accumulent). Plus important encore, elle empêche les dirigeantes et dirigeants de se consacrer à leurs tâches les plus essentielles, qui sont de fournir une orientation stratégique à l'organisation et de gérer le domaine d'activité pour lequel ils ont été élus.

La structure actuelle limite à un tel point les pouvoirs de la présidente ou du président national et de tous les autres membres du Comité exécutif national qu'ils ne peuvent assurer une gestion efficace des activités courantes du Syndicat. Et puisque leurs pouvoirs sont limités à ce point, ils ne peuvent être tenus responsables de leurs actions.

Il en est de même pour les huit directrices et directeurs nationaux, qui sont en fait des directrices et directeurs régionaux, mais qui possèdent un pouvoir de décision très limité et presque aucune autonomie financière dans leur région.

Il en résulte, selon nous, un système lourd, lent, coûteux et pas aussi démocratique qu'il devrait l'être.

De manière générale, nous recommandons que le STTP adopte des pratiques de gestion modernes (semblables à celles utilisées dans d'autres syndicats et organisations non gouvernementales).

Les principaux éléments de ces pratiques de gestion sont les suivants :

- Les dirigeantes et dirigeants nationaux ont des tâches et responsabilités précises en matière d'orientation et de direction qu'ils doivent exercer selon des principes directeurs.
- Les dirigeantes et dirigeants régionaux exercent leurs fonctions à l'intérieur de budgets convenus et assurent un leadership politique à l'intention des sections locales et veillent à l'administration efficace de leur région.
- Un organisme de politique et de contrôle donne des orientations et surveille les activités des dirigeants et dirigeantes.

Pour mettre en place de telles pratiques dans d'autres organisations, on a **SÉPARÉ** autant que possible le volet **ADMINISTRATION** de l'organisation du volet établissement général des **POLITIQUES ET DE L'ORIENTATION STRATÉGIQUE**.

Pour ce faire, on accorde aux titulaires de postes particuliers – la présidente ou le président national et autres membres du Comité exécutif national – et aux dirigeantes et dirigeants régionaux la marge de manœuvre qu'il leur faut pour assurer un leadership politique et veiller à la gestion de l'organisation en respectant les principes directeurs établis par celle-ci.

Cette marge de manœuvre s'accompagne toutefois de responsabilités accrues. Les titulaires de postes doivent rendre compte à une instance plus vaste qui est représentative du Syndicat et qui détient un pouvoir global.

RECOMMANDATIONS

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

Les statuts nationaux du STTP constituent le document légal de base de l'organisation. Ils définissent les rôles et les responsabilités des dirigeants et dirigeantes, des conseils et des comités du Syndicat.

Les statuts nationaux énoncent aussi un certain nombre de politiques clés du Syndicat, notamment le rôle du STTP au sein du mouvement syndical, l'attitude du Syndicat envers l'employeur et la position du STTP relativement à un certain nombre d'importantes questions sociales canadiennes.

La version actuelle des statuts nationaux compte 179 pages, plus 58 pages pour les politiques nationales, qui sont aussi considérées comme faisant partie des statuts, pour un total de 237 pages.¹

Au fil des ans, les décisions prises lors des congrès nationaux ont eu pour effet d'ajouter aux statuts nationaux des responsabilités, des tâches, des fonctions, des activités, des comités, sans qu'on procède à un réel examen ou à un nettoyage du document. Les statuts nationaux ont été rédigés en fonction d'une seule grande unité de négociation et ils ne font pratiquement aucune référence aux nouvelles unités de négociation.

Un grand nombre de personnes nous ont dit que les statuts nationaux étaient devenus trop volumineux et complexes et que, par conséquent, la majorité des membres n'étaient plus en mesure de les utiliser. De plus, en raison des nombreuses modifications apportées au fil des ans, les statuts nationaux semblent maintenant contenir des contradictions. Enfin, on nous a dit que de nombreuses sections des statuts ne correspondaient plus vraiment aux pratiques actuelles au sein du Syndicat.

Les membres du STTP ne perçoivent pas tous les statuts nationaux de la même manière. Pour certains, tout ce qui n'est pas dans les statuts est interdit. D'autres, au contraire, croient que les statuts nationaux omettent bon nombre de situations et, par conséquent, devraient servir de « guide général ». Pour eux, les statuts nationaux ne doivent pas être considérés comme une liste définitive de ce qui est « autorisé ».

¹ Les statuts nationaux du STTP sont parmi les plus longs et les plus détaillés de tous les syndicats canadiens. À titre de comparaison, les statuts du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier comptent 82 pages, ceux du Syndicat canadien de la fonction publique en comptent 43, et ceux de l'Alliance de la fonction publique du Canada totalisent 50 pages. Chacun de ces syndicats compte au moins trois fois plus de membres que le STTP (et un nombre beaucoup plus important de conventions collectives).

RECOMMANDATIONS

- 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)

Très peu de tâches sont plus importantes pour le fonctionnement du Syndicat qu'une gestion efficace de ses finances. Les membres paient près de 30 millions de dollars par année en cotisations syndicales. Le Syndicat consacre ces sommes au paiement des salaires de ses dirigeantes et dirigeants et de son personnel, des frais de location de ses divers bureaux partout au pays, des frais de déplacement et d'hébergement de ses représentantes et représentants, des frais juridiques et de centaines d'autres articles budgétaires.

Établir des politiques pour encadrer les dépenses et adopter des pratiques pour veiller au respect des politiques ne sont pas choses faciles. En l'absence de politiques, de pratiques et de registres appropriés, le Syndicat s'enliserait rapidement dans un bourbier financier.

Nos discussions avec les membres et les dirigeantes et dirigeants élus d'un bout à l'autre du pays nous ont donné l'impression que le STTP est très prudent dans la façon dont il dépense les cotisations des membres.

Cependant, nous estimons que la façon actuelle d'aborder la gestion financière laisse à désirer dans quatre grands domaines.

Premièrement, les dépenses ne sont pas consignées en fonction de l'usage ou du domaine d'activité. Par conséquent, il est impossible de savoir combien d'argent le Syndicat consacre, par exemple, aux griefs, à l'éducation ou aux voyages à l'étranger.

Deuxièmement, le contrôle des postes budgétaires, qui dans les faits devraient relever d'une seule personne, repose trop entre les mains du Conseil exécutif national (et, en pratique, de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national). Nous avons discuté plus tôt des conséquences de cette pratique. Grâce à une saine gestion financière, les dirigeantes et dirigeants individuels pourraient disposer d'une plus grande autonomie pour l'utilisation des sommes prévues dans leurs budgets préétablis.

