



# STATUTS NATIONAUX

Édition révisée 2019

**sttp • cupw**

sepb 225  
scfp 1979



# STATUTS NATIONAUX

Édition révisée 2019

**sttp • cupw**

sepb 225  
scfp 1979

**\* INDIQUE UN CHANGEMENT**  
**(AJOUT - SUPPRESSION - MODIFICATION)**

---



---

## TABLE DES MATIÈRES

---

ARTICLE		PAGE
<b>1</b>	<b>NOM, COMPOSITION, OBJECTIFS, MEMBRES .....</b>	<b>1</b>
	Nom - Objectifs - Composition .....	1
	Admissibilité à titre de membre .....	3
	Droits et devoirs des membres .....	3
	Perte du statut de membre en règle et réintégration .....	4
	Perte du statut de membre et réadmission .....	6
	Généralités .....	8
	Langues officielles .....	10
<b>2</b>	<b>DIRECTION DÉMOCRATIQUE - RESPONSABILITÉ.....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>CONGRÈS NATIONAL .....</b>	<b>12</b>
	Représentation au congrès .....	14
	Résolutions .....	15
	Ordre du jour et vote .....	19
	Élection des dirigeantes et dirigeants nationaux, des dirigeantes et dirigeants régionaux, des permanentes et permanents syndicaux, des permanentes et permanents syndicaux suppléants.....	21
	Élections aux conférences régionales précongrès .....	23
	Vacance à un poste de dirigeante ou dirigeant national, de dirigeante ou dirigeant régional, de permanente ou permanent syndical et de syndic.....	24
	Congrès extraordinaire .....	27
	Admissibilité .....	28
	Rapports.....	28

<b>4</b>	<b>CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL, COMITÉ EXÉCUTIF NATIONAL, DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS NATIONAUX, PERMANENTES ET PERMANENTS SYNDICAUX NATIONAUX ET CONSEIL NATIONAL DES SYNDICS.....</b>	<b>29</b>
	Conseil exécutif national .....	29
	Responsabilités générales du Conseil exécutif national...	29
	Comité national des femmes .....	32
	Comité national des droits de la personne.....	35
	Comité national de la mesure du travail .....	37
	Comité régional de la mesure du travail.....	39
	Comité national de santé et de sécurité .....	39
	Réunions et décisions du Conseil exécutif national .....	41
	Responsabilités du Conseil exécutif national relativement aux sections locales .....	42
	Comité exécutif national .....	44
	Responsabilités générales du Comité exécutif national ...	44
	Présidente ou président national.....	46
	1 <sup>re</sup> vice-présidente ou 1 <sup>er</sup> vice-président national.....	48
	Secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier national.....	50
	Dirigeante ou dirigeant national des griefs.....	54
	2 <sup>e</sup> vice-présidente ou 2 <sup>e</sup> vice-président national.....	61
	3 <sup>e</sup> vice-présidente ou 3 <sup>e</sup> vice-président national.....	66
	4 <sup>e</sup> vice-présidente ou 4 <sup>e</sup> vice-président national.....	69
	Directrices ou directeurs nationaux .....	71
	Conseil national des syndics.....	75
	Devoirs généraux des dirigeantes et dirigeants .....	78

ARTICLE	PAGE
<b>5</b>	<b>CONFÉRENCES RÉGIONALES, COMITÉS EXÉCUTIFS RÉGIONAUX, DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS RÉGIONAUX, PERMANENTES ET PERMANENTS SYNDICAUX RÉGIONAUX, RÉUNION NATIONALE DES PRÉSIDENTES ET PRÉSIDENTS, RÉUNIONS RÉGIONALES DES PRÉSIDENTES ET PRÉSIDENTS .....79</b>
	Représentation aux conférences régionales .....80
	Comité exécutif régional .....82
	Dirigeantes et dirigeants régionaux .....87
	Réunion nationale des présidentes et présidents .....90
	Réunions régionales des présidentes et présidents .....90
	Conférence régionale des déléguées et délégués sociaux .....92
	Conférence nationale des unités du secteur privé .....92
<b>6</b>	<b>NÉGOCIATIONS .....92</b>
	Principes généraux .....92
	Préparation des revendications .....93
	Composition du Comité de négociation .....94
	Procédure interne .....95
<b>7</b>	<b>FINANCES .....98</b>
	Exercice et prévisions budgétaires .....98
	Cotisations et prélèvements .....99
	Pouvoir d'emprunt .....101
	Fonds du Syndicat .....103
	Fonds général .....103
	Fonds de réserve .....103
	Fonds de défense .....104
	Salaires .....106
	Avantages sociaux .....108
	Allocations .....112
	Autorisation de dépenses .....117
	Non-paiement en cas de conflit de travail .....120
	Autres dispositions .....121
	Autres dispositions - biens immobiliers .....123

ARTICLE	PAGE
<b>8</b>	<b>RÉSOLUTION DE CONFLITS ET</b>
	<b>MESURES DISCIPLINAIRES .....123</b>
	Infractions et sanctions .....125
	Constitution des comités de discipline .....128
	A. Comité régional de discipline .....128
	B. Comité national de discipline .....128
	Règles générales concernant les plaintes.....129
	Règles générales concernant la procédure devant un Comité de discipline .....131
	Règles particulières concernant la procédure au palier régional .....133
	Règles particulières concernant la procédure au palier national .....134
	Situations d'urgence.....135
	Dispositions diverses .....136
	Comité d'appel .....136
<b>9</b>	<b>SECTIONS LOCALES.....139</b>
	Approbation des règlements .....139
	Dirigeantes et dirigeants de la section locale .....140
	Comités de la section locale .....148
	Assemblées des membres .....153
	Dispositions financières .....153
	Contrôle des effectifs.....157
	Affiliations.....159
	Généralités.....160

ARTICLE	PAGE
<b>10 PERMANENTES ET PERMANENTS SYNDICAUX PLAIDEUSES ET PLAIDEURS, ORGANISATRICES ET ORGANISATEURS SYNDICAUX, FORMATRICES ET FORMATEURS .....</b>	<b>161</b>
Permanentes et permanents syndicaux nationaux .....	161
Permanentes et permanents syndicaux régionaux .....	162
Permanentes et permanents syndicaux suppléants .....	165
Plaideuses et plaideurs.....	165
Organisatrices et organisateurs syndicaux .....	167
Formatrices et formateurs.....	168
<b>11 ÉDUCATION SYNDICALE, ÉGALITÉ ET ÉQUILIBRE DES SEXES AU SEIN DES COMITÉS, JOURNAUX NATIONAL ET RÉGIONAUX .....</b>	<b>169</b>
Éducation syndicale au palier national .....	169
Fonds d'études Joe Davidson.....	171
Éducation syndicale au palier régional.....	172
Égalité et équilibre des sexes au sein des comités.....	173
Journal national .....	174
Journal régional .....	174
<b>12 PERSONNEL ET SPÉCIALISTES.....</b>	<b>175</b>
<b>13 MODIFICATION DES STATUTS .....</b>	<b>178</b>
<b>14 RÈGLES DE PROCÉDURE.....</b>	<b>179</b>
<b>15 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET INTERPRÉTATIVES.....</b>	<b>182</b>
<b>RITUEL ET CÉRÉMONIES .....</b>	<b>183</b>



# ARTICLE 1

## Nom, composition, objectifs, membres

### Nom - Objectifs - Composition

1.01 Le Syndicat s'appelle le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, ci-après désigné par les lettres STTP ou le Syndicat.

1.02 Les objectifs du Syndicat sont :

- a) d'unir tous les travailleurs et travailleuses du système postal du Canada, des communications et des services connexes et tous les travailleurs et travailleuses en général;
- b) d'améliorer le bien-être général de ses membres, en particulier les salaires, les heures de travail et les conditions de travail et l'intégrité des unités de négociation pour lesquelles le Syndicat est reconnu comme agent négociateur;
- c) de travailler à faire supprimer des lois toutes dispositions restreignant le droit à la libre négociation :
  - 1) sur toutes les questions touchant le bien-être et la sécurité de ses membres; et
  - 2) sans entrave législative au droit de recourir à la force collective.

- d) de faire renforcer les dispositions sur la sécurité de la vieillesse et les pensions à l'intention des membres qui prennent leur retraite ou qui sont déjà à la retraite et des personnes à leur charge;
- e) d'établir et de maintenir la collaboration la plus étroite possible avec les autres syndicats du domaine postal et des services connexes en songeant à une fusion éventuelle pour ne former qu'un seul syndicat;
- f) de maintenir des liens de coopération avec tous les travailleurs et travailleuses des autres pays en général et avec les syndicats des travailleurs et travailleuses des postes, et des communications en particulier;
- g) d'encourager parmi ses membres la création de coopératives de consommation et de caisses d'économie et la participation à ces coopératives;
- h) d'établir des liens étroits avec l'ensemble du mouvement syndical, par affiliation avec les centrales nationales, provinciales et locales et, dans la mesure du possible, par une participation active aux efforts qu'elles déploient;
- i) de défendre les droits et avantages acquis par le Syndicat;
- j) de faire comprendre aux membres que le pouvoir du Syndicat repose sur leur force collective;

- k) d'encourager le mouvement syndical au Canada à élaborer et à mettre en application un programme d'action pour contrer les attaques des employeurs parmi les travailleurs et travailleuses de tous les secteurs et promouvoir les principes syndicaux chez les travailleuses et travailleurs canadiens.

1.03 Le Syndicat est formé de l'ensemble de ses membres. Il comprend un Conseil exécutif national, un Comité exécutif national, des comités exécutifs régionaux, un Conseil national des syndicats, des conférences régionales, des sections locales et différents comités qui exercent les pouvoirs qui leur sont conférés par les présents statuts.

#### **Admissibilité à titre de membre**

1.04 Tout employé ou employée qui n'exerce pas des fonctions de direction peut être admis membre du Syndicat aux conditions suivantes :

- a) signer une demande d'adhésion;
- b) s'engager à respecter les statuts et les politiques du Syndicat et les règlements de sa section locale;
- c) payer le droit d'entrée, sous réserve du paragraphe 9.27;
- d) être accepté par la section locale.

#### **Droits et devoirs des membres**

1.05 Tous les membres du syndicat jouissent de droits égaux, et ce, sans discrimination.

1.06 Chaque membre a le droit d'exprimer librement son opinion dans le cadre de la ratification d'un projet de convention collective.

1.07 Le statut de membre en règle permet au membre en règle :

- a) d'assister aux réunions ordinaires et extraordinaires du Syndicat;
- b) de voter lors des réunions ordinaires et extraordinaires du Syndicat;
- c) de voter lors des référendums;
- d) de représenter le Syndicat ou la section locale à titre de délégué;
- e) d'occuper un poste au sein du Syndicat;
- f) d'exercer tous les autres droits qui lui sont conférés par les statuts nationaux et les règlements de la section locale.

Un membre doit respecter les statuts et les politiques du Syndicat et les règlements de sa section locale. Il doit payer mensuellement la cotisation syndicale prévue. Il doit également payer sans délai tout prélèvement décrété conformément aux présents statuts.

### **Perte du statut de membre en règle et réintégration**

1.08 Un membre cesse d'être un membre en règle du Syndicat lorsque :

- a) ce membre est suspendu à titre de membre conformément aux dispositions de l'article 8;
- b) ce membre accuse un retard de trois mois ou plus dans le paiement de ses cotisations ou de tout prélèvement;

- c) ce membre exerce temporairement des fonctions de direction à l'extérieur d'une unité de négociation pour laquelle le Syndicat est l'agent négociateur.

Un membre qui n'est pas membre en règle ne peut exercer aucun des droits reconnus à un membre en règle par les statuts et les règlements de la section locale et ne peut détenir un poste au sein du Syndicat ou d'une section locale.

1.09 La perte du statut de membre en règle conformément au paragraphe précédent est automatique.

1.10 Un membre peut redevenir membre en règle lorsque :

- a) la suspension qui lui avait été imposée a pris fin;
- b) il a acquitté tout arriéré de cotisations et de prélèvements. Malgré le paragraphe 1.11, le rétablissement du statut de membre en règle est automatique;
- c) il a cessé d'exercer temporairement des fonctions de direction à l'extérieur d'une unité de négociation pour laquelle le Syndicat est l'agent négociateur.

1.11 Le membre qui désire redevenir membre en règle en avise sa section locale. Celle-ci s'assure que les conditions prévues au paragraphe précédent ont été remplies. Lorsqu'elles ont été remplies, le membre est réinscrit à titre de membre en règle.

Toutefois, un membre qui a perdu son statut de membre en règle à la suite d'une suspension à titre de membre du Syndicat peut être réadmis à titre de membre en règle avant la fin de sa suspension aux conditions fixées par la section locale.

## **Perte du statut de membre et réadmission**

1.12 Un employé ou une employée cesse d'être membre du Syndicat lorsque :

- a) elle ou il cesse d'être un employé tel que défini au paragraphe 1.04;
- b) elle ou il démissionne du Syndicat;
- c) elle ou il est expulsé du Syndicat conformément aux dispositions de l'article 8;
- d) elle ou il cesse d'être un employé d'une unité de négociation pour laquelle le Syndicat est accrédité ou pour laquelle le Syndicat recherche une accréditation.

Tout employé ou employée qui cesse d'être membre perd tous les droits liés à ce statut.

1.13 La perte du statut de membre conformément au paragraphe précédent est automatique.

1.14 Tout employé ou employée qui a déjà été membre en règle du Syndicat peut être réadmis à titre de membre en règle si cet employé se conforme aux dispositions du paragraphe 1.04 et remplit les autres conditions qui peuvent être exigées par les statuts ou par la section locale.

1.15 Lorsque l'employée ou l'employé qui demande d'être réadmis à titre de membre avait été expulsé du Syndicat, il doit payer un droit de réadmission établi par la section locale, mais qui doit être d'au moins 40 \$ et d'au plus 300 \$.

1.16 Une section locale peut imposer pour la réadmission d'un employé ou d'une employée à titre de membre en règle toute condition particulière qu'elle juge opportune. Lorsqu'une condition particulière est imposée pour la réadmission d'un employé ou d'une employée à titre de membre en règle, le dossier intégral doit être transmis au Conseil exécutif national pour révision ou acceptation.

1.17 Sous réserve du pouvoir de révision du Conseil exécutif national, la réadmission d'un employé ou d'une employée à titre de membre en règle est laissée à l'entière discrétion de la section locale. Celle-ci doit toutefois prendre en considération les facteurs suivants :

- a) la raison pour laquelle l'employée ou l'employé a cessé d'être membre en règle;
- b) le comportement de l'employée ou l'employé à l'endroit du Syndicat et de la section locale avant d'avoir cessé d'être membre et depuis qu'elle ou il a cessé de l'être;
- c) lorsqu'il s'agit d'une employée ou d'un employé qui avait été expulsé, la gravité des motifs ayant entraîné son expulsion et toutes les circonstances atténuantes et aggravantes, de même que la période de temps écoulée depuis son expulsion.

1.18 Lorsqu'un membre en règle est muté d'une section locale à une autre, il conserve tous ses droits et n'a pas à être admis ou réadmis à titre de membre. Il doit cependant démissionner de tout poste auquel il avait été élu ou nommé par les membres de la section locale qu'il quitte.

## **Généralités**

1.19 Malgré le paragraphe 1.12, un membre en règle congédié par l'employeur conserve, s'il remplit les autres conditions requises, son statut de membre en règle jusqu'à ce que toutes les avenues d'appel contre la décision de l'employeur de le congédier aient été épuisées ou jusqu'à ce qu'une décision ait été prise par le Conseil exécutif national de ne pas procéder ou de ne pas procéder plus loin.

1.20 Malgré le paragraphe 1.08, sur demande écrite d'un membre, la section locale peut permettre à un membre qui accuse un retard dans le paiement de sa cotisation syndicale ou d'un prélèvement, de demeurer membre en règle lorsque le membre ne travaille pas à cause d'une maladie, d'un accident, d'un congé sans solde ou d'une suspension ou d'un congédiement décrété par l'employeur et ne dispose pas de ressources nécessaires à sa subsistance et à celle de sa famille.

1.21 Le Conseil exécutif national peut permettre à une personne qui n'est pas ou qui n'est plus une employée ou un employé tel que défini au paragraphe 1.04 de devenir ou de demeurer membre en règle du Syndicat.

Le Conseil exécutif national peut dispenser tout membre en grève ou en lock-out du paiement de la cotisation ou de tout prélèvement pendant la durée de la grève ou du lock-out.

Il peut aussi, pendant une campagne de syndicalisation et jusqu'à la signature d'une première convention collective, dispenser les membres visés du paiement de la cotisation ou de tout prélèvement.

1.22 Tous les membres en règle d'unités de négociation représentées par le STTP qui ont pris leur retraite sont admissibles au statut de membre à la retraite du STTP.



Dès que le Syndicat, au palier national, reçoit un avis officiel de la prise de retraite d'un de ses membres, il lui fait parvenir une lettre dans laquelle il explique en quoi consiste le statut de membre retraité, décrit l'obligation faite aux sections locales de former un comité des membres retraités et l'informe des associations syndicales représentant les travailleuses et travailleurs syndiqués à la retraite, dont l'Association des syndicalistes retraités du Canada et le Regroupement des syndicalistes à la retraite (FTQ).

Le Conseil exécutif national communique régulièrement avec les membres retraités à propos du Régime de retraite de Postes Canada.

Les membres retraités en règle qui désirent obtenir le statut de membre à la retraite en font la demande auprès de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier de leur section locale, qui, à son tour, transmet la demande à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national. Dès que celle-ci ou celui-ci confirme que le membre était en règle au moment de son départ à la retraite, elle ou il établit une carte syndicale de membre à la retraite et en avise la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale.

Les membres retraités titulaires du statut de membre à la retraite sont exempts de payer des cotisations syndicales.

1.23 Le Conseil exécutif national peut, sur recommandation d'une section locale, octroyer à un membre qui prend sa retraite le statut de membre à vie en reconnaissance de sa contribution exceptionnelle au Syndicat. Le statut de membre à vie donne le droit de participer aux assemblées générales de la section locale du membre en question, avec droit de parole, et confère tout autre droit prévu à l'intention des membres à vie dans les présents statuts nationaux, y compris les droits conférés aux membres retraités qui détiennent le statut de membre à la retraite. Les membres retraités titulaires du statut de membre à vie sont exempts de payer des cotisations syndicales.

Si le Conseil exécutif national rejette la recommandation d'une section locale concernant l'octroi du statut de membre à vie à un membre retraité, il doit remettre les raisons de sa décision par écrit à la section locale.

1.24 Les membres à la retraite et les membres à vie continuent de recevoir le journal national.

1.25 Tous les pouvoirs conférés par le présent article à une section locale sont exercés par le Comité exécutif de la section locale sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale des membres.

1.26 Le Conseil exécutif national peut, sur demande ou de son propre chef, réviser toute décision prise par une section locale conformément au présent article.

Le Conseil exécutif national remet à la section locale concernée une explication écrite de sa décision dans les 30 jours suivants.

La décision du Conseil exécutif national peut faire l'objet d'un appel auprès du congrès national, mais entre-temps elle est mise à exécution.

L'avis d'appel doit être posté ou livré à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national au plus tard le 30<sup>e</sup> jour civil suivant la réception de l'explication écrite de la décision prise par le Conseil exécutif national.

### **Langues officielles**

1.27 Les présents statuts sont publiés en anglais et en français et les deux textes sont considérés comme officiels. Pour toutes les questions exigeant une interprétation juridique, les versions anglaise et française des statuts nationaux s'appliquent. Toutes les conventions collectives et les documents s'adressant à l'ensemble du Syndicat sont préparés en anglais et en français.

1.28 Le droit est reconnu aux membres de langue française et de langue anglaise de parler leur langue maternelle lors des réunions du Comité exécutif national, du Conseil exécutif national, du Comité de négociation et de tous comités ou sous-comités mis sur pied à l'intérieur des structures du Syndicat.

1.29 Un système de traduction simultanée est mis à la disposition des membres siégeant au Comité de négociation, aux comités et sous-comités du congrès, ainsi que des délégués et déléguées aux congrès nationaux et des observateurs et observatrices qui sont membres du Syndicat.

## **ARTICLE 2**

### **Direction démocratique - Responsabilité**

2.01 Les présents statuts consacrent la volonté des membres de voir leur Syndicat dirigé de façon démocratique, sans entraver la possibilité et la responsabilité de ses dirigeants et dirigeantes de le mener de façon efficace. Par les dispositions des présents statuts, les membres expriment leur volonté de voir ces statuts sauvegarder ce principe dans la mesure où ils s'appliquent au fonctionnement du Syndicat dans son ensemble et de la façon prévue dans ces statuts.

2.02 Les membres détiennent et constituent l'autorité suprême du Syndicat.

2.03 Dans le cours ordinaire des choses, cette autorité suprême est exercée par les déléguées et délégués élus par les membres et agissant en congrès national du Syndicat (sauf les cas où les présents statuts prévoient le vote direct des membres).

2.04 Le congrès national élit les dirigeantes et dirigeants et les permanentes et permanents syndicaux et les investit de l'autorité et des responsabilités du Syndicat entre les congrès nationaux, en conformité avec les présents statuts.

2.05 Les dirigeantes et dirigeants élus et les permanentes et permanents syndicaux à tous les paliers appliquent dans l'exécution de leurs fonctions les politiques établies et dictées par les membres en congrès national ou par voie de référendum.

## **ARTICLE 3**

### **Congrès national**

3.01 Le congrès quadriennal du Syndicat se tient entre le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> juin dans la ville d'Ottawa et si des circonstances exceptionnelles l'exigent, le Conseil exécutif national peut, par un vote majoritaire des deux tiers des membres, décider de tenir le congrès quadriennal entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> novembre ou décider de tenir le congrès dans une autre municipalité, mais de toute façon, dans une ville centrale du pays.

Les congrès durent de trois à cinq jours, selon les besoins.

3.02 S'il y a conflit entre le moment prévu pour le congrès national et la négociation des conventions collectives applicables à un nombre substantiel de membres, le Conseil exécutif national a le pouvoir d'avancer ou de reculer la date du congrès national d'au plus six mois. Une telle décision requiert un vote majoritaire des deux tiers du Conseil exécutif national.

3.03 Le Conseil exécutif national émet la convocation officielle à ce congrès national au moins quatre mois avant la date dudit congrès.

La 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national et la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national s'occupent de toute la préparation du congrès en ce qui concerne le logement des délégués et déléguées, une garderie, la documentation et autres objets nécessaires au congrès, aux comités, etc., sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

3.04 Les buts généraux du congrès national sont :

- a) de recevoir les rapports écrits du Conseil exécutif national et des dirigeantes et dirigeants afin que ceux-ci puissent répondre aux délégués et déléguées sur la façon dont ils se sont acquittés de leur responsabilité d'exécution durant le dernier mandat et leurs opinions sur les tâches qui attendent le Syndicat au cours de la période à venir;
- b) de traiter les problèmes des membres concernant leurs conditions d'emploi et de travail de façon à discuter et adopter des résolutions comprenant des solutions adaptées à leurs besoins selon leurs intérêts communs;
- c) d'arrêter les politiques du Syndicat pour la période à venir, à la suite de délibérations démocratiques et d'un vote sur les résolutions dûment présentées au congrès;
- d) de s'occuper de toute autre question relative au bien commun et au bien-être du Syndicat et des travailleuses et travailleurs en général, dont le congrès est dûment saisi;
- e) d'étudier toutes propositions de modification des statuts, modifications qui entrent en vigueur dès leur adoption à la majorité des déléguées et délégués votants;
- f) d'élire les dirigeantes et dirigeants qui, à compter du moment où ils prêtent le serment d'office à la suite de l'élection, forment le Conseil exécutif national et les comités exécutifs régionaux;
- g) d'élire les permanentes et permanents syndicaux nationaux et régionaux.

Chaque dirigeante et dirigeant régional soumet un rapport écrit à une rencontre de toutes les déléguées et tous les délégués de sa région réunis en caucus régional durant le congrès. Ce rapport décrit la manière dont il ou elle a accompli ses devoirs dans sa région.

### **Représentation au congrès**

3.05 Les déléguées et délégués au congrès national sont élus d'après la répartition suivante :

Chaque section locale a le droit d'être représentée par une déléguée ou un délégué pour la première tranche de cent membres ou moins et par une déléguée ou un délégué pour chaque tranche additionnelle de cent membres ou fraction majoritaire d'une tranche de cent membres.

Pour être admissible à titre de déléguée ou délégué au congrès national, un membre doit avoir assisté à la conférence régionale pré-congrès. Cette exigence peut être levée à l'égard d'un membre par la section locale et la directrice ou le directeur national uniquement s'il exerçait des fonctions syndicales, était malade, en congé de décès ou dans des circonstances vraiment exceptionnelles.

Les déléguées et délégués sont élus lors d'une assemblée générale de la section locale.

Un nombre suffisant de suppléants doivent être élus pour représenter la section locale si des déléguées ou délégués sont incapables d'assister au congrès national ou perdent le droit d'y assister.

3.06 Les membres du Conseil exécutif national, des comités exécutifs régionaux, les permanentes et permanents syndicaux nationaux et régionaux et les membres du Conseil national des syndicats sont admis à titre de délégués au congrès.

3.07 La base qui sert à déterminer le nombre de déléguées et délégués d'après le paragraphe 3.05 est la moyenne mensuelle des membres de la section locale établie au cours de la période de six mois pour laquelle les données sont disponibles et qui précède les conférences régionales pré-congrès.

3.08 Aucun membre n'est accepté à titre de délégué si lui-même ou sa section locale n'est pas en règle au moment du congrès.

3.09 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national envoie à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier de chaque section locale, au moins 75 jours avant la date du congrès national, les formulaires appropriés, en quatre exemplaires, pour l'établissement des lettres de créance des déléguées et délégués. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale renvoie à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national, au moins 45 jours avant le congrès, une copie de ces lettres de créance. La deuxième copie est remise aux déléguées et délégués qui la présentent au Comité des lettres de créance du congrès pour s'identifier et obtenir le droit de vote. La troisième copie est envoyée à la directrice ou au directeur national et la section locale conserve la quatrième copie.

## **Résolutions**

3.10 Les résolutions dont on veut saisir le congrès national peuvent être soumises par les sections locales, les conférences régionales ou le Conseil exécutif national à la majorité des voix de ceux et celles qui votent dans la section locale, les conférences régionales ou le Conseil exécutif national respectivement.

De plus, le Conseil national des syndicats peut soumettre des résolutions sous réserve du paragraphe 4.103.

3.11 Ces résolutions sont envoyées à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national au cours de la période allant de six à quatre mois avant la date du congrès national.

Elle ou il s'assure que des copies de toutes les résolutions qui lui ont été soumises pour considération lors d'un congrès national sont transmises à toutes les déléguées et tous les délégués accrédités à ce congrès au moins trois semaines avant l'ouverture de ce congrès national.