Troisièmement, tous les membres du STTP paient le même montant de cotisations syndicales (bien que des exemptions soient permises avec l'approbation du Conseil exécutif national). Le montant des cotisations est très élevé pour les travailleuses et travailleurs temporaires qui ne travaillent que quelques heures par mois.

Enfin, tous les syndicats ont un organisme équivalent au Conseil national des syndicats du STTP pour surveiller les dépenses. Toutefois, nous estimons que le mandat du Conseil national des syndicats du STTP est erroné et que le Conseil est mal formé. Nous suggérons que le STTP modifie ses pratiques pour qu'elles soient plus conformes à celles d'autres syndicats et organisations non gouvernementales.

RECOMMANDATIONS AU SUJET DE LA GESTION FINANCIÈRE

- 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)

Une centaine de personnes travaillent à plein temps² au bureau national du STTP, situé au 377, rue Bank, à Ottawa. L'immeuble de quatre étages est entièrement occupé par les bureaux du STTP.

De façon générale, on peut diviser le personnel du bureau national en six catégories :

1. **Sept dirigeantes et dirigeants nationaux élus**, y compris la présidente ou le président national. Ils sont élus pour un mandat de trois ans.
2. **Onze permanentes et permanents syndicaux nationaux**. Il s'agit de membres du STTP élus pour assumer diverses fonctions au bureau national « en collaboration avec » les dirigeantes et dirigeants nationaux. Ils sont élus pour un mandat de trois ans par les déléguées et délégués au congrès national.

² Ce nombre ne comprend pas les personnes qui viennent travailler à plein temps, mais pour de courtes périodes au bureau national. Les membres du Conseil national des syndicats, par exemple, travaillent au bureau national pendant deux semaines, tous les six mois.

3. **21 spécialistes de domaines techniques** qui fournissent un soutien aux dirigeantes et dirigeants nationaux. Il s'agit d'employées et d'employés permanents, embauchés par le Syndicat en raison de leur expertise technique. Les services offerts par ce groupe couvrent un large éventail, allant du directeur de la recherche aux services de traduction. Ces spécialistes sont syndiqués (section locale 1979 du SCFP) et travaillent aux termes d'une convention collective conclue avec le STTP.
4. **35 adjointes administratives et employées et employés de soutien.** Il s'agit des secrétaires, des réceptionnistes et des autres employées et employés qui sont essentiels au bon fonctionnement de tout bureau. Ce groupe comprend aussi le personnel de l'atelier d'impression. Ces employées et employés sont syndiqués auprès du SEPB et possèdent leur propre convention collective. Leur section locale compte aussi le personnel de soutien qui travaille dans les huit bureaux régionaux du STTP.
5. **Trois « employés et employées à contrat »**, soit le directeur des finances et de l'administration et les deux gestionnaires des services de la technologie de l'information.
6. Et enfin, **une dizaine d'« autres », y compris des permanentes et permanents syndicaux suppléants et d'autres personnes nommées** pour travailler à une variété de projets spéciaux sur une base « temporaire, mais à plein temps » au bureau national (par exemple, les trois personnes qui siègent au Comité de transition des FFRS ou encore celles qui travaillent au comité de l'annexe « AA »). Bien que leur statut soit « temporaire », certaines de ces personnes travaillent au bureau national depuis de nombreuses années.

Nous avons l'impression que ces quelque 100 personnes travaillent sous un style de gestion très souple, qui est source de grande confusion quant aux responsabilités de chacun et à l'établissement des priorités. Nous estimons qu'il y a place à une nette amélioration et qu'il est aussi possible d'accroître l'efficacité du Syndicat en précisant les rôles de chacune de ces personnes.

En principe, toutes les personnes qui travaillent au bureau national devraient savoir quelles sont leurs priorités et qui leur attribue le travail, décide des priorités et évalue leur contribution à l'organisation.

RECOMMANDATIONS³

- 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.

³ (Remarque : Plusieurs recommandations sur les rôles du personnel sont liées à des recommandations concernant le rôle de gestion des dirigeantes et dirigeants nationaux. Voir les recommandations n^{os} 6. E, 6. G et 6. H.)

- 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

Dans le but de réaliser plusieurs de ses objectifs, le STTP a créé un certain nombre de comités nationaux. Deux de ces comités, le Comité national des femmes et le Comité national des droits de la personne, sont essentiellement des comités politiques qui travaillent à la réalisation d'objectifs politiques au sein du Syndicat.⁴

Trois comités sont plus techniques et traitent de questions précises concernant le Syndicat. Il s'agit du Comité national de la mesure du travail, du Comité national de santé et de sécurité et du Conseil national des syndics.

⁴ Le Comité national des femmes et le Comité national des droits de la personne sont abordés au chapitre F intitulé « Inclusion et équité ».

Les objectifs, la composition et la fréquence des réunions de chaque comité sont indiqués dans les statuts nationaux. La composition des comités est généralement fonction d'une représentation égale par région (de une à quatre personnes par région, selon le comité). Ils comprennent aussi d'autres représentantes et représentants ou dirigeantes et dirigeants selon ce qui est précisé dans les statuts nationaux. Chaque comité se réunit à Ottawa, habituellement pendant deux ou trois jours, au moins deux fois par année. Le bureau national paie les salaires perdus, les dépenses de déplacement et d'hébergement et les coûts liés à l'interprétation simultanée et à la préparation des documents.

Par conséquent, les dépenses de fonctionnement des comités sont considérables.⁵

De l'avis du Groupe de travail indépendant, un comité national n'est pas toujours la meilleure façon de réaliser les objectifs du Syndicat.

RECOMMANDATIONS

- 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

En juin 2007, le Conseil exécutif national a adopté un plan de syndicalisation intitulé « Stratégie de syndicalisation pour les dix prochaines années » dans le but d'unir tous les travailleurs et travailleuses du secteur des postes.

Une permanente syndicale ou un permanent syndical national, relevant de la 3^e vice-présidente ou du 3^e vice-président national, est responsable de la syndicalisation.

⁵ Nous ne possédons pas les chiffres exacts (voir la partie sur la gestion financière), mais le coût total des salaires perdus et des frais de déplacement et d'hébergement des membres des cinq comités nationaux dépasse probablement 500 000 \$.

Le Syndicat consacre un budget d'environ 800 000 \$ à la syndicalisation. Le Conseil exécutif national se prononce sur tous les objectifs en matière de syndicalisation et détermine le taux des cotisations exigés des membres des nouvelles sections locales. Dans chaque région, la dirigeante ou le dirigeant de l'éducation et de l'organisation est responsable du travail de syndicalisation. Le Syndicat a aussi recours aux services d'organisatrices et organisateurs provenant des lieux de travail. Les salaires et les dépenses de ces derniers sont payés au moyen du budget national consacré à la syndicalisation.