Elle ou il s'assure que les rapports des dirigeantes et dirigeants sont aussi envoyés aux déléguées et délégués au moins trois semaines avant l'ouverture de ce congrès national.

3.12 Le congrès est doté de comités dont certains commencent leur travail avant les séances du congrès, afin d'assurer à celui-ci le fonctionnement le plus démocratique et le plus efficace possible. Ces membres des comités et trois suppléants pour chaque comité seront élus par leurs conférences constitutionnelles respectives.

Chaque comité du congrès élit parmi ses membres une présidente ou un président et une ou un secrétaire pour la durée des travaux du comité. Lorsque les membres du comité ne peuvent se mettre d'accord majoritairement sur le choix d'une présidente ou d'un président ou d'une ou d'un secrétaire, la décision est prise par le Conseil exécutif national.

La présidente ou le président d'un comité dispose d'une voix prépondérante en cas d'égalité des voix sur une résolution. Lorsque ce droit est exercé, on doit en informer les déléguées et délégués au congrès avant les débats sur la résolution concernée.

3.13 Le Comité des statuts examine toutes les résolutions qui sont dûment soumises au congrès, les groupe selon le sujet ou les fusionne d'après l'objet et renvoie au Comité des résolutions générales et des politiques nationales les résolutions qui sont de son ressort.



Il étudie les résolutions visant à modifier les statuts, rédige le texte constitutionnel, fait les concordances nécessaires aux statuts, détermine l'ordre de présentation au congrès en conformité avec l'ordre de priorité énoncé au paragraphe 3.20 et fait des recommandations au congrès sur l'objet des résolutions tout en tenant compte des statuts, s'il y a lieu.

Le comité est formé de deux déléguées ou délégués de chaque région et commence son travail avant l'ouverture du congrès selon les directives du Conseil exécutif national, et ce, pour une période de quinze jours. Le délai sera suffisant pour permettre que le rapport complet du comité soit reçu par toutes les déléguées et tous les délégués au moins quinze jours avant l'ouverture du congrès. Une conseillère ou un conseiller juridique (avocate ou avocat) est à la disposition du comité pour conseiller le comité sur le plan juridique dans la rédaction du texte constitutionnel durant la dernière semaine du travail du comité et au cours des délibérations du congrès.

3.14 Le Comité des résolutions générales et des politiques nationales étudie toutes les résolutions soumises au congrès n'ayant aucune relation directe avec les statuts ou n'ayant pas pour objet de modifier les statuts.

Le comité détermine l'ordre de présentation des résolutions et soumet ses recommandations sur leur objet au congrès.

Ce comité est constitué de deux déléguées ou délégués de chaque région et commence son travail avant l'ouverture du congrès, sous la direction du Conseil exécutif national, et ce, pour la période de sept jours. Le délai doit être suffisant pour permettre que le rapport complet du comité soit reçu par toutes les déléguées et tous les délégués au moins quinze jours avant l'ouverture du congrès.

3.15 Le Comité des lettres de créance vérifie les lettres de créance des déléguées et délégués. Il fait rapport à la séance d'ouverture du congrès et à des séances ultérieures, avec ses recommandations. Il comprend une déléguée ou un délégué de chaque région désigné par le Conseil exécutif national sur la recommandation de la directrice ou du directeur national. Ce comité commence son travail au moins un jour avant le congrès.

La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national remet au comité le nombre de membres prévu au paragraphe 3.07, les noms des déléguées et délégués élus et des suppléants élus, leur numéro de membre ainsi que la section locale à laquelle ils appartiennent.

3.16 Le Conseil exécutif national doit avoir le pouvoir de charger un comité de s'occuper des observateurs et observatrices et des invitées et invités du congrès et toute dépense associée au fonctionnement de ce comité doit être approuvée au préalable par le Conseil exécutif national et doit être payée par le syndicat national.

3.17 Le Comité des élections est chargé de diriger les mises en candidature, de vérifier l'admissibilité des candidates et candidats, de préparer les bulletins de vote, d'expliquer la procédure des élections au congrès, d'assurer le comptage des bulletins, de communiquer les résultats obtenus par chaque candidat, de détruire les bulletins, sous réserve toujours de l'assentiment du congrès. Il est formé de deux déléguées ou délégués de la région hôte plus une déléguée ou un délégué des sept autres régions. La déléguée ou le délégué qui se porte candidat au Conseil exécutif national ne peut faire partie du Comité des élections.

3.18 Le congrès élit d'autres comités dont il peut avoir besoin au cours de ses délibérations.

3.19 Tous les comités du congrès comptent un membre non votant du Conseil exécutif national et en tout temps la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national agit comme conseiller auprès du Comité des statuts avec le droit de parole mais non le droit de vote, conformément aux paragraphes 4.52 et 4.53.

Cependant, les membres du Comité des statuts et les membres du Comité des résolutions générales et des politiques nationales peuvent, au cours de leurs travaux, exiger la présence d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif national, durant la dernière semaine des délibérations du comité, afin d'apporter des précisions sur tous les sujets dont ces comités ont à traiter, mais les membres du Conseil exécutif national n'ont pas le droit de vote.

### **Ordre du jour et vote**

\*3.20 Le Conseil exécutif national détermine les lieux de réunion pour chaque comité, s'occupe des invitées et invités officiels du congrès et détermine les horaires et l'ordre du jour du congrès. Puisque le travail du congrès porte surtout sur les résolutions, 70 % du temps du congrès, exception faite de la journée des élections, est consacré exclusivement à la discussion et à la mise aux voix des résolutions, dans l'ordre suivant :

- a) rapport du Comité des lettres de créance;
- b) rapport du Conseil exécutif national;
- c) rapport écrit des dirigeantes et dirigeants membres du Conseil exécutif national;
- d) rapport du Conseil national des syndic;
- e) rapport du Comité des statuts;

- f) rapport du Comité des résolutions générales et des politiques nationales dans l'ordre suivant :
  - 1) les résolutions pour lesquelles les statuts prévoient un scrutin des membres entre deux congrès;
  - 2) les résolutions générales.
- g) appels;
- h) rapports des autres comités selon l'ordre établi par le Conseil exécutif national;
- i) élection des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux;
- j) autres questions déterminées par le congrès.

3.21 Des résolutions d'urgence peuvent être présentées au Comité des statuts moyennant l'appui d'au moins dix pour cent des déléguées et délégués au congrès. Le comité se prononce pour ou contre l'étude de telles résolutions par le congrès. Tout appel contre une telle recommandation est maintenu s'il obtient l'appui de la majorité des déléguées et délégués votant sur l'appel.

3.22 Partout où les présents statuts parlent d'approbation par le congrès, il faut entendre par un vote affirmatif d'au moins la majorité des déléguées et délégués votant sur la question précise qui est mise aux voix, sauf lorsque les statuts précisent qu'il faut la majorité des deux tiers auquel cas le vote affirmatif d'au moins les deux tiers des déléguées et délégués votant sur une question précise est requis.

**Élection des dirigeantes et dirigeants nationaux, des dirigeantes et dirigeants régionaux, des permanentes et permanents syndicaux et des permanentes et permanents syndicaux suppléants.**

3.23 Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants nationaux, les permanentes et permanents syndicaux nationaux et les permanentes et permanents syndicaux nationaux suppléants sont élus au scrutin par les déléguées et délégués réunis en congrès.

3.24 La mise en candidature et les élections des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux commencent à 10 h le dernier jour du congrès et demeure une rubrique spéciale de l'ordre du jour tant que les élections ne sont pas terminées.

3.25 Les élections se déroulent dans l'ordre suivant :

- a) présidente ou président national
- b) 1<sup>re</sup> vice-présidente ou 1<sup>er</sup> vice-président national
- c) secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier national
- d) dirigeante ou dirigeant national des griefs
- e) 2<sup>e</sup> vice-présidente ou 2<sup>e</sup> vice-président national
- f) 3<sup>e</sup> vice-présidente ou 3<sup>e</sup> vice-président national
- g) 4<sup>e</sup> vice-présidente ou 4<sup>e</sup> vice-président national
- h) permanentes ou permanents syndicaux nationaux
- i) permanentes ou permanents syndicaux nationaux suppléants

Dirigeantes ou dirigeants non résidants, permanentes ou permanents syndicaux régionaux et permanentes ou permanents syndicaux régionaux suppléants :

- a) directrice ou directeur national de la région de l'Atlantique
- b) directrice ou directeur national de la région du Québec

- c) directrice ou directeur national de la région du Montréal métropolitain
- d) directrice ou directeur national de la région du Centre;
- e) directrice ou directeur national de la région du Toronto métropolitain
- f) directrice ou directeur national de la région de l'Ontario
- g) directrice ou directeur national de la région des Prairies
- h) directrice ou directeur national de la région du Pacifique
- i) dirigeantes ou dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation
- j) dirigeantes ou dirigeants régionaux des griefs
- k) permanentes ou permanents syndicaux régionaux
- l) permanentes ou permanents syndicaux régionaux suppléants

3.26 Les mises en candidature à tous les postes de dirigeantes et dirigeants résidants, de permanentes et permanents syndicaux nationaux et de permanentes et permanents syndicaux nationaux suppléants ont lieu sur le parquet du congrès et les candidates et candidats sont élus par un vote des déléguées et délégués réunis.

3.27 Une fois la mise en candidature à un poste terminée, la présentatrice ou le présentateur peut parler pendant trois minutes en faveur de sa candidate ou son candidat.

3.28 La candidate ou le candidat peut prendre la parole pendant trois minutes devant le congrès pour accepter de se porter candidat.

3.29 Si un poste est brigué par plus de deux candidates ou candidats et si aucun candidat n'a recueilli la majorité des voix déposées, celui qui a le moins de voix est éliminé et l'on vérifie, par un nouveau tour de scrutin, si la majorité des votantes et votants préfère l'un des candidats qui restent en lice, et ainsi de suite tant que la majorité des votants ne s'est pas prononcée en faveur de l'un des candidats.

3.30 La mise en candidature de la directrice ou du directeur national, des membres du Comité exécutif régional, des permanentes et permanents syndicaux régionaux et des permanentes et permanents syndicaux régionaux suppléants de chaque région est proposée par les déléguées et délégués de la région intéressée et seuls les membres de cette région sont admissibles à un tel poste.

Les directrices et directeurs nationaux, les membres des comités exécutifs régionaux et les permanentes et permanents syndicaux sont élus par leur région respective et l'élection des directrices et directeurs nationaux est ratifiée par le congrès.

3.31 L'installation des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux se fait à la dernière séance qui précède la clôture du congrès et les dirigeants et dirigeantes et les permanentes et permanents syndicaux entrent en fonction dès leur installation.

### **Élections aux conférences régionales précongrès**

3.32 Les représentantes et représentants régionaux appelés à siéger à un comité national ou régional et leurs suppléants sont élus aux conférences régionales précongrès, sauf en ce qui concerne les comités visés par les paragraphes 3.15, 3.17, 3.18, 5.07 et 8.01 des statuts nationaux.

3.33 Les membres du Comité national des femmes et leurs suppléantes sont élues aux conférences régionales précongrès parmi les femmes présentes et les représentantes et représentants régionaux et nationaux des groupes d'équité et leurs suppléants sont élus au cours de ces mêmes conférences parmi les membres de chacun de ces groupes.

**Vacance à un poste de dirigeante ou dirigeant national, de dirigeante ou dirigeant régional, de permanente ou permanent syndical et de syndic**

3.34 La 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national accède automatiquement à la présidence si ce dernier poste devient vacant pendant la période du mandat.

3.35 S'il survient une vacance au sein du Comité exécutif national pour cause de décès, incapacité, démission, etc., le Conseil exécutif national fait connaître immédiatement cette vacance à toutes les sections locales en leur demandant de présenter des candidates et candidats au poste à pourvoir.

Toutes les mises en nomination pour combler cette vacance doivent être faites exclusivement par écrit et remises à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national au plus tard le vingtième jour suivant l'annonce de la vacance par le Conseil exécutif national. La mise en nomination doit être dûment proposée par un membre et la candidate ou le candidat doit signifier qu'il accepte la mise en nomination et le poste pour lequel il est mis en nomination.

Si une dirigeante ou un dirigeant ou une permanente ou un permanent syndical national ou régional occupant un autre poste brigue les suffrages et est dûment mis en nomination à un poste vacant, le Conseil exécutif national doit faire connaître immédiatement cette nouvelle vacance à toutes les sections locales concernées et le deuxième alinéa du paragraphe 3.35 s'applique. Toutefois, la dirigeante ou le dirigeant ou la permanente ou le permanent syndical national ou régional concerné continue à occuper son poste et à assumer ses fonctions jusqu'au moment de la conférence régionale.



Une conférence régionale se tient dans les soixante jours suivant le jour de la clôture des mises en nomination afin de combler le poste vacant par l'élection majoritaire d'une candidate ou d'un candidat. Cette conférence dure une journée et la directrice ou le directeur national doit organiser un programme sur des problèmes d'actualité concernant le Syndicat et ses membres.

Cette conférence est tenue le même jour dans chaque région et le vote se prend au même instant selon la procédure prévue au paragraphe 3.29.

Une présidente ou un président d'élection est désigné par le Conseil exécutif national dans le cas d'une vacance au Comité exécutif national ou à un poste de permanente ou permanent syndical national. Elle ou il coordonne les résultats des tours de scrutin qui sont acheminés selon le cas par télécopieur ou téléphone.

La présidente ou le président d'élection transmet aux conférences régionales les résultats de chaque tour de scrutin globalement pour chaque candidate ou candidat jusqu'à ce qu'un candidat ait obtenu la moitié plus un des suffrages exprimés.

Les dirigeantes et dirigeants du Comité exécutif national et les permanentes et permanents syndicaux nationaux ont le droit de vote à une conférence régionale lorsqu'il s'agit de combler un poste vacant de dirigeant résidant ou de permanent syndical national.

3.36 Si la vacance décrite au paragraphe 3.35 survient dans la période de six mois avant la tenue du congrès national, cette vacance n'est pas comblée.

S'il y a une vacance dans un poste de permanente ou permanent syndical national résultant des conditions exposées au paragraphe 3.35, cette vacance est comblée par élection à la prochaine série de conférences régionales. Le Conseil exécutif national affichera cette vacance et en avisera toutes les sections locales demandant des mises en candidature pour ce poste et il appliquera la procédure prévue au paragraphe 3.35.

Si, d'après le Conseil exécutif national, il existe un besoin urgent de remplacement temporaire avant l'élection, le Conseil exécutif national peut combler la vacance temporairement en désignant l'une des permanentes ou l'un des permanents syndicaux nationaux suppléants qui ont été élus.

3.37 Toute vacance parmi les postes de directrice ou directeur national créée dans les conditions énoncées au paragraphe 3.35 est comblée au moyen d'un scrutin de la conférence appropriée. Le paragraphe 3.35 s'applique avec les adaptations nécessaires.

S'il y a une vacance parmi les autres postes de dirigeantes et dirigeants régionaux résultant des conditions exposées au paragraphe 3.35, cette vacance est comblée au moyen d'un scrutin de la conférence appropriée, dans les trois mois suivant la date de la vacance, à moins qu'une conférence régionale ou un congrès ne soit prévu dans les six mois suivant cette vacance, auquel cas l'élection est reportée à ladite conférence ou audit congrès. Le paragraphe 3.35 s'applique avec les adaptations nécessaires.

S'il y a une vacance à un poste de permanente ou permanent syndical régional résultant des conditions exposées au paragraphe 3.35, elle est comblée au moyen d'une élection à la prochaine série de conférences régionales. Le Conseil exécutif national affiche cette vacance et en avise toutes les sections locales en demandant des mises en candidature pour ce poste. Le paragraphe 3.35 s'applique avec les adaptations nécessaires.

Si, d'après le Conseil exécutif national, il existe un besoin urgent de remplacement temporaire avant l'élection, le Conseil exécutif national peut combler la vacance temporairement en désignant l'une des permanentes ou l'un des permanents syndicaux régionaux suppléants qui ont été élus.

3.38 Si un poste de syndic officiel ou de 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> syndic suppléant devient vacant dans une région, les déléguées et délégués de la région concernée au moment de la réunion de la première conférence régionale suivant l'annonce du poste vacant, comblent ce poste par l'élection d'une remplaçante ou d'un remplaçant, sous réserve du paragraphe 4.95 et conformément au paragraphe 3.29.

### **Congrès extraordinaire**

3.39 Le Conseil exécutif national a le pouvoir de convoquer un congrès national extraordinaire si des circonstances pressantes l'exigent. Une telle décision requiert un vote majoritaire des deux tiers du Conseil exécutif national.

3.40 En invoquant le paragraphe 3.39, le Conseil exécutif national envoie la convocation aux sections locales, aux comités exécutifs régionaux, aux permanentes et permanents syndicaux et au Conseil national des syndics au moins 45 jours avant la date du congrès extraordinaire, en précisant dans la convocation la raison urgente motivant la convocation du congrès extraordinaire.

3.41 Le Conseil exécutif national convoque un congrès national extraordinaire sur avis officiel des sections locales réclamant un tel congrès extraordinaire et précisant le motif d'urgence d'un tel congrès sous réserve qu'un tel avis officiel doit émaner d'une résolution précise approuvée en assemblée générale par des sections locales représentant les deux tiers des effectifs du Syndicat ou d'une décision des assemblées des membres des deux tiers des sections locales du Syndicat.

3.42 La responsabilité du Conseil exécutif national quant à la convocation d'un tel congrès national extraordinaire est celle qui est précisée au paragraphe 3.39.

3.43 Les déléguées et délégués à un congrès extraordinaire sont élus d'après la répartition suivante : chaque section locale a droit à une déléguée ou un délégué pour la première tranche de cent membres ou moins et à une déléguée ou un délégué pour chaque tranche additionnelle ou fraction majoritaire d'une tranche de cent membres. Les déléguées et délégués sont élus lors d'une rencontre de la section locale tenue 30 jours avant le congrès extraordinaire. Le nombre de déléguées ou délégués au congrès extraordinaire par section locale est basé sur le nombre de membres en règle avant la convocation du congrès extraordinaire.

La disposition précédente ne s'applique pas si les déléguées et délégués au prochain congrès quadriennal ont déjà été élus, auquel cas, ces derniers agissent à titre de délégués au congrès extraordinaire.

Les membres du Conseil exécutif national, les membres des comités exécutifs régionaux, les permanentes et permanents syndicaux et les membres du Conseil national des syndicats sont délégués à tout congrès extraordinaire.

3.44 Les congrès extraordinaires durent une journée ou plus, selon les besoins, mais pas plus de cinq jours.

### **Admissibilité**

3.45 Tout membre en règle est admissible à un poste du Syndicat. Toutefois, s'il n'est pas délégué, il doit avoir signifié par un écrit signé de sa main son intention d'accepter un poste s'il y est proposé et élu.

### **Rapports**

3.46 Dans un délai d'au plus 90 jours après la tenue d'un congrès national, la présidente ou le président national fait parvenir aux sections locales une copie imprimée et une copie électronique du procès-verbal du congrès, et ce, aux frais du Syndicat.

3.47 Dans un délai d'au plus 120 jours après la tenue d'un congrès national, la présidente ou le président national fait parvenir aux sections locales un disque compact sur lequel figurent les statuts nationaux, y compris l'annexe sur les politiques nationales. Chaque section locale reçoit le nombre de disques compacts qu'elle a demandés.

Des exemplaires des statuts nationaux et des politiques sont imprimés en nombre suffisant pour répondre aux demandes des sections locales.

## **ARTICLE 4**

### **Conseil exécutif national Comité exécutif national Dirigeantes et dirigeants nationaux Permanentés et permanents syndicaux nationaux Conseil national des syndicats**

#### **Conseil exécutif national**

#### **Responsabilités générales du Conseil exécutif national**

4.01 Les quinze dirigeantes et dirigeants nationaux forment le Conseil exécutif national, responsable de la direction et de l'administration du Syndicat, en conformité avec l'orientation décidée par les membres selon les statuts, les politiques et les résolutions générales adoptées en congrès, et un mandat par voie de référendum, y compris l'obligation de faire rapport aux membres avec recommandation sur toute question concernant la négociation collective et la tenue de tout scrutin s'y rattachant, et ce, par l'intermédiaire des sections locales.

4.02 Le Conseil exécutif national doit faire rapport aux membres et doit soumettre par scrutin secret aux sections locales toute fusion, affiliation ou désaffiliation ou entente quelconque avec tout autre Syndicat, centrale syndicale, ou toute autre organisation, un changement dans les règles d'ancienneté, l'approbation des revendications avant les négociations, et la ratification des conventions collectives. La décision de faire la grève est prise par les membres du Syndicat, par scrutin secret, dans l'unité de négociation concernée, par les sections locales, sur le rapport du Conseil exécutif national dans le cas d'une unité de négociation nationale ou par les dirigeantes et dirigeants désignés par le Conseil exécutif national dans le cas d'une unité de négociation non nationale. Ce vote doit être précédé immédiatement d'une assemblée d'information des membres. Le Syndicat, par l'entremise du Conseil exécutif national, paie toutes les dépenses de tels votes.

Le Conseil exécutif national établit des critères concernant les dépenses de tels votes en tenant compte du nombre de membres de chacune des sections locales.

Les dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux et les permanentes et permanents syndicaux ont le droit de vote au premier référendum ou à la première réunion d'information sur les négociations auquel ils assistent.

La dirigeante ou le dirigeant ou la permanente ou le permanent syndical qui exerce son droit prévu au sous-alinéa précédent doit, avant de voter, informer la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national, ainsi que la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de sa section locale et celui de la section locale où il exerce son droit de vote. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national doit transmettre un rapport détaillé au Conseil exécutif national lorsqu'une telle situation se produit.

4.03 Le Conseil exécutif national convoque une réunion de toutes les dirigeantes et tous les dirigeants nationaux et régionaux dans les deux mois suivant le congrès national pour préparer un programme quadriennal en vue de mettre en application et d'élaborer les politiques adoptées par le congrès et un programme d'un an qui doit être continu et qui doit comprendre les activités des dirigeants et dirigeantes ainsi qu'un programme de formation à l'intention des dirigeantes et dirigeants et des permanentes et permanents syndicaux nouvellement élus.

La réunion doit durer au moins deux jours et la première journée, les dirigeantes et les dirigeants doivent être divisés en trois comités comme suit :

- 1) la présidente ou le président national, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national et les directrices ou directeurs nationaux;
- 2) la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national, la 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national, la 3<sup>e</sup> vice-présidente ou le 3<sup>e</sup> vice-président national et les dirigeantes ou dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation;
- 3) la dirigeante ou le dirigeant national des griefs, la 4<sup>e</sup> vice-présidente ou le 4<sup>e</sup> vice-président national et les dirigeantes et dirigeants régionaux des griefs.

Ces comités préparent des recommandations par l'intermédiaire du Conseil exécutif national, sur la mise en application de programmes pour développer leurs divers champs d'action. Chaque année par la suite, une telle réunion est tenue afin de préparer le programme pour l'année suivante.

Le Conseil exécutif national convoque au moins une fois par année au moins une autre réunion de toutes les dirigeantes et tous les dirigeants nationaux et régionaux pour échanger des points de vue sur l'action dans les régions à différents niveaux, pour améliorer les services aux membres et pour promouvoir la réalisation des programmes nationaux.

4.04 Le Conseil exécutif national reçoit, auditionne et étudie les rapports écrits et particulièrement les procès-verbaux du Comité exécutif national ainsi que les rapports écrits des directrices et directeurs nationaux et coordonne leurs activités dans l'intérêt du Syndicat.

Il reçoit et étudie tous les autres rapports et les autres questions concernant le bien-être du Syndicat qui lui sont dûment présentés.

4.05 Le Conseil exécutif national a le droit de nommer des membres aux comités, selon les besoins du Syndicat. Ces comités doivent être considérés comme ateliers de travail dans le but d'étudier les problèmes soumis par le Conseil exécutif national. Ces comités doivent faire rapport de leurs travaux au Conseil exécutif national. Seul le Conseil exécutif national possède l'entière responsabilité de faire des recommandations aux membres ou, s'il y a lieu, de prendre des décisions en conformité avec les statuts et les politiques du Syndicat.

### **Comité national des femmes**

4.06 Un Comité national des femmes est constitué pour mener une étude et faire des recommandations au Conseil exécutif national sur :

- a) la participation des femmes au sein du Syndicat en fonction de l'objectif de la pleine participation des femmes à tous les paliers du Syndicat;



- b) l'éducation des membres sur les questions d'égalité avec lesquelles les femmes sont aux prises;
- c) la situation des femmes en milieu de travail et les façons de l'améliorer.

Ce Comité est composé d'une femme de chaque région en plus de toutes les femmes occupant un poste de dirigeante ou de permanente syndicale nationale ou régionale.

Les représentantes régionales sont élues à la conférence régionale précongrès.

Chaque délégation élit aussi deux suppléantes pour remplacer une représentante régionale du Comité national des femmes, une dirigeante ou permanente syndicale régionale qui est incapable d'assister à une réunion du Comité.

\* La présidente de la délégation est la consœur sur place qui occupe le rang le plus élevé au sein du bureau régional. Si deux ou plusieurs consœurs occupent un poste de même rang, la date d'ancienneté détermine, si nécessaire, la présidente de la délégation.

\* Si le bureau régional ne compte aucune consœur, la présidence est assumée par la consœur sur place qui occupe le poste le plus élevé au sein d'un comité exécutif local, compte le plus d'ancienneté et ne brigue aucun siège au sein du Comité national des femmes. La présidente de la délégation des femmes tranche toute situation d'égalité des voix.

Si l'objectif de diversité n'est pas atteint au moyen du processus électoral, le Comité national des femmes sélectionne jusqu'à quatre femmes qui sont prêtes et en mesure de représenter les groupes cibles, en tenant compte des minorités reconnues, de même que de leur représentation au sein du Syndicat.

Le comité se réunit une fois par année et le Syndicat national paie tous les frais de la réunion.

Les recommandations du Comité et les réponses du Conseil exécutif national sont soumises à tous les congrès nationaux.

En plus des coûts reliés à la tenue de la réunion annuelle, le Comité national des femmes a droit à son propre budget pour payer les frais de production de macarons, d'affiches et d'autres dépenses nécessaires.

Après la réunion du Comité national des femmes, une représentante élue du Comité national des femmes se réunit avec le Conseil exécutif national, lui fait rapport et assiste aux délibérations du Conseil exécutif national pour les recommandations qui concernent la cause des femmes.

Sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, les directrices et directeurs nationaux accordent à chaque région jusqu'à dix jours de congé pour fonctions syndicales payé par an pour que la représentante élue ou la ou les suppléantes du Comité national des femmes puissent travailler à des campagnes et à des activités et rédiger des bulletins au nom des consœurs de leur région respective.