Syndiquer des travailleuses et travailleurs à l'extérieur du service postal est une tâche complexe qui exige des efforts tant au palier national que régional. La syndicalisation de tout lieu de travail demande de la patience, une bonne connaissance du secteur d'activité et de bons contacts au sein du lieu de travail en question. Elle exige aussi un investissement important de la part du Syndicat, puisque toute campagne de syndicalisation peut prendre du temps et n'est pas nécessairement couronnée de succès. Selon l'information qui nous a été transmise, le STTP a maintenant syndiqué 15 unités de négociation du secteur privé comptant au total environ 485 membres.

La syndicalisation est une activité importante, mais elle n'est que la première étape. Viennent ensuite les négociations collectives et, bien entendu, la prestation de services aux nouveaux membres.

Selon ce qu'on nous a dit, le STTP a connu des faiblesses à chacune de ces trois étapes.

- Dans certains cas, les organisatrices et organisateurs du Syndicat n'ont pas été sur place assez longtemps pour établir les contacts nécessaires au succès de la campagne.
- Dans d'autres cas, la campagne de syndicalisation a été couronnée de succès, mais aucune convention collective n'a été négociée par la suite, habituellement parce que le palier régional a manqué de temps pour le faire.
- Dans d'autres cas encore, la campagne a été couronnée de succès et une convention collective a été négociée, mais la nouvelle unité de négociation a fini par demander la révocation de l'accréditation syndicale (principalement parce qu'elle n'était pas satisfaite du niveau de service assuré par le Syndicat).

Le STTP doit effectuer un examen minutieux de sa politique, de sa stratégie et de ses pratiques relatives aux unités de négociation du secteur privé.

Il semble que la « syndicalisation des travailleuses et travailleurs non syndiqués » soit devenue une question intouchable au sein du STTP. Sur la place publique du moins, tout le monde se dit en faveur de cette politique. En privé toutefois, nombreux sont ceux et celles qui nous ont avoué remettre cette politique en question. Pour que le STTP ait davantage de succès dans le cadre de ses campagnes visant la syndicalisation des travailleuses et travailleurs non syndiqués du secteur postal, nous croyons qu'il doit modifier sa structure de manière à améliorer son efficacité.

RECOMMANDATIONS

- A. Le STTP effectuée à l'interne un examen de ses succès et de ses échecs en ce qui concerne ses efforts de syndicalisation menées 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

Le STTP est actuellement divisé en huit régions d'un bout à l'autre du pays. Il existe de nombreuses différences entre les régions, notamment en ce qui concerne l'étendue géographique, le nombre de membres, la langue, le nombre de provinces comprises dans la région et la composition des membres.

Nom du bureau régional	N ^{bre} de sections locales	N ^{bre} de membres	N ^{bre} de dirigeants et dirigeantes ⁶	Emplacement du bureau régional
Atlantique	37	3 721	5	Halifax
Québec	31	4 996	6	Québec City
Montréal	2	7 006	6	Montréal
Centre	40	5 269	6	Ottawa
Ontario	31	9 022	7	London
Toronto	1	8 518	6	Mississauga
Prairies	37	9 503	7	Winnipeg
Pacifique	38	7 579	6	New Westminster
Total	216	55 584	49	

⁶ Directrice ou directeur national, dirigeante ou dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation, dirigeante ou dirigeant régional des griefs et permanentes et permanents syndicaux régionaux. Ne comprend pas le personnel de soutien.

Chaque région est dirigée par une directrice ou un directeur national, avec le soutien de deux dirigeantes ou dirigeants régionaux (un affecté aux griefs, l'autre à l'éducation et à l'organisation), d'un certain nombre de permanentes ou permanents syndicaux régionaux et du personnel administratif approprié. Dans chaque région, l'ensemble du personnel travaille à partir du bureau régional.

Les régions assument des fonctions de représentation (ou fonctions démocratiques), des fonctions de prestation de services et des fonctions de contrôle.

Les principales fonctions de représentation sont :

- aider les sections locales à préparer des résolutions en vue du congrès national ou des négociations collectives;
- agir comme lien entre les membres de la région et le reste du Syndicat;
- représenter les besoins de la région au palier national, plus particulièrement au Conseil exécutif national;
- représenter les membres auprès des représentants de Postes Canada au palier régional.

Les principales fonctions de prestation de services sont :

- aider les sections locales en ce qui concerne la préparation des griefs et la gestion du processus de règlement des griefs jusqu'à l'étape finale du règlement;
- organiser et offrir des séances de formation selon les programmes d'éducation établis par le bureau national;
- fournir d'autres services aux membres, y compris de la formation et des conseils sur les régimes de retraite, des services en matière de santé et de sécurité, et d'autres services dans le but d'assurer le bien-être des membres.

Les principales fonctions de contrôle sont :

- assurer le fonctionnement démocratique efficace des sections locales de la région;
- veiller à ce que les sections locales respectent les statuts et les politiques du Syndicat.

Les régions ne disposent pas de leurs propres sources de revenus. La totalité de leurs revenus provient du bureau national. Les directrices et directeurs nationaux doivent constamment solliciter des fonds auprès du Conseil exécutif national pour financer des projets spéciaux.

Malgré les différences quant à leur taille et à leur situation géographique, les huit régions actuelles sont traitées sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'accès à l'éducation et la représentation au Conseil exécutif national.

Nous croyons que le STTP pourrait être plus efficace dans la prestation de services (griefs, éducation, etc.) à ses membres s'il comptait un nombre réduit de régions. Il n'est pas logique, par exemple, que la région du Québec assure la prestation de services aux membres de l'Ouest de la province, qui se trouvent en fait beaucoup plus près du bureau de la région du Montréal métropolitain que de celui de la région du Québec.)

Toutefois, nous sommes conscients que le nombre de régions a augmenté en fonction de considérations politiques. Au Québec et en Ontario, par exemple, des régions distinctes ont été créées pour Toronto et Montréal principalement en raison de préoccupations relatives au poids écrasant des sections locales de Toronto et de Montréal au sein de leur région respective à l'époque.

Dans le même ordre d'idée, la structure de la région de l'Atlantique est tout à fait logique sur le plan de la prestation des services. Mais d'un point de vue politique, accorder à la région de l'Atlantique le même poids au Conseil exécutif national que la région de Toronto est clairement antidémocratique.

Nous croyons que la réponse à ce dilemme consiste à séparer la fonction de prestation de services de la fonction de représentation.