De plus, une conférence régionale des femmes a lieu une fois par mandat :

- a) Le Syndicat défraie les coûts liés à la participation des femmes qui font partie du Comité national des femmes;
- b) Les sommes prévues au paragraphe 7.58 sont utilisées pour défrayer les coûts liés à la participation des femmes qui ne font pas partie du Comité national des femmes;

- c) Advenant qu'il n'y ait plus de fonds disponibles au paragraphe 7.58, les sections locales paient les coûts liés à la participation des femmes qu'elles délèguent à la conférence.

Le Comité national des femmes présente au Comité exécutif national un budget pour la tenue des conférences régionales, et les recommandations formulées dans le cadre de ces conférences sont renvoyées au Comité national des femmes pour qu'il leur donne suite.

### **Comité national des droits de la personne**

\*4.07 Le Comité national des droits de la personne est composé de quatre groupes de travail : un pour les travailleuses et travailleurs de couleur, un pour les Autochtones, un pour les travailleuses et travailleurs ayant des limitations fonctionnelles et un pour les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ).

\* Chaque groupe de travail est composé d'une représentante ou d'un représentant par région élu lors de la conférence régionale précongrès en plus de tous les membres occupant des postes au sein des comités exécutifs national et régionaux ou des postes de permanente ou permanent syndical qui font partie d'au moins un de ces groupes. Chaque groupe de travail élit deux suppléants ou suppléantes à la conférence régionale précongrès.

Si l'inclusion des personnes transgenres n'est pas réalisée, le Conseil exécutif national choisit jusqu'à trois membres transgenres qui sont en mesure et prêts à siéger au Comité national des droits de la personne.

4.08 Le Comité national des droits de la personne étudie les questions énoncées ci-dessous, prépare un rapport et formule des recommandations à l'intention du Conseil exécutif national sur les questions suivantes :

- \*a) l'inclusion des personnes de couleur, des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des Autochtones et des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ) dans le Syndicat en ayant en vue leur pleine participation à tous les paliers du Syndicat;
- \*b) l'éducation des membres relativement aux questions d'égalité touchant les personnes de couleur, les personnes ayant des limitations fonctionnelles, les Autochtones et les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ);
- \*c) la situation des personnes de couleur, des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des Autochtones et des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ) en milieu de travail et les moyens de l'améliorer;
- d) la lutte au racisme, à l'homophobie, à la transphobie et à la discrimination contre les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

4.09 Le Comité se réunit deux fois par année et tous les coûts sont payés par le syndicat national.

4.10 Les rapports et recommandations du Comité ainsi que les réponses du Conseil exécutif national sont distribués aux sections locales dans les 60 jours suivant les réunions du Conseil exécutif national.

Les recommandations du Comité et les réponses du Conseil exécutif national font l'objet d'un rapport au congrès national.

En plus des coûts reliés à la tenue d'au moins deux réunions par année comme le prévoient actuellement les statuts nationaux, le Comité national des droits de la personne a droit à son propre budget pour payer les frais de production de macarons, d'affiches et d'autres dépenses nécessaires.

Après une réunion du Comité national des droits de la personne, une représentante ou un représentant élu de chacun des groupes de travail se réunit avec le Conseil exécutif national, lui fait rapport et assiste aux délibérations du Conseil exécutif national pour les recommandations qui concernent la cause des droits de la personne.

### **Comité national de la mesure du travail**

4.11 Un Comité national de la mesure du travail est constitué en tant que comité permanent.

Le Comité national de la mesure du travail est composé de deux déléguées ou délégués par région élus lors de la conférence régionale précongrès. Ces personnes doivent bien connaître le Système de mesure des itinéraires de factrices et facteurs, le Système d'organisation de la somme du travail des courriers des services postaux ou le Système de gestion des itinéraires (SGI) des FFRS.

Le Comité national de la mesure du travail est tenu de se réunir une fois par année.

La 4<sup>e</sup> vice-présidente ou le 4<sup>e</sup> vice-président national est un membre du comité.

Le mandat du Comité national de la mesure du travail est le suivant :

1. aider à uniformiser les systèmes de mesure du travail et faire des recommandations au Conseil exécutif national en vue d'améliorer l'uniformisation;
2. étudier et réviser les cours d'éducation concernant le Système de mesure des itinéraires de facteurs et factrices et le Système d'organisation de la somme de travail des courriers des services postaux ou tout autre système de mesure du travail pouvant être mis en place, y compris pour les FFRS, et faire des recommandations au Conseil exécutif national;
3. réviser les griefs et les dossiers d'arbitrage liés aux systèmes de mesure du travail;
4. aider à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un système informatique sur les systèmes de mesure du travail à l'intention des membres et faire des recommandations au Conseil exécutif national;
5. passer en revue le fonctionnement des systèmes de mesure du travail et faire des recommandations au Conseil exécutif national;
6. préparer un rapport écrit énonçant ses conclusions et recommandations au Conseil exécutif national.

Le Syndicat national est tenu de payer les salaires perdus, les allocations quotidiennes et les frais de transport des membres du Comité qui assistent à ses réunions.

### **\* Comité régional de la mesure du travail**

\*4.12 Chaque région a un comité régional de la mesure du travail formé de quatre membres élus lors de la conférence régionale précongrès et des deux membres de la région élus à titre de membres du Comité national de la mesure du travail.

\* Ces membres reçoivent la formation appropriée dès que possible et se réunissent deux fois par mandat à l'endroit le moins coûteux et des téléconférences ont lieu entre ces réunions.

\* La section locale qui fait appel aux services des membres du comité ayant reçu la formation assume tous les coûts connexes.

### **Comité national de santé et de sécurité**

\*4.13 Le Comité national de santé et de sécurité prépare un rapport écrit énonçant ses conclusions et fait des recommandations au Conseil exécutif national sur les questions suivantes :

1. les cours de santé et de sécurité;
2. l'uniformisation de la politique du STTP en matière de santé et de sécurité;
3. la production de documents d'information pour renseigner les sections locales sur les nouvelles et anciennes politiques nationales en matière de santé et de sécurité;
4. les arbitrages et les griefs relatifs à la santé et la sécurité;
5. les positions sur le matériel et les questions de santé et de sécurité;

6. la préparation de rapports écrits sur la situation en matière de santé et de sécurité;
7. le travail du Comité national mixte (syndical-patronal) de santé et de sécurité;
8. les positions syndicales au sein du Comité national mixte de santé et de sécurité.
9. tous les aspects des uniformes;
10. la position et les politiques du Syndicat en matière d'environnement.

Le Comité est formé d'un membre de chaque région, élu par la délégation à la conférence régionale précongrès, ainsi que des dirigeantes et dirigeants régionaux de l'éducation et de l'organisation, de la dirigeante ou du dirigeant national des griefs et de tous les membres syndicaux du Comité national mixte de santé et de sécurité. Chaque délégation régionale élit un membre suppléant pour remplacer le membre élu qui n'est pas en mesure d'assister à une réunion. Un autre membre du Comité exécutif régional remplace la dirigeante ou le dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation si elle ou il n'est pas en mesure d'assister à une réunion du Comité.

Le Comité est tenu de se réunir une fois par année.

Le Syndicat national paie les coûts pour salaires perdus, les allocations quotidiennes et les frais de déplacement des membres de ce comité lorsqu'ils et elles participent aux réunions du comité.



## **Réunions et décisions du Conseil exécutif national**

\*4.14 Le Conseil exécutif national a l'obligation de tenir une réunion bimestrielle et d'expédier le procès-verbal à toutes les sections locales dans un délai maximum de 15 jours suivant chacune de ces réunions.

Les procès-verbaux des réunions du Conseil exécutif national doivent être suffisamment clairs et doivent préciser le contenu des résolutions afin d'assurer une bonne compréhension des décisions prises.

Le Conseil exécutif national fait l'acquisition de nouvelles technologies, comme la vidéoconférence, et les utilisent pour réduire le nombre de rencontres nécessitant le déplacement des participantes et participants.

Dix des quinze membres du Conseil exécutif national constituent un quorum pour toute réunion du Conseil exécutif national.

\*4.15 Toute décision du Conseil exécutif national pendant qu'il n'est pas en session peut être prise par télécopieur en cas d'urgence seulement, mais jamais par simple conversation téléphonique.

Au lieu de tenir des réunions en personne, le Conseil exécutif national, dans la mesure du possible, tire parti de nouvelles technologies telles que les vidéoconférences, les cyberconférences et autres moyens audio ou vidéo pour la tenue des réunions du Syndicat, y compris, mais sans en exclure d'autres, les réunions du Conseil exécutif national, les réunions annuelles de dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux prévues au paragraphe 4.03, et, s'il le faut, pour la tenue des réunions supplémentaires de ces comités nationaux. Tous les frais sont assumés par le palier national du Syndicat.

Les sections locales qui souhaitent s'équiper de cette technologie le font à leurs frais.

\*4.16 Malgré toute indication contraire, lorsque dans les présents statuts il est prévu qu'une majorité des deux tiers des membres du Conseil exécutif national est requise, il faut entendre que dix membres du Conseil doivent approuver la décision.

### **Responsabilités du Conseil exécutif national relativement aux sections locales**

\*4.17 Le Conseil exécutif national a le pouvoir :

- a) d'établir une section locale, de déterminer quels membres en font partie et à quelle région elle appartient;
- b) de décréter la fusion de sections locales lorsque l'exige l'intérêt du Syndicat ou des membres et notamment lorsqu'une section locale ne participe pas aux activités du Syndicat, utilise ses fonds à d'autres fins que des fins syndicales ou refuse de respecter les statuts et les politiques du Syndicat;
- c) de mettre en tutelle une section locale qui ne respecte pas les statuts, les politiques et les décisions du Syndicat ou qui se comporte de façon préjudiciable au bien-être ou aux intérêts du Syndicat ou de ses membres.

\*4.18 Le Conseil exécutif national émet une charte dûment validée à toute nouvelle section locale. La demanderesse doit fournir un projet de règlements locaux conforme aux statuts.

\*4.19 Sauf si la fusion est demandée par les sections locales concernées, le Conseil exécutif national doit, avant de fusionner des sections locales, tenir ou faire tenir une enquête et permettre aux sections locales concernées de faire valoir leur point de vue. Lorsqu'une fusion est décrétée, les fonds et les autres biens sont transférés à la section locale à laquelle les membres sont transférés.

\*4.20 Sauf dans les cas d'urgence, le Conseil exécutif national doit, avant de mettre une section locale en tutelle, tenir ou faire tenir une enquête et permettre à la section locale de faire valoir son point de vue.

La mise en tutelle d'une section locale doit être décrétée pour une période de temps précise mais elle peut être renouvelée. La situation d'une section locale en tutelle doit être révisée une fois par année.

Toute section locale mise en tutelle a droit d'en appeler de la décision du Conseil exécutif national devant le congrès. Cependant, le fait d'interjeter appel ne suspend pas la mise à exécution de la décision du Conseil exécutif national.

L'avis d'appel doit être posté ou livré à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national au plus tard le 30<sup>e</sup> jour civil suivant la réception de l'explication écrite de la décision prise par le Conseil exécutif national.

Lorsqu'une section locale est mise en tutelle, la directrice ou le directeur national de la région ou toute autre personne désignée par le Conseil exécutif national agit comme administrateur ou administratrice. L'administrateur ou l'administratrice possède toute l'autorité requise pour diriger les affaires et administrer les fonds de la section locale.

Elle ou il exerce les fonctions de dirigeant de la section locale. Elle ou il doit convoquer des assemblées des membres de la façon normale et les tenir au courant. Elle ou il fait rapport périodiquement au Conseil exécutif national.

## **Comité exécutif national**

### **Responsabilités générales du Comité exécutif national**

\*4.21 Les sept dirigeantes et dirigeants nationaux résidants forment le Comité exécutif national. Elles ou ils ont l'obligation de se réunir une fois par semaine pour discuter et régler les questions d'ordre administratif et les affaires courantes.

Le Comité exécutif national tient des procès-verbaux qui contiennent la nature des décisions prises y incluant les noms des motionnaires.

Les procès-verbaux sont dûment signés par la présidente ou le président national et la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national et une copie est remise aux directrices et directeurs nationaux dans les dix jours suivant chaque réunion.

\*4.22 Le pouvoir de décision du Comité exécutif national se limite aux questions d'ordre administratif et aucune décision engageant le Syndicat et les membres vis-à-vis un employeur ne peut être prise sans une décision du Conseil exécutif national dans le cas d'une unité de négociation nationale, ou des dirigeantes ou dirigeants désignés par le Conseil exécutif national, dans le cas d'une unité de négociation non nationale, le tout conformément à la procédure établie dans les présents statuts.

\*4.23 Les dirigeantes ou dirigeants résidants agissent en conformité avec leurs responsabilités individuelles et agissent collectivement en tant que Comité exécutif national entre les réunions de celui-ci.

\*4.24 Le Comité exécutif national fait ensuite rapport, dès que possible, aux huit directrices ou directeurs nationaux de toutes les mesures importantes qu'il a prises. Il doit, de toute façon, présenter pour étude aux réunions régulières du Conseil exécutif national des rapports complets sur les activités du Comité exécutif national.

\*4.25 Toutes les recommandations que des sections locales soumettent au Comité exécutif national sont étudiées et un rapport sur une telle étude est envoyé aux sections locales intéressées dans un délai d'au plus 60 jours. En cas d'urgence, la présidente ou le président national répond aux sections locales le plus tôt possible et dans un délai maximum de dix jours.

\*4.26 Le quorum pour une réunion du Comité exécutif national est de cinq membres. Toute décision du Comité exécutif national qui n'est pas unanime doit être renvoyée au Conseil exécutif national. Toutefois, un membre du Comité exécutif national qui est absent d'une réunion ne perd pas son droit de renvoyer au Conseil exécutif national une question décidée lors de cette réunion.

\*4.27 Toute dirigeante ou tout dirigeant pris individuellement ou comme groupe en tant que membre du Comité exécutif national ne peut prendre de décision concernant le bien-être des membres ou du Syndicat, soit avec des représentantes ou représentants d'un employeur, soit avec un organisme auquel est lié le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, soit toute autre organisation de l'extérieur, sans avoir fait rapport au Conseil exécutif national et en avoir obtenu une décision majoritaire.

\*4.28 Sauf en cas de maladie grave, pendant les vacances ou autres situations d'urgence, les sept dirigeantes ou dirigeants qui font partie du Comité exécutif national demeurent au bureau national ou restent accessibles au bureau national pendant les jours de travail ordinaires.

Une dirigeante ou un dirigeant résidant doit être disponible en tout temps pour assurer la continuité des services.

\*4.29 Reconnaissant la nécessité de répondre aux besoins de tous les membres et aussi par respect, le Comité exécutif national veille à ce que les bureaux syndicaux, les lieux de travail et les activités syndicales soient pleinement accessibles.

## **Présidente ou président national**

\*4.30 La présidente ou le président national est le dirigeant résidant supérieur du Syndicat. Elle ou il a la responsabilité de faire respecter les statuts et de diriger l'exécution des politiques du Syndicat arrêtées par le congrès.

La présidente ou le président national met en application les décisions du congrès, du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national ainsi que les politiques adoptées par le congrès.

Elle ou il a droit de regard dans tous les domaines qui relèvent du Syndicat et doit prendre les moyens pour que toutes les dirigeantes ou tous les dirigeants nationaux se conforment aux obligations et devoirs de leurs fonctions.

\*4.31 La présidente ou le président national interprète les statuts et son interprétation est maintenue à moins qu'elle ne soit contestée et que pareille contestation ne soit appuyée par la majorité des membres votants du Comité exécutif national, du Conseil exécutif national ou du congrès.

\*4.32 Sur les questions qui ne sont pas prévues dans les statuts ou les politiques du Syndicat, elle ou il doit prendre des initiatives pour le bien-être du Syndicat, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

\*4.33 La présidente ou le président national, par l'intermédiaire de la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou du 1<sup>er</sup> vice-président national, coordonne le travail de toutes les dirigeantes et tous les dirigeants nationaux faisant partie du Comité exécutif national, du Conseil exécutif national et des permanentes et permanents syndicaux nationaux.

\*4.34 La présidente ou le président national préside les réunions du congrès national, du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

Sauf stipulation contraire dans les présents statuts et sauf décision contraire du Conseil exécutif national, la présidente ou le président national préside tous les autres comités nationaux prévus dans les présents statuts et tout autre comité national mis sur pied par le Conseil exécutif national.

\*4.35 La présidente ou le président national prépare avec la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national l'ordre du jour des réunions du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national. L'ordre du jour des réunions du Conseil exécutif national est envoyé aux directrices et directeurs nationaux pour révision, au moins dix jours précédant la tenue des réunions régulières et, dans le cas de réunions extraordinaires, au cours des trois jours qui précèdent ces réunions extraordinaires. L'ordre du jour final est adopté au début de la rencontre du Conseil exécutif national.

\*4.36 La présidente ou le président national fait appliquer, à titre de politique du Syndicat, la règle selon laquelle aucune dirigeante ni aucun dirigeant du syndicat national ne doit rencontrer seul une représentante ou un représentant de l'employeur pour discuter de questions syndicales.

\*4.37 La présidente ou le président national voit à l'application des politiques du Syndicat dans toutes les représentations auprès d'un employeur.

\*4.38 La présidente ou le président national a la responsabilité des relations publiques du Syndicat au palier national.

\*4.39 La présidente ou le président national informe les membres des affaires traitées aux réunions du Conseil exécutif national, et ce, par un rapport inséré dans le journal national et par une circulaire envoyée aux sections locales au moins tous les deux mois.

Elle ou il fait rapport à toutes les sections locales dans les deux mois qui suivent chaque congrès national et à la fin de chaque période de deux mois par la suite, sur l'état où en sont toutes les décisions de principe arrêtées par le congrès.

Elle ou il veille à la mise sur pied d'un comité national de résolution des conflits pour aider les membres aux prises avec un conflit avant qu'une plainte ne soit soumise aux termes du processus disciplinaire.

Elle ou il dirige les délégations au Congrès du travail du Canada.

#### **1<sup>re</sup> vice-présidente ou 1<sup>er</sup> vice-président national**

\*4.40 La 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national est une dirigeante ou un dirigeant résidant et membre du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

\*4.41 La 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national aide la présidente ou le président national, selon les besoins, le remplace lorsqu'il est absent et aide, selon les besoins, les autres dirigeantes ou dirigeants nationaux.

\*4.42 Les domaines particuliers de la responsabilité de la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou du 1<sup>er</sup> vice-président national sont les suivants :

- a) elle ou il aide à favoriser la compréhension la plus complète possible des politiques du Syndicat, du caractère de la lutte syndicale et de toutes les autres questions qui intéressent le Syndicat et le mouvement syndical en général;



- b) de concert avec les directrices ou directeurs nationaux, elle ou il prépare le contenu des programmes afin de promouvoir les politiques et de réaliser les programmes et les campagnes du Syndicat au niveau des sections locales;
- c) elle ou il reçoit copie des rapports sur les activités des permanentes et permanents syndicaux et aide les directrices et directeurs nationaux dans l'orientation des activités des permanentes et permanents syndicaux;
- d) elle ou il travaille directement avec la présidente ou le président national pour l'aider à coordonner les efforts du Comité exécutif national, du Conseil exécutif national et des permanentes et permanents syndicaux nationaux à la surveillance et la direction du travail accompli par tous les spécialistes ou conseillères ou conseillers techniques embauchés par le Syndicat;
- e) elle ou il établit et maintient les communications entre les membres et les principaux organismes du Syndicat.
- f) elle ou il veille à ce que toutes les communications audio et vidéo soient disponibles en langues ASL et LSQ;
- g) elle ou il veille à ce que les télécommunications puissent être captées par un appareil de télécommunication pour les malentendants (ATME) ou par un service de liaison vidéo et que ces services soient fournis sur demande.

\*4.43 La 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national prépare un modèle de règlements locaux qui sera envoyé aux directrices ou directeurs nationaux pour faire en sorte que chaque section locale ait des règlements en conformité avec les règlements du Syndicat.

\*4.44 La 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national travaille dans certains domaines en collaboration avec les autres dirigeantes ou dirigeants du Comité exécutif national, les directrices ou directeurs nationaux et toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant des sections locales par l'intermédiaire des directrices ou directeurs nationaux.

\*4.45 Elle ou il doit aussi veiller à ce que les communications soient émises en temps opportun par les dirigeantes et dirigeants responsables de ces communications et à ce que les renseignements détaillés requis par ceux et celles qui veillent à la mise en oeuvre de la convention collective aux paliers local et régional soient fournis par le syndicat national.

#### **Secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier national**

\*4.46 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national est un dirigeant résidant et membre du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

\*4.47 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national assure la continuité des services (sous réserve du paragraphe 3.03). Elle ou il :

- a) veille à ce que tous les rapports, documents et déclarations soient imprimés en français et en anglais;
- b) a la responsabilité des communications aux dirigeantes et dirigeants;
- c) est chargé de la distribution de tous les procès-verbaux du Conseil exécutif national aux sections locales dans les 15 jours suivant les réunions;
- d) réunit et fait publier toute proposition de modification des statuts, tous les rapports et les procès-verbaux.

\*4.48 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national a la garde du sceau et de tous les documents officiels du Syndicat.

Elle ou il est chargé de la correspondance reçue par le Conseil exécutif national et émanant de celui-ci et tient un registre des délibérations du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national ainsi que du congrès national.

\*4.49 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national est responsable des finances du Syndicat, atteste tous les chèques à faire signer couvrant les dépenses autorisées par les statuts, les résolutions adoptées en congrès et les résolutions adoptées par le Comité exécutif national ou par le Conseil exécutif national, perçoit tous les prélèvements et la capitation payable au Syndicat, dépose immédiatement au crédit du Syndicat tous les argents qu'il perçoit et avec la présidente ou le président national ou en son absence la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national, signe les chèques.

\*4.50 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national est chargé des écritures comptables du Syndicat et les tient prêtes pour les soumettre aux vérificatrices et vérificateurs à la fin de l'exercice.

Elle ou il tient des états financiers qui indiquent séparément et pour chaque personne les salaires et dépenses versés à tous les membres du Conseil exécutif national, aux dirigeantes ou dirigeants régionaux et aux permanentes ou permanents syndicaux.

Elle ou il inscrit dans ses états financiers les salaires et autres montants versés au personnel de bureau.

\*4.51 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national envoie les états financiers du Syndicat à toutes les sections locales deux fois par année.

\*4.52 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national présente au congrès national un rapport sur l'état des finances du Syndicat en même temps que des recommandations relatives aux changements de la politique financière et autres recommandations relatives aux finances du Syndicat.

\*4.53 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national divulgue au Comité des statuts un état contenant un résumé de toutes les dépenses du Syndicat au cours des quatre dernières années, ainsi que le nombre total de membres à plein temps et à temps partiel et le nombre d'employées et d'employés auquel s'applique la formule Rand. Il faut faire circuler ce rapport parmi toutes les déléguées et tous les délégués au congrès. Elle ou il est disponible pour assister à titre de conseiller à toutes les réunions du Comité des statuts.

\*4.54 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national collabore avec le Conseil national des syndicats, au travail prévu aux paragraphes 4.94 à 4.103 de l'article 4 et rencontre les syndicats comme le prévoit le paragraphe 4.97.

\*4.55 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national doit :

- a) mettre sur pied une liste d'envoi à jour des membres;
- b) établir un système de dossiers adéquat aux niveaux du secrétariat et de la trésorerie;
- c) planifier des systèmes de communications tels téléphone, télécopieur, communiqués aux dirigeantes et dirigeants et aux sections locales;
- d) administrer tout régime d'assurance-vie;
- e) établir, maintenir et améliorer un système efficace de contrôle des retenues syndicales à la source;

- f) voir aux opérations comptables et les ajuster au besoin pour en faciliter la compréhension;
- g) interviewer les candidates et candidats aux postes parmi le personnel de bureau et recommander l'engagement des candidates ou candidats requis selon les critères établis par le Conseil exécutif national;
- h) planifier l'achat du matériel de bureau tel que le papier à lettres et l'équipement;
- i) restructurer les numéros de membre en fonctions des numéros d'assurance sociale;
- j) uniformiser les états financiers annuels et les rapports financiers requis en vertu du paragraphe 9.30;
- k) payer la capitation de chaque section locale aux fédérations du travail à même les ristournes locales;
- l) tenir à jour les adresses de toutes les sections locales et en transmettre la liste chaque année à chaque section locale;
- m) soumettre mensuellement au Conseil exécutif national l'état des variations de la caisse du fonds général du Syndicat. Cet état comprend le détail des recettes et débours, le rapprochement bancaire et les chèques en circulation. Une copie de l'état des variations de la caisse du fonds général est envoyée mensuellement à chaque section locale.

\*4.56 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national prépare des systèmes de comptabilité pour les bureaux régionaux, selon les principes de comptabilité généralement reconnus, révisé et coordonne le travail dans ce domaine. Elle ou il s'assure que tout ce qui appartient aux paliers national et régional est protégé pour la valeur de remplacement par une assurance adéquate. Elle ou il exerce toute autre fonction qui lui est assignée comme prévue aux autres paragraphes des présents statuts.

### **Dirigeante ou dirigeant national des griefs**

\*4.57 La dirigeante ou le dirigeant national des griefs est une dirigeante ou un dirigeant résidant et membre du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

Elle ou il doit contribuer à l'éducation des dirigeantes et dirigeants et des membres en émettant des bulletins réguliers.

\*4.58 La dirigeante ou le dirigeant national des griefs doit :

- a) s'occuper de toutes les mesures judiciaires ou quasi-judiciaires entreprises pour le bénéfice des membres;
- b) être autorisé à retenir les services de spécialistes et de conseillères ou conseillers juridiques lorsque nécessaire pour des causes d'arbitrage et autres mesures judiciaires ou quasi-judiciaires conformément aux décisions prises par le Comité exécutif national ou le Conseil exécutif national;
- c) analyser les résultats des griefs et les décisions arbitrales afin de s'assurer que les conventions collectives sont toujours respectées et pour fournir des conseils et des documents aux comités de négociation;

- d) contribuer à l'éducation des dirigeantes et dirigeants et des membres en émettant des bulletins réguliers et des résumés de décisions arbitrales sur des cas qui présentent un intérêt pour le Syndicat;
- e) à la demande du bureau régional, fournir des explications sur ses décisions de ne pas recommander des procédures devant les tribunaux;
- f) se tenir au courant des décisions arbitrales concernant d'autres syndicats afin de rester au fait des tendances qui se manifestent dans le règlement de ces questions;
- g) rester attentif à l'adoption et à l'élaboration de lois affectant les intérêts du Syndicat et de ses membres et prévenir le Comité, le Conseil et les membres du Syndicat en général de toute évolution de cet ordre;
- h) être responsable de la préparation d'un index des décisions arbitrales rendues dans les causes du Syndicat et dans d'autres causes appropriées;
- i) envoyer cet index aux bureaux régionaux dès que disponible et voir au maintien et à la mise à jour de toute documentation s'y rapportant.