Du point de vue de la prestation des services aux membres, nous croyons que le STTP serait mieux servi en réduisant le nombre de ses régions de huit à quatre (Atlantique, Québec, Ontario, Ouest). Toutefois, nous reconnaissons qu'il ne serait peut-être pas possible d'apporter un changement aussi important d'un seul coup. Par conséquent, nous recommandons que le Syndicat réduise le nombre de ses régions à six et qu'il poursuive les discussions pour déterminer de quelle manière il pourrait réduire à quatre le nombre de régions lors d'une restructuration à venir.

Nous croyons également que le Syndicat peut réduire ses coûts et améliorer la prestation de ses services en apportant des changements particuliers dans chaque région.

RECOMMANDATIONS

- 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

Le STTP compte actuellement 216 sections locales dans l'ensemble du pays. Leur taille varie, dépassant les 7 000 membres dans le cas des sections locales de Montréal et de Toronto, mais n'atteignant que cinq ou six membres dans le cas de certains postes isolés. Neuf très grandes sections locales comptent plus de 1 000 membres. Quelques sections locales ont des dirigeantes et dirigeants à plein temps. Trente sections locales ont moins de 20 membres.

Selon les statuts nationaux, « *la section locale est un groupement de membres constituant une unité de base du Syndicat et ayant reçu une charte émise par le Conseil exécutif national* ».

Conformément aux statuts nationaux, les sections locales reçoivent et utilisent à leurs propres fins 26 % des cotisations syndicales perçues. De plus, le Syndicat verse des fonds additionnels aux sections locales selon une échelle mobile. Les sections locales de moins de 250 membres reçoivent 250 \$ par mois, alors que les grandes sections locales reçoivent un montant moins élevé par membre.⁷

La taille des sections locales (et leurs délimitations géographiques) devrait être déterminée de manière à faciliter la prestation efficace des services et à assurer la démocratie à tous les paliers du Syndicat.

Ayant à la fois de très grandes sections locales et des sections locales très petites (et souvent isolées), le Syndicat a un défi particulier à relever.

RECOMMANDATIONS

- 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.

⁷ De plus, 44 sections locales effectuent des prélèvements locaux pour augmenter les revenus provenant du bureau national.

D. ASSURER DES SERVICES AUX GROUPES SPÉCIAUX DE MEMBRES

La vaste majorité des membres du STTP font partie de l'unité de négociation de l'exploitation postale urbaine, et la plupart travaillent soit comme factrice ou facteur, soit comme commis des postes. Toutefois, il existe un certain nombre de groupes de membres qui ont des besoins spéciaux et qui méritent une attention particulière.

À cet égard, le STTP s'est engagé dans une voie que de nombreux autres syndicats ont déjà empruntée : le passage d'un syndicat « de métier » (représentant des travailleuses et travailleurs effectuant tous le même « métier ») à un syndicat « d'industrie » (représentant tous les travailleurs et travailleuses d'une même entreprise ou d'un même secteur industriel). D'importants syndicats comme l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), le Syndicat des travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont dû modifier leur structure pour tenir compte de la nouvelle composition hétérogène de leurs membres.

Il existe un grand nombre de sous-groupes au sein du STTP, mais nous en avons retenu quatre en particulier.

- FFRS
- Travailleuses et travailleurs temporaires
- Unités de négociation du secteur privé
- Groupes 3 et 4

14. FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS (FFRS)

En 2003, le STTP a obtenu une « reconnaissance volontaire » pour représenter 6 000 FFRS, dont la majorité sont des femmes. La convention collective actuelle des membres FFRS viendra à échéance en 2011. Avant de se joindre au STTP, les FFRS étaient des travailleuses et travailleurs à contrat. La plupart d'entre eux gagnaient des revenus très peu élevés, mais quelques-uns touchaient jusqu'à 100 000 \$ par année. Puisqu'ils étaient auparavant des entrepreneures et entrepreneurs, il n'est pas étonnant que la culture des FFRS diffère largement de celle des autres membres du STTP.

Le Syndicat a essayé d'égaliser les itinéraires pour que les FFRS qui accomplissent le même travail touchent plus ou moins le même salaire. Un comité national de transition a été mis sur pied, regroupant trois représentantes et représentants du Syndicat et trois de l'employeur. Considéré comme un comité consultatif de la Société canadienne des postes, le Comité de transition est financé par Postes Canada. Le mandat du Comité porte sur la réorganisation des itinéraires des FFRS et sur leur rémunération.

De manière générale, il semble que l'union entre les FFRS et le STTP soit semée d'embûches. Les problèmes les plus importants concernent les situations où les FFRS effectuent un travail semblable à celui des travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine mais touchent un salaire moindre, ou encore les situations où les FFRS travaillent dans des régions isolées. Certains se montrent généralement optimistes, mais un grand nombre de membres FFRS sont en colère. Bien qu'il ne s'agisse pas uniquement d'une question « structurelle », une partie du problème concerne définitivement la structure du Syndicat. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'un défi auquel le leadership du STTP devra s'attaquer.

RECOMMANDATIONS

- 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

CONTEXTE

La plupart des nouvelles travailleuses et des nouveaux travailleurs commencent aux postes en occupant un emploi temporaire. À ce titre, ils sont soumis à des périodes d'essai de durées variées avant de pouvoir obtenir un poste à plein temps. Les travailleuses et travailleurs temporaires ne sont ni des employés à plein temps ni des employés à temps partiel. Certains sont embauchés pour la période de Noël ou pour d'autres périodes de pointe où les volumes de courrier sont très élevés. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs temporaires sont jeunes.

Nous avons entendu dire que de nombreux travailleurs et travailleuses temporaires ont le sentiment que le Syndicat n'est pas aussi accueillant qu'il pourrait l'être à leur égard. Ce sentiment témoigne peut-être du fait que les travailleuses et travailleurs temporaires sont perçus comme des concurrents possibles par les employées et employés réguliers en ce qui concerne les emplois. De plus, en raison de leur précarité, les travailleuses et travailleurs temporaires peuvent difficilement profiter des services offerts par le Syndicat. Par conséquent, certains d'entre eux ont l'impression que leurs cotisations syndicales ne représentent pas une dépense judicieuse.

RECOMMANDATIONS

- 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

Après plusieurs années de syndicalisation active, le STTP compte maintenant de nombreuses unités de négociation du secteur privé représentant du personnel d'entreprises d'entretien ménager, des messagers et messagères, du personnel d'ateliers d'imprimerie, des conductrices et conducteurs, etc. Dans certains cas, les travailleuses et travailleurs d'une même entreprise peuvent former leur propre section locale parce que leur nombre permet de le faire. Dans bien des cas, cependant, les membres des unités de négociation du secteur privé sont intégrés à des sections locales existantes de l'unité de l'exploitation postale urbaine.