\*4.59 Par l'intermédiaire du Conseil exécutif national, elle ou il a la responsabilité des rencontres syndicales-patronales au palier national. Elle ou il rédige l'ordre du jour des rencontres et en fixe les dates. Elle ou il fait de plus toute recherche pertinente avec l'aide des dirigeantes ou dirigeants nationaux concernés et des spécialistes ou conseillères ou conseillers techniques.

Ces responsabilités consistent à :

- a) conserver les dossiers appropriés de chaque question faisant l'objet de rencontres syndicales-patronales;

- b) réviser les procès-verbaux des rencontres syndicales-patronales fournis par la Société pour s'assurer qu'ils reflètent la position prise par les parties lors de la rencontre;
- c) transmettre à tous les paliers du Syndicat les renseignements d'intérêt pour chacun de ces paliers;
- d) faire des recommandations au Conseil exécutif national sur la position que le Syndicat doit adopter lors de ces rencontres;
- e) veiller à ce que tous les mécanismes prévus par la convention collective soient suivis;
- f) prendre les mesures nécessaires pour que des griefs soient déposés s'il y a lieu;
- g) assurer une communication constante avec les membres à l'égard de ces questions, surtout la position prise par le Syndicat et les résultats des rencontres syndicales-patronales.

\*4.60 La dirigeante ou le dirigeant national des griefs :

- a) assiste et représente le Syndicat lors des rencontres de consultations nationales reliées à la santé et la sécurité, aux vêtements de protection et au matériel;
- b) élabore un programme pour la mise en oeuvre des politiques du Syndicat en matière de santé et de sécurité;
- c) surveille et contrôle l'environnement de travail et la surveillance du travail à l'intérieur et l'extérieur des établissements postaux;



- d) travaille avec la dirigeante ou le dirigeant responsable de l'éducation à élaborer un programme consacré à la santé et la sécurité des membres; ce programme doit faire partie du Programme national d'éducation;
- e) se tient au courant de tous les changements dans le domaine de la santé et de la sécurité en milieu de travail et prend les démarches appropriées à l'égard des mesures préventives;
- f) visite les endroits et sections locales où de véritables problèmes de santé et de sécurité existent, incluant sans s'y restreindre, les problèmes d'espace au lieu de travail;
- g) écrit un rapport complet sur ces endroits à l'intention du Comité exécutif national et fait des recommandations pour rectifier les problèmes importants;
- h) prépare un document de discussion pour les rencontres pré-négociations reliées à la santé et la sécurité, aux vêtements de protection et au matériel pour le bien-être des membres.

\*4.61 Dans le cas d'une unité de négociation nationale, la dirigeante ou le dirigeant national des griefs doit :

- a) étudier et présenter les griefs à l'arbitrage;
- b) déléguer son autorité à une autre dirigeante ou un autre dirigeant national du Syndicat pour agir en son absence afin d'assurer la présentation des griefs au dernier palier et s'occuper en son nom des causes d'arbitrage et des mesures quasi-judiciaires;
- c) coordonner la procédure de règlement des griefs et le processus d'arbitrage aux paliers national et régional;

- d) travailler conjointement avec les directrices et directeurs nationaux respectifs à l'inscription à l'horaire et à l'audition des causes d'arbitrage dans les régions;
- e) informer toutes les directrices et tous les directeurs nationaux de tous les cas d'arbitrage inscrits à l'horaire pour être entendus dans leurs régions respectives;
- f) préparer les cas soumis à l'arbitrage;
- g) préparer de la documentation pour assurer l'uniformité de l'interprétation de la convention collective du Syndicat dans la présentation des griefs et durant le processus de l'arbitrage;
- h) en coordination avec les directrices et directeurs nationaux, émettre des bulletins mensuels informant les membres de leurs droits en vertu des clauses spécifiques de la convention collective;
- i) préparer un document de discussion sur la convention collective pour présentation aux réunions pré-négociation sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national;
- j) dès que possible et par l'entremise de la directrice ou du directeur national, informer la section locale qui a soumis un grief, de toute prolongation des délais et de la décision du Conseil exécutif national quant au renvoi à l'arbitrage, exposant les raisons d'une telle décision;
- k) donner immédiatement une explication à la région et une copie à la section locale, dans toutes les circonstances où il recommande de ne pas renvoyer un grief à l'arbitrage, grief qui avait été recommandé pour renvoi à l'arbitrage par le Comité exécutif régional;

- l) préparer un résumé mensuel des activités de son poste dans les domaines de la santé et de la sécurité, particulièrement les inquiétudes soulevées et les résultats réalisés lors de chaque réunion du Comité national mixte d'orientation en matière de santé et de sécurité. Ce résumé doit être distribué à tous les comités régionaux et locaux de santé et de sécurité;
- m) est responsable des questions qui relèvent des classes d'emplois MHM et EL.

\*4.62 Dans le cas d'une unité de négociation non nationale, les fonctions énumérées au paragraphe 4.61 sont exercées par la dirigeante ou le dirigeant national des griefs à moins que le Conseil exécutif national ne décide qu'elles doivent être la responsabilité d'une autre personne.

\*4.63 La dirigeante ou le dirigeant national des griefs établit des communications avec les membres du Syndicat qui ont la responsabilité de s'occuper des griefs des travailleurs et travailleuses afin de les aider à devenir les défenseurs les plus efficaces des droits des travailleuses et travailleurs.

Elle ou il fait des recommandations, par l'intermédiaire des directrices ou directeurs nationaux, aux conférences régionales, aux dirigeantes ou dirigeants locaux et aux déléguées ou délégués d'atelier dans la lutte quotidienne pour la défense des droits contractuels des membres.

Elle ou il travaille avec les membres délégués aux réunions nationales et régionales des présidentes et présidents et leur enseigne comment préparer efficacement un arbitrage et comment procéder lors des auditions.

Elle ou il uniformise la procédure de règlement des griefs à l'intérieur de la même unité de négociation et les formules d'enquête.

Elle ou il élabore et met en œuvre un plan pour recourir aux plaideuses et plaideurs.

\*4.64 La dirigeante ou le dirigeant national des griefs note et expose les cas où des modifications aux conventions collectives s'imposent pour protéger adéquatement les droits des membres et fait rapport de ces cas au Conseil exécutif national.

Elle ou il est reconnu comme conseiller technique aux Comités de négociation.

\*4.65 La dirigeante ou le dirigeant national des griefs prépare, compile, conserve et analyse la documentation et le matériel répondant aux besoins du Syndicat dans les domaines suivants :

- a) les tactiques et objectifs de négociation collective des employeurs;
- b) les négociations reliées aux groupes pour lesquels le Syndicat détient des certificats d'accréditation.
- c) les régimes d'assurance médicale et d'avantages;
- d) l'assurance-emploi;
- e) la retraite et les pensions (pension de retraite).

\*4.66 La dirigeante ou le dirigeant national des griefs :

- a) est responsable des domaines des accidents du travail, de l'assurance-invalidité, des blessures au travail, des régimes de retraite, des régimes de soins dentaires, des régimes de soins de la vue et de l'ouïe, du régime d'assurance chirurgicale et hospitalisation de groupe, du régime d'assurance-vie collective, de l'assurance-emploi et de tous les autres régimes d'intérêt pour les membres;
- b) se tient au courant de toutes les questions mises à jour et des lois provinciales et fédérales reliées aux sujets susmentionnés et prépare des exposés et représentations à soumettre au nom du Syndicat;
- c) travaille à fournir la protection maximale et représente les membres menacés de renvoi pour incapacité;
- d) prépare et met à jour des dépliants pour les membres dans les domaines susmentionnés;
- e) aide la dirigeante ou le dirigeant responsable de l'éducation à intégrer adéquatement les sujets susmentionnés au programme national d'éducation;
- f) prépare un document de discussion pour les rencontres pré-négociations sur les avantages des membres.

## **2<sup>e</sup> vice-présidente ou 2<sup>e</sup> vice-président national**

\*4.67 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national est dirigeant résidant et membre du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

\*4.68 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national est responsable du programme national d'éducation, voit à le réviser et à le maintenir continuellement à jour selon les besoins du Syndicat.

Elle ou il coordonne l'éducation syndicale aux paliers national, régional et local.

Elle ou il tient une base de données de tous les cours et des membres qui participent à ces cours aux paliers national, régional et local.

Elle ou il est responsable de l'élaboration et de l'administration du fonds d'éducation syndicale, dont une partie est consacrée à un programme de formation en résidence pour assurer la relève et une autre partie est consacrée au perfectionnement des compétences.

Il est reconnu que les programmes mis sur pied grâce au fonds d'éducation syndicale constituent un supplément et non un substitut aux programmes d'éducation habituels du Syndicat énoncés aux paragraphes 11.05 et 11.06 ou aux programmes d'éducation locaux.

Le nombre d'étudiantes et d'étudiants du programme de formation en résidence pour assurer la relève est établi en fonction du pourcentage de membres dans chaque région.

Elle ou il travaille dans le domaine de l'éducation à favoriser la compréhension la plus complète possible des politiques du Syndicat, du caractère de la lutte syndicale et de toutes les autres questions qui intéressent le Syndicat et le mouvement syndical en général.

Elle ou il établit un programme positif d'éducation des membres du Syndicat sur la santé et la sécurité afin d'informer les membres :

- a) des droits et obligations des travailleurs et travailleuses, des employeurs et du gouvernement tels que prévus dans la législation pertinente et dans les conventions collectives;
- b) de la procédure appropriée qui doit être suivie pour assurer l'exercice efficace de tous leurs droits;
- c) des moyens pratiques de reconnaître et de résoudre les problèmes relatifs à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail.

Elle ou il prépare pour toutes les sections locales un programme de formation relatif au contrôle, dans les lieux de travail, du bruit, de l'éclairage, de la température, de l'humidité, de la poussière, de l'oxyde de carbone, etc.

\*4.69 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national prépare des programmes d'éducation permanents concernant les politiques du Syndicat, les campagnes que le Syndicat doit mener contre un employeur et les adversaires du mouvement syndical.

Elle ou il informe les membres et favorise l'éducation syndicale par le biais de communiqués, de bulletins et d'articles dans le journal national.

\*4.70 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national prépare, réunit et maintient un approvisionnement adéquat de documentation et de matériel pertinents aux besoins du Syndicat dans les domaines suivants :

- a) éducation et information pour les nouveaux membres;
- b) éducation au palier local pour tous les membres;

- c) éducation sur les devoirs et responsabilités des dirigeantes ou dirigeants locaux et des déléguées ou délégués d'atelier;
- d) éducation des dirigeantes et dirigeants à plein temps du Syndicat;
- e) documentation sur la négociation collective, les tactiques et les objectifs des employeurs.

Elle ou il s'assure aussi que chaque bureau régional possède un matériel audiovisuel adéquat, tel que décidé par le Conseil exécutif national.

\*4.71 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national est responsable de la préparation de cours concernant :

- a) l'histoire du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
- b) l'histoire du mouvement ouvrier en général;
- c) les structures syndicales à tous les paliers;
- d) l'administration d'une section locale;
- e) l'assurance-emploi;
- f) les accidents du travail;
- g) les lois sur les relations de travail;
- h) les lois régissant la fonction publique;
- i) les lois régressives et antisyndicales;



- j) les procédures d'appel;
- k) la préparation d'un arbitrage;
- l) l'audition des griefs;
- m) la préparation d'un grief;
- n) les dangers de la démocratie industrielle;
- o) la retraite et la pension, (ex. les régimes de retraite);
- p) l'orientation et la philosophie du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et du mouvement ouvrier;
- q) les communications;
- r) le développement du leadership;
- s) la santé et la sécurité au travail;
- t) les problèmes des femmes travaillant à la Société canadienne des postes et les problèmes des travailleuses en général;
- u) les systèmes de mesure du travail;
- v) les déléguées et délégués sociaux;
- w) les envois sans adresse.

\*4.72 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national travaille pour assurer l'égalité des femmes et des groupes revendiquant l'équité en milieu de travail et au sein du Syndicat.

Elle ou il contribue à l'éducation de nos membres en matière de condition féminine et encourage et facilite la participation des femmes membres du STTP aux activités syndicales par l'éducation syndicale, les publications et d'autres méthodes.

Elle ou il est responsable de toutes les questions qui touchent les programmes d'égalité, les programmes d'équité salariale et les droits de la personne.

\*4.73 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national assiste aux conférences régionales et aux séminaires d'éducation syndicale aussi souvent que possible.

\*4.74 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national travaille dans certains domaines en collaboration avec les autres dirigeantes ou dirigeants du Comité exécutif national, les directrices ou directeurs nationaux et toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant des sections locales par l'intermédiaire des directrices ou directeurs nationaux et plus particulièrement avec la dirigeante ou le dirigeant national des griefs au niveau de l'arbitrage de griefs.

### **3<sup>e</sup> vice-présidente ou 3<sup>e</sup> vice-président national**

\*4.75 La 3<sup>e</sup> vice-présidente ou le 3<sup>e</sup> vice-président national est une dirigeante ou un dirigeant résidant et membre du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

\*4.76 Les fonctions de la 3<sup>e</sup> vice-présidente ou du 3<sup>e</sup> vice-président national comprennent :

Être responsable de la mise en oeuvre des politiques d'organisation et de recrutement du Syndicat adoptées par le Conseil exécutif national.