Toutefois, le STTP connaît encore des problèmes de rodage dans ce domaine. En général, les membres des unités du secteur privé n'ont pas encore l'impression de faire entièrement partie du STTP, surtout dans le cas des unités qui sont jugées trop petites pour former leur propre section locale et qui sont intégrées à des sections locales existantes.

Il semblerait aussi que les nouvelles conventions collectives des unités du secteur privé ne sont pas toujours très bien comprises par les déléguées et délégués syndicaux qui doivent représenter les nouveaux membres visés par ces conventions collectives.

En raison du mécontentement découlant de cette situation, un certain nombre de nouvelles unités ont demandé et obtenu la révocation de l'accréditation du STTP.

RECOMMANDATIONS

- 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

Environ 85 % des membres actuels du STTP font partie de l'unité de « l'exploitation postale urbaine », et la plupart sont membres des groupes 1 et 2. Toutefois, l'unité de l'exploitation urbaine comprend deux autres groupes de membres qui effectuent un travail particulier et qui ont des besoins spéciaux. Il s'agit des quelque 650 travailleuses et travailleurs du groupe 3 et d'une autre centaine de membres du groupe 4. Avant d'être intégrés au STTP, les membres de ces deux groupes faisaient respectivement partie du Syndicat des employés des postes et des communications (SEPC, un élément de l'AFPC) et de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE). Les membres des groupes 3 et 4 sont des mécaniciens et des spécialistes de l'entretien hautement qualifiés (en majorité des hommes). Ils sont les travailleurs les mieux payés de l'unité de négociation.

Les membres des groupes 3 et 4 travaillent dans une vingtaine d'établissements de tri du courrier partout au pays, de Halifax à Vancouver. Parce qu'ils représentent une petite minorité dans chaque section locale, les membres des groupes 3 et 4 doivent surmonter des obstacles importants pour se faire élire au comité exécutif de leur section locale ou pour être sélectionnés comme délégués au congrès national ou aux séances de formation syndicale.

Un des défis importants que doit relever le Syndicat consiste à faire en sorte que les membres des groupes 3 et 4 se sentent adéquatement représentés durant les négociations, qu'ils reçoivent un niveau de services adéquat, qu'ils bénéficient des mêmes occasions que les autres membres pour participer aux cours du Syndicat et qu'ils soient adéquatement représentés lors des congrès nationaux.

RECOMMANDATIONS

- 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

CONTEXTE

Chaque année, des centaines de membres du STTP prennent leur retraite. Certains d'entre eux ne veulent plus rien savoir de Postes Canada – ou du Syndicat. Un grand nombre de membres retraités désirent toutefois maintenir un contact avec le Syndicat. Les membres à la retraite possèdent des compétences et une loyauté qui pourraient être utiles au Syndicat. Malheureusement, il existe peu de façons officielles d'intégrer cette expérience. Durant leurs temps libres, les membres retraités sont en mesure d'effectuer des tâches que les militantes et militants qui travaillent à plein temps peuvent difficilement accomplir, par exemple lors de la tenue d'élections dans les grandes sections locales. Le Syndicat peut faire appel aux services des membres retraités qui ont de l'expérience en formation pour animer des cours, pour aider avec les dossiers devant les commissions des accidents du travail et pour accomplir d'autres tâches.

Les déléguées et délégués au congrès national de 2005 ont établi les comités locaux sur les régimes de retraite et les avantages sociaux des membres retraités, ainsi que le statut de « membre retraité ». Un certain nombre de sections locales ont mis sur pied de tels comités. Toutefois, en septembre 2007, 59 personnes seulement avaient le statut de membre retraité.

Aux termes des paragraphes 1.21 et 1.22 des statuts nationaux, les membres retraités sont dispensés de verser des cotisations syndicales.

Ces paragraphes établissent aussi le processus relatif à l'obtention du statut de membre à vie, qui donne le droit de participer à toutes les activités du Syndicat. Le STTP compte actuellement 311 membres à vie.⁸

⁸ Les tâches consistant à assurer le suivi des membres retraités et à les maintenir en contact avec le syndicat semblent être effectuées « au petit bonheur ». Certaines sections locales font un meilleur travail que d'autres à cet égard. Le nombre de membres à la retraite augmentera probablement beaucoup au cours des dix prochaines années.

RECOMMANDATIONS

- 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

CONTEXTE

Le STTP est fier d'être une organisation démocratique. Un principe de la démocratie est que tout le monde devrait être traité de manière équitable. Mais parce que les gens ne sont pas tous pareils, mettre ce principe en pratique n'est pas une chose facile pour n'importe quelle organisation, y compris pour le STTP.

L'inclusion et l'équité peuvent couvrir un vaste éventail de personnes et de questions. En fait, presque n'importe qui peut se sentir « exclu ». Aux fins du présent rapport, nous nous sommes concentrés sur trois grands groupes de membres qui doivent surmonter des obstacles pour pouvoir participer pleinement à la vie syndicale, et ce, en raison de leur « identité » plutôt que de leur « occupation ». Ces trois groupes sont :

- les femmes;
- les groupes revendiquant l'équité (travailleuses et travailleurs de couleur, travailleuses et travailleurs ayant des limitations fonctionnelles, Autochtones, et lesbiennes, gais, personnes bisexuelles et personnes transgenres);
- les jeunes.

Le STTP a fait preuve de leadership dans ce domaine. Il a notamment élaboré des politiques solides en matière de droits de la personne et des politiques contre le harcèlement, et il a adopté des dispositions (paragraphe 7.58 et 7.59 des statuts nationaux) pour encourager la participation des femmes et des membres des groupes revendiquant l'équité en aidant à payer leurs dépenses, etc. Des comités nationaux sont en place – un pour les droits de la personne et un pour les femmes – dont le mandat et la composition sont établis aux termes des statuts nationaux. Ces comités jouent un rôle important en permettant aux membres de créer des réseaux et d'intervenir auprès du Conseil exécutif national.

Les statuts nationaux stipulent que chaque section locale devrait avoir un comité des femmes et un comité des droits de la personne. Cependant, les petites sections locales ne sont pas en mesure de mettre sur pied de tels comités et de nombreuses sections locales n'ont pas de comités fonctionnels. Il n'y a pas de comités similaires au palier régional et peu de conférences sont organisées sur les questions d'équité.

Bien qu'environ la moitié des membres du STTP soient des femmes, seulement deux femmes siègent au Conseil exécutif national (13 %).⁹ Actuellement, aucune femme n'occupe un poste de directeur national. Quatre des 11 postes de permanentes et permanents syndicaux nationaux sont occupés par des femmes (36 %). Le Syndicat compte 25 postes de permanentes et permanents syndicaux régionaux, et seulement six d'entre eux sont occupés par des femmes (24 %).

Bien que 10 % de la main-d'œuvre à Postes Canada soient issues de minorités visibles, seulement trois des 67 représentantes et représentants syndicaux à plein temps sont des travailleurs de couleur.¹⁰ Aucun membre autochtone et aucune personne ayant des limitations fonctionnelles n'occupent un poste de permanente ou permanent syndical national ou un poste de dirigeante ou dirigeant.

RECOMMANDATIONS

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^e vice-présidente ou du 2^e 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.

⁹ (En comparaison, 31,2 % des gestionnaires de Postes Canada sont des femmes.)

¹⁰ Qui plus est, deux de ces personnes travaillent dans la même région.

- 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

La question des générations concerne de nombreux syndicats, y compris le STTP. Au 1^{er} juillet 2008, l'âge médian de la population canadienne était de 39,4 ans. L'âge médian des membres du STTP est de 48 ans. Des milliers de membres, y compris de nombreux militants et militantes et des dirigeantes et dirigeants du Syndicat, prendront leur retraite de Postes Canada au cours des cinq à dix prochaines années.

Selon le document de travail destiné aux conseils régionaux de 2007, « un grand nombre de jeunes travailleurs et travailleuses occupent un rôle de leader, par exemple en tant que déléguées ou délégués syndicaux, membres du comité exécutif d'une section locale, animateurs ou animatrices et militants ou militantes. De jeunes membres représentent le Syndicat auprès d'UNI, du Congrès du travail du Canada, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et des fédérations du travail provinciales ou territoriales. »

Le Syndicat a tout intérêt à stimuler la participation active des jeunes travailleuses et travailleurs à la vie syndicale.

RECOMMANDATION

- 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

Le STTP a adopté une position forte en ce qui concerne le rôle de ses membres du Québec au sein du Syndicat. Plus précisément, la politique nationale C-1 affirme le soutien du STTP à l'égard du principe voulant que le Québec ait droit à l'autodétermination.

La même politique reconnaît que le rôle du STTP au sein de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), « de même que tout ce qui concerne les questions politiques et sociales au Québec », sont du ressort des régions du Montréal métropolitain et du Québec.

Enfin, le STTP accorde aussi une plus grande autonomie aux régions du Québec en ce qui concerne, entre autres, l'éducation syndicale, les questions concernant les femmes et la solidarité internationale.

La plupart des grands syndicats pancanadiens accordent des pouvoirs importants à leurs organisations régionales au Québec, y compris de pleins pouvoirs relativement à leur participation, s'il y a lieu, au sein du mouvement syndical québécois qui est en grande partie organisé sous l'égide de la FTQ. Cette autonomie permet aux syndicats en question de s'adapter à l'évolution de la situation politique et encourage leurs sections locales et leurs membres à participer au mouvement syndical québécois.

Toutefois, bien que le principe de l'« autodétermination » du Québec au sein du STTP semble très clair, sa mise en pratique l'est moins. Les deux directrices ou directeurs nationaux du Québec semblent avoir exactement les mêmes pouvoirs que ceux des autres régions. Dans le même ordre d'idée, les deux bureaux régionaux du Québec semblent fonctionner selon les mêmes règles que les bureaux des autres régions.

RECOMMANDATIONS

- 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.¹¹

¹¹ 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

Le congrès national est la plus haute instance décisionnelle du Syndicat. Les déléguées et délégués au congrès national élisent l'ensemble des dirigeantes et dirigeants nationaux et des permanentes et permanents syndicaux nationaux. De plus, chaque délégation régionale au congrès national élit les dirigeantes et dirigeants qui forment le comité exécutif régional (y compris la directrice ou le directeur national) et les permanentes et permanents syndicaux régionaux.

Les déléguées et délégués au congrès national adoptent aussi des résolutions concernant les politiques et les finances de l'organisation.

Le congrès national a lieu tous les trois ans. Environ 650 déléguées et délégués ont participé au dernier congrès. Chacune des 216 sections locales du Syndicat a automatiquement le droit d'envoyer une déléguée ou un délégué au congrès. Les sections locales ont de plus le droit d'envoyer une déléguée ou un délégué additionnel pour chaque tranche de 100 membres.¹²

Le congrès national se déroule habituellement sur une période de cinq jours. Les résolutions qui y sont présentées proviennent de tous les secteurs du Syndicat. Bien entendu, toutes les résolutions ne peuvent pas être débattues. Le Comité des résolutions, formé de représentantes et représentants de chaque région, passe en revue toutes les résolutions qui ont été présentées, les classe en ordre de priorité et prépare des « résolutions mixtes » en vue des discussions au congrès.

Le coût du congrès triennal, y compris les conférences préparatoires, se chiffre à environ 5 millions \$.¹³

¹² Les quelque 60 dirigeantes et dirigeants élus qui sont automatiquement délégués au congrès national sont inclus dans ce total.

¹³ Cela revient à environ 1,6 million \$ par année.

Parce qu'il s'agit de la plus haute instance décisionnelle du Syndicat, le congrès est aussi l'endroit où les débats sont les plus vifs. De plus, il est tout à fait normal que les différents groupes et sous-groupes parmi les membres du STTP veulent accroître leur influence au congrès national.

Le Groupe de travail indépendant aimerait suggérer quatre objectifs généraux quant aux modifications à apporter au processus du congrès national.

- Les congrès nationaux devraient être plus petits. Les congrès du STTP sont aussi gros que les congrès de syndicats qui comptent deux ou trois fois plus de membres que le STTP.¹⁴ Non seulement des congrès plus petits coûteraient moins chers, mais ils seraient aussi plus efficaces.
- Le Syndicat devrait rendre ses congrès nationaux plus démocratiques en réduisant la disparité actuelle entre les petites et les grandes sections locales. Parce que toutes les sections locales ont le droit d'envoyer au moins une déléguée ou un délégué, les membres des petites sections locales sont considérablement surreprésentés au congrès national. Cette situation a de toute évidence une influence sur les priorités établies pour le Syndicat. Cela fait aussi en sorte que les membres issus de minorités culturelles sont sous-représentés parce que les minorités culturelles sont concentrées dans les régions urbaines. Des mesures devraient être prises pour diminuer cette disparité.
- Il faut toutefois reconnaître qu'il est difficile pour les petites sections locales et les sections locales isolées de participer efficacement aux activités du Syndicat et il faudrait par conséquent leur accorder un certain niveau de représentation additionnelle au congrès pour compenser cette situation.
- Un soutien devrait être accordé aux membres des groupes qui ne font pas partie du groupe dominant du Syndicat et qui ne sont pas bien représentés lors des congrès pour les aider à mieux préparer leur participation aux congrès. Il s'agit entre autres des FFRS, des unités de négociation du secteur privé et des « groupes revendiquant l'équité ».

RECOMMANDATIONS

- A. Le Syndicat réduit de tiers la taille de ses congrès nationaux, ce qui fait passer le nombre de déléguées et délégués à 450 environ.

¹⁴ Par comparaison, 460 déléguées et délégués ont participé au dernier congrès de l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui compte 170 000 membres. Il s'agit d'un ratio d'une déléguée ou d'un délégué pour chaque tranche de 400 membres, alors que le ratio du STTP est d'une déléguée ou un délégué pour chaque tranche de 85 membres.

- 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

Jusqu'en 1983, les spécialistes techniques à plein temps aux paliers national et régional étaient tous nommés à leur poste. Au congrès de 1983, en raison d'un mécontentement généralisé à l'égard des dirigeantes et dirigeants nommés, il a été décidé que, à l'exception de quelques spécialistes et du personnel de soutien, tous les postes à plein temps de dirigeantes et dirigeants et de permanentes et permanents syndicaux nationaux seraient dotés par des membres élus lors du congrès national. Cette décision a été maintenue après la fusion avec l'UFC.

À l'heure actuelle, 18 postes au palier national (les dirigeantes et dirigeants résidents et les permanentes et permanents syndicaux nationaux, auxquels s'ajoutent les permanentes et permanents syndicaux suppléants) sont élus par les déléguées et délégués au congrès national. De plus, huit directrices ou directeurs nationaux, et 41 permanentes et permanents syndicaux régionaux et permanentes et permanents syndicaux régionaux suppléants sont élus par les différentes délégations régionales au congrès.¹⁵ En résumé, les déléguées et délégués au congrès national du STTP élisent aux différents postes au moins 75 représentantes et représentants et leurs suppléantes et suppléants.

De manière générale, les membres du STTP sont très fiers du fait que la majorité du personnel du Syndicat est élu parmi les membres. C'est une situation qui ne se retrouve nulle part ailleurs. Lorsqu'on examine d'autres syndicats, on constate qu'aucun n'a autant de postes électifs que le STTP.

¹⁵ Ce n'est pas tout. Un certain nombre de postes additionnels, y compris ceux du Conseil national des syndics, sont dotés au moyen d'élections au congrès national.

Toutefois, les personnes qui sont actives au sein du Syndicat reconnaissent aussi que cette situation crée un environnement lourdement politisé qui fait partie de leurs activités quotidiennes. Les congrès nationaux sont entièrement politisés et les élections peuvent se poursuivre jusqu'au milieu de la nuit.

L'élection d'un nombre aussi important de représentantes et représentants syndicaux, tout en accordant aux membres un haut degré de contrôle sur la sélection des dirigeantes et dirigeants, comporte aussi certains inconvénients, notamment le fait que les représentantes et représentants syndicaux élus ne possèdent pas forcément l'expérience nécessaire pour accomplir les tâches du poste auquel ils ont été élus. Cette situation fait aussi en sorte que pendant toute l'année précédant le congrès annuel, les représentantes et représentants syndicaux élus sont en fait en « mode élection », ce qui peut être utile ou non au Syndicat. Enfin, cette situation peut aussi exiger une longue période d'adaptation pour permettre aux personnes nouvellement élues de se familiariser avec leur nouvel emploi.

RECOMMANDATIONS

- 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

Le Syndicat semble posséder une culture très combative, non seulement dans ses rapports avec l'employeur, mais aussi à l'interne, entre les membres. Pendant que nous procédions à l'examen de la structure du Syndicat, des gens nous ont rapporté plusieurs incidents qui les avaient contrariés en raison de la démarche adoptée par le Syndicat pour traiter des cas de tension ou même de harcèlement entre des membres et au sein du leadership du STTP.

Une question particulière a été soulevée dans le cadre de notre examen : lorsque les relations entre dirigeantes et dirigeants, entre militantes et militants ou entre les membres tournent au vinaigre, il n'existe pas de processus de médiation avant la procédure de plainte aux termes de l'article 8¹⁶ des statuts nationaux. Décider de recourir à cette procédure constitue une démarche lourde de conséquences et occasionne des dommages de longue durée à l'organisation.

¹⁶ L'article 8 (discipline) établit la procédure à suivre pour accuser un membre du Syndicat ou une dirigeante ou un dirigeant d'avoir commis une infraction. L'article 8 ne concerne pas précisément les cas de harcèlement. Il dresse la liste des différentes infractions et sanctions, et présente les trois niveaux de comités disciplinaires établis aux paliers local, régional et national. Les membres des comités reçoivent un manuel, mais aucune formation ne leur est fournie. La procédure est décrite en détail à l'article 8, y compris une procédure d'appel auprès d'un Comité d'appel élu.

Toutefois, durant la période pendant laquelle nous avons effectué notre examen de la structure du Syndicat, le Conseil exécutif national a débattu et adopté une recommandation du sous-comité contre la violence portant sur de nombreuses questions soulevées dans le cadre de notre examen.

RECOMMANDATIONS

- 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

Le STTP a la réputation de participer activement à des initiatives conjointes avec d'autres syndicats et de travailler dans le cadre de coalitions avec d'autres organisations de la société civile. Tant aux paliers national que local, le Syndicat reconnaît clairement que le fait de soutenir les luttes d'autres groupes ou organisations permet de créer des bases solides sur lesquelles le STTP pourra s'appuyer dans le cadre de ses propres luttes.

Conformément à la politique du Syndicat (B-8) visant à consolider les centrales syndicales, la présidente ou le président national du STTP siège au conseil exécutif du Congrès du travail du Canada. Le Syndicat est aussi actif au sein des fédérations du travail de chaque province et encourage ses sections locales à participer aux activités des conseils du travail. L'an dernier, le Syndicat a dépensé 134 624 \$ pour soutenir ce travail.

Le palier national du STTP fournit aussi du financement à des groupes communautaires et à des organisations nationales. En 2007-2008, le palier national a dépensé 88 850 \$ pour soutenir son travail de coalition.

Il semble toutefois y avoir certaines faiblesses à ce chapitre au palier local.

Le paragraphe 9.36 détermine de quelle manière les sections locales peuvent dépenser leurs fonds. Cependant, cela ne comprend pas le soutien à des organismes communautaires. Par conséquent, les sections locales qui désirent appuyer une coalition locale ou participer à des activités de mobilisation communautaire doivent obtenir l'autorisation du Conseil exécutif national, un processus qui prend beaucoup de temps.

De plus, les sections locales qui participent aux activités de leur conseil du travail aimeraient souvent pouvoir bénéficier d'un meilleur encadrement à cet égard de la part des bureaux national ou régional.

RECOMMANDATIONS

- 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

CONTEXTE

Le STTP reconnaît l'importance de développer des liens avec les travailleuses et travailleurs d'autres pays dans le contexte d'une mondialisation croissante. En 2003, le Conseil exécutif national a adopté un « *énoncé de principe sur le travail de solidarité internationale et le Fonds postal international* ». Ce document établit les principaux objectifs du STTP en matière de travail international :

- renforcer les autres syndicats des postes ou organisations syndicales ayant un élément postal;
- renforcer le STTP grâce au travail de solidarité internationale;
- favoriser le travail de solidarité internationale dans les régions et les sections locales.

Le Syndicat s'est aussi doté d'une politique sur la solidarité ouvrière internationale (B-14), ainsi que de politiques concernant la Colombie et Cuba et des enjeux internationaux comme la paix et le désarmement, la pollution et l'énergie nucléaire.

De plus, tant les militantes et militants que les hauts dirigeants et dirigeantes du Syndicat reconnaissent l'utilité d'établir et de maintenir des liens avec d'autres travailleuses et travailleurs des postes à l'échelle internationale. Ces liens peuvent être utiles, non seulement pour s'informer de ce qui se passe dans le secteur des postes, mais aussi pour établir une relation de solidarité avec des travailleuses et travailleurs des postes d'autres régions du monde.

Toutefois, les membres ont plus de difficulté à comprendre le travail du Syndicat en ce qui concerne la solidarité ouvrière internationale dans son ensemble. Bien qu'une grande partie du travail de solidarité internationale se déroule au Canada (comme la conférence sur la poste moderne en juin 2009), ce sont les délégations que le STTP envoie à l'étranger qui captent davantage l'attention des membres et des militantes et militants. En 2008-2009, 68 membres du STTP, pour la plupart des dirigeantes et dirigeants, ont voyagé à l'extérieur du Canada pour participer à 28 activités différentes. Un grand nombre de membres ne savent pas à combien s'élèvent les dépenses du Syndicat pour son travail de solidarité internationale, ni pourquoi le Syndicat a décidé de défendre telle ou telle cause plutôt qu'une autre, ni comment se fait la sélection des personnes qui participent aux délégations internationales.

À notre avis, si le STTP veut maintenir ou même augmenter le niveau actuel de son engagement à l'égard de la solidarité internationale, et plus particulièrement s'il désire participer aux initiatives mises de l'avant au sein du mouvement syndical et d'autres secteurs des mouvements populaires, il doit absolument faire un meilleur travail pour sensibiliser et informer les membres de la base quant à l'importance du travail de solidarité internationale.

RECOMMANDATIONS

- 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.

CONCLUSION

Les Canadiennes et Canadiens et leurs familles sont aux prises avec d'importants changements sociaux et économiques. Les bouleversements touchant l'économie mondiale ont une incidence sur le choix des endroits où s'accomplit tout travail et sur le choix de la main-d'œuvre qui effectue ce travail. Les changements technologiques ont une influence sur la transmission de l'information. Les changements en matière de politique et de réglementation ont des conséquences sur les monopoles d'État traditionnels et, indirectement, sur le pouvoir de négociation collective de leurs travailleuses et travailleurs. L'évolution des valeurs sociales et des habitudes en matière d'interaction vers une conception plus individualiste de la famille et du travail a une incidence sur la façon dont les gens perçoivent leur travail et leur syndicat.

Le secteur postal et les travailleuses et travailleurs des postes subissent les conséquences de tous ces changements. Les organisations, comme Postes Canada et le STTP, qui ne s'adaptent pas à ces changements ne seront plus en mesure de fonctionner efficacement.

Nous avons présenté un grand nombre de recommandations qui, à notre avis, permettront au STTP de mieux se préparer à faire face aux changements à venir.

Nous reconnaissons que tout changement est difficile à apporter, sans parler de la difficulté de mettre en œuvre 75 recommandations simultanément. Alors, comment procéder?

Nous ne croyons pas qu'il serait utile de présenter l'ensemble de notre rapport au congrès national pour permettre aux déléguées et délégués d'en débattre. Le rapport contient tout simplement un trop grand nombre de recommandations différentes pour qu'il soit possible de prendre une décision aussi rapidement.

Nous proposons plutôt que les membres du STTP conçoivent nos recommandations comme s'il s'agissait d'une « collection » ou d'un « menu » contenant les différents changements possibles dont certains pourraient être appliqués immédiatement en modifiant tout simplement une certaine façon de faire les choses, alors que d'autres devraient faire l'objet d'une discussion pendant un certain temps avant qu'une décision ne soit prise à leur sujet.

Par exemple, il pourrait être logique de considérer certains des changements les plus importants (comme la transformation du Conseil exécutif national en un conseil d'administration national, ou encore la réorganisation des responsabilités relatives aux griefs) dans le cadre d'un référendum. Si les membres se prononcent en faveur des changements lors du référendum, le texte précis des changements qui seront apportés aux statuts nationaux peut être mis au point et présenté par la suite lors d'un congrès national.

Toutefois, nous recommandons aux dirigeantes et dirigeants du STTP d'examiner ce qui se passe ailleurs dans le mouvement syndical au Canada (et dans le monde) avant de procéder à des changements aussi importants. Il devient rapidement évident que la nature changeante du travail et de la société pousse les syndicats vers l'amalgamation. Par exemple, le plus grand syndicat au Canada, le SCFP, compte maintenant 600 000 membres, soit 12 fois plus que le STTP.

Nous croyons que tout en allant de l'avant avec la révision de sa structure, le STTP devrait aussi prendre en considération l'option de se fusionner à un autre syndicat canadien. Une fusion bien planifiée pourrait donner lieu à une organisation syndicale plus forte et à des économies d'échelle importantes.

Quoi qu'il en soit, nous demeurons convaincus que le STTP devra changer s'il compte demeurer une organisation respectée qui défend avec force les droits de ses membres et la justice sociale au Canada. Le STTP n'a pas le choix de changer. Vous pouvez décider des changements que vous apporterez vous-mêmes à votre organisation, ou attendre que des changements vous soient imposés par des forces externes échappant à votre contrôle.

sepb 225
scfp 1979
(secret/6901-aa)
Dossier: 1022