La 3<sup>e</sup> vice-présidente ou le 3<sup>e</sup> vice-président national est responsable de l'organisation, et le travail à exécuter dans le domaine de l'organisation comprend :

- a) la préparation des bulletins mensuels traitant de l'organisation et de mises à jour concernant les campagnes du Syndicat;
- b) la préparation de dépliants pour les nouveaux membres;
- c) la préparation de documents pour les dirigeants, dirigeantes, déléguées et délégués d'atelier pour les aider dans leur travail;
- d) la mise sur pied de méthodes et solutions pour mobiliser les membres à des fins syndicales et pour les mobiliser en vue des luttes à mener contre un employeur;
- e) le recrutement;
- f) l'organisation des étapes préparatoires et des structures de grève;
- g) l'organisation des campagnes de recrutement en vue de l'obtention de nouvelles unités d'accréditation;
- h) l'organisation de campagnes d'information sur des questions précises;
- i) l'organisation de campagnes pour regrouper les sections locales;
- j) l'organisation des non-syndiquées et non-syndiqués.

\*4.77 La 3<sup>e</sup> vice-présidente ou le 3<sup>e</sup> vice-président national travaille en étroite collaboration avec la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national à la mise sur pied et à la préservation d'un réseau de communications entre les membres et les divers paliers du Syndicat.

Elle ou il est responsable de la mise en oeuvre des campagnes et programmes du Syndicat, incluant ceux menés conjointement avec le mouvement syndical et les coalitions et ceux reliés aux négociations.

\*4.78 Elle ou il est responsable de :

- a) préparer un plan annuel de syndicalisation des non-syndiqués. Le plan doit comporter :
  - i) les groupes cibles;
  - ii) l'emplacement de chaque groupe cible;
  - iii) les ressources nécessaires;
  - iv) la durée prévue de la campagne;
  - v) un budget pour chaque campagne.

La dirigeante ou le dirigeant est responsable de soumettre le plan à l'approbation du Conseil exécutif national.

- b) fournir des rapports d'étape lors de chaque réunion du Conseil exécutif national. De plus, elle ou il fournit au Conseil exécutif national, tous les six mois, un rapport détaillé de toutes les campagnes de syndicalisation du STTP;

- c) elle ou il reçoit, dès son élection, une formation approfondie sur l'organisation syndicale;
- d) veiller à la formation des organisatrices et organisateurs syndicaux sur le terrain;
- e) veiller à la mise sur pied initiale de la campagne de syndicalisation dans la section locale cible, en collaboration avec les organisatrices ou les organisateurs affectés à la campagne et la dirigeante ou le dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation de la région où la campagne a lieu;
- f) veiller à l'obtention, à l'élaboration et à la production du matériel et de l'information nécessaires pour mener les campagnes. La documentation doit inclure de l'information sur le STTP et être préparée en collaboration avec la vice-présidente ou le vice-président national responsable de l'éducation.

#### **4<sup>e</sup> vice-présidente ou 4<sup>e</sup> vice-président national**

\*4.79 La 4<sup>e</sup> vice-présidente ou le 4<sup>e</sup> vice-président national est une dirigeante ou un dirigeant résidant et membre du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

\*4.80 La 4<sup>e</sup> vice-présidente ou le 4<sup>e</sup> vice-président national est responsable de toutes les questions reliées à la dotation en personnel et à l'évaluation des itinéraires.

Les principaux domaines de responsabilité de la 4<sup>e</sup> vice-présidente ou du 4<sup>e</sup> vice-président national sont :

- a) le contrôle du progrès de l'évaluation des itinéraires et tournées à l'échelle nationale;

- b) l'éducation syndicale en matière d'évaluation des itinéraires et tournées et la préparation de cours;
- c) le contrôle de la dotation en personnel à l'échelle nationale;
- d) l'aide aux sections locales et régions dans le domaine de l'évaluation des itinéraires et de la dotation en personnel;
- e) la participation aux consultations en matière de dotation en personnel et d'évaluations des itinéraires et tournées.

\*4.81 La 4<sup>e</sup> vice-présidente ou le 4<sup>e</sup> vice-président national travaille de concert avec la dirigeante ou le dirigeant responsable de l'éducation, élabore un cours d'éducation approfondi pour le Système de mesure des itinéraires de facteurs et factrices (SMIFF) et le Système d'organisation de la somme de travail des courriers des services postaux (SOSTCSP) ou tout autre système de mesure pouvant être introduit.

Elle ou il travaille de concert avec les dirigeantes ou dirigeants responsables des griefs et de l'arbitrage lorsque des plaintes surviennent à cause du SMIFF, du SOSTCSP, des articles, des annexes ou lettres contenus dans la convention collective reliés aux systèmes susmentionnés ou à tout autre système de mesure du travail pouvant être introduit.

\*4.82 La 4<sup>e</sup> vice-présidente ou le 4<sup>e</sup> vice-président national :

- a) est autorisé à retenir les services d'experts dans le domaine des normes du travail, au besoin, pour mettre à l'essai les valeurs de temps élémentaires, les méthodes ou normes de travail ainsi que pour les arbitrages, notamment dans ce domaine, en accord avec les décisions prises par le Comité exécutif national ou le Conseil exécutif national;

- b) étudie toutes les normes actuelles et soumet ses conclusions au Comité exécutif national pour qu'il y donne suite;
- c) se tient au courant de tous les faits nouveaux et de l'introduction de nouvelles procédures par l'employeur pour assurer la mise en oeuvre adéquate des valeurs attribuées au travail quotidien des membres;
- d) est responsable de tous les problèmes reliés à la charge de travail et agit à titre de conseillère ou conseiller dans le cadre des consultations tenues en vue de résoudre ces problèmes;
- e) prépare un document de discussion pour les rencontres pré-négociations reliées aux systèmes susmentionnés.

### **Directrices ou directeurs nationaux**

\*4.83 Les directrices et directeurs nationaux sont membres du Conseil exécutif national.

Les bureaux des directrices et directeurs nationaux sont situés dans les villes qui suivent :

Région de l'Atlantique	Halifax
Région du Québec	Québec
Région du Montréal métropolitain	Montréal
Région du Centre	Ottawa
Région du Toronto métropolitain	Toronto
Région de l'Ontario	London
Région des Prairies	Winnipeg
Région du Pacifique	New Westminster

Le Conseil exécutif national peut, par un vote majoritaire des deux tiers, changer l'emplacement du bureau régional si c'est dans le meilleur intérêt du Syndicat et des membres.

Elle ou il est pourvu des moyens et du personnel nécessaires au fonctionnement efficace du bureau.

Elle ou il voit au paiement par chèque des dépenses générales du bureau, y compris le versement des allocations quotidiennes aux membres, et des autres dépenses liées aux activités du Syndicat telles que les conférences régionales, les séminaires d'éducation syndicale, etc.

\*4.84 Chaque directrice ou directeur national contribue à la direction de sa région dans tous les aspects de l'activité syndicale, des problèmes de tous les jours et des luttes propres aux négociations. Elle ou il travaille à la sensibilisation syndicale des dirigeantes et dirigeants et des membres des sections locales et participe activement à la promotion des politiques du Syndicat.

Elle ou il aide les dirigeantes et dirigeants locaux dans tous les aspects de leur travail et les informe de toutes les questions majeures ayant des répercussions sur les membres.

\*4.85 La directrice ou le directeur national est un élément-clé dans le fonctionnement du syndicat national. Elle ou il est en même temps un lien vivant entre les membres de sa région et le reste du Syndicat par l'intermédiaire du Conseil exécutif national.

\*4.86 La directrice ou le directeur national :

- a) préside toutes les réunions du Comité exécutif régional avec droit de vote, coordonne toutes les activités des membres du Comité exécutif régional et rend compte au Conseil exécutif national des activités et décisions du Comité exécutif régional;



- b) discute et transmet au Conseil exécutif national les recommandations du Comité exécutif régional concernant tous les problèmes relatifs à l'application des statuts, des politiques nationales et toute décision que pourrait prendre le Conseil exécutif national pour les besoins des membres;
- c) veille à la mise sur pied d'un comité de résolution des conflits au palier régional pour aider les membres aux prises avec un conflit avant qu'une plainte ne soit soumise aux termes du processus disciplinaire.

\*4.87 La directrice ou le directeur national de la région a la responsabilité immédiate de la dirigeante ou du dirigeant régional des griefs, de la dirigeante ou du dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation et des permanentes ou permanents syndicaux de la région, et elle ou il fait parvenir des copies de leurs rapports à la présidente ou au président national.

\*4.88 Les dépenses des réunions annuelles du Comité exécutif régional, des permanentes et permanents syndicaux régionaux et des présidentes et présidents des sections locales sont payées selon les dispositions du paragraphe 7.42.

\*4.89 La directrice ou le directeur national, avec l'aide des vice-présidentes et vice-présidents nationaux, encourage l'unification des sections locales dans les régions afin de rendre le travail d'éducation syndicale plus efficace et afin de permettre aux régions, là où c'est possible, de maintenir des dirigeantes ou dirigeants à temps partiel ou à plein temps et ainsi faciliter le service à de tels regroupements de sections locales.

\*4.90 La directrice ou le directeur national de chaque région travaille au regroupement des sections locales et les incite à se fusionner lorsqu'il est opportun de le faire. Elle ou il prépare des projets de règlement pour atteindre ces objectifs.

Elle ou il recommande au Conseil exécutif national de fusionner des sections locales lorsqu'il est d'avis qu'une telle décision devrait être prise.

\*4.91 La directrice ou le directeur national exerce un contrôle sur l'affiliation aux conseils du travail et fait respecter le paragraphe 9.42 des présents statuts :

- a) elle ou il est responsable de la coordination de la liaison du Syndicat avec les centrales syndicales de sa région;
- b) elle ou il dirige la délégation du Syndicat aux fédérations provinciales du travail dans sa région.

\*4.92 Les directrices et directeurs nationaux doivent encourager toutes les sections locales à tenir les élections de leur Comité exécutif local dans un délai maximal de six mois suivant chaque congrès quadriennal et pour la durée du mandat de quatre ans dans le but d'uniformiser le travail de toutes les dirigeantes et de tous les dirigeants du Syndicat aux différents paliers.

\*4.93 La directrice ou le directeur national recommande la mise en tutelle d'une section locale dans les cas suivants :

- a) la section locale n'a pas de règlements locaux;
- b) la section locale n'a pas de comité exécutif;
- c) la section locale ne s'affilie pas ou ne paie pas ses frais d'affiliation au conseil du travail de sa région si un tel conseil existe;
- d) la section locale ne transmet pas d'états financiers annuels à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national;

- e) la section locale utilise les fonds à d'autres fins que des fins syndicales;
- f) la section locale ne tient pas de réunions mensuelles des membres ou au moins six réunions par année;
- g) la section locale ne participe pas aux conférences régionales, aux réunions des présidentes et présidents des sections locales ou à toute autre réunion tenue en vertu des présents statuts, et ce, de façon continue.

### **Conseil national des syndics**

\*4.94 Chaque conférence régionale précongrès élit un syndic officiel constituant le Conseil national des syndics. Les syndics ne doivent occuper aucun poste de dirigeante ou dirigeant national, dirigeante ou dirigeant régional ou permanente ou permanent syndical et ne peuvent cumuler d'autres fonctions au palier national ou régional en conflit avec leurs fonctions de syndic.

\*4.95 La conférence régionale élit également deux syndics suppléants appelés à remplacer en cas de longue maladie de trois semaines ou plus, ou en cas de vacance tel que défini au paragraphe 3.38. Les syndics suppléants sont élus selon un ordre de priorité: le 1<sup>er</sup> syndic suppléant devient le syndic officiel en cas de vacance à ce poste et le 2<sup>e</sup> syndic suppléant devient le 1<sup>er</sup> syndic suppléant en cas de vacance à ce poste.

\*4.96 La secrétaire-trésorière nationale ou le secrétaire-trésorier national convoque une réunion du Conseil national des syndics avant la fin de l'année civile au cours de laquelle se déroule le congrès. Lors de cette première vérification, le Conseil national des syndics élit une présidente ou un président, ainsi qu'une secrétaire ou un secrétaire.

\*4.97 La présidente ou le président du Conseil national des syndics convoque une réunion annuelle du Conseil national des syndics au bureau national du Syndicat.

Le Conseil national des syndicats peut aussi être convoqué par le Conseil exécutif national par l'entremise de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national.

\*4.98 Le Conseil national des syndicats est en général chargé d'examiner les finances et les biens du Syndicat.

\*4.99 Le Conseil national des syndicats a le droit d'exiger un compte rendu détaillé de toute transaction financière effectuée par le Syndicat ou en son nom.

\*4.100 Le Conseil national des syndicats :

- a) exige que le Syndicat soit suffisamment assuré pour se protéger contre tout risque raisonnable de perte, y compris les pertes attribuables à la malhonnêteté;
- b) choisit, après ratification du Conseil exécutif national, une firme de comptables agréés pour vérifier les opérations financières du Syndicat. Les vérificateurs et vérificatrices s'en tiennent à leurs fonctions d'examiner les livres, pièces justificatives et documents nécessaires pour émettre un certificat de vérification;
- c) vérifie tous les livres de la trésorerie nationale, exerce une surveillance générale sur les biens du Syndicat, examine les dépenses pour vérifier si elles sont en accord avec les statuts, les résolutions adoptées au congrès et les décisions prises par le Conseil exécutif national, y compris les recommandations visant à effectuer des recherches pour l'investissement des fonds du Syndicat;
- d) examine les comptes et les dépenses de toutes les dirigeantes et tous les dirigeants nationaux et régionaux et des permanentes et permanents syndicaux ainsi que tous les biens et les archives du Syndicat;

- e) rend compte dans son rapport de l'état des fonds et des comptes du nombre de membres en règle, de la vérification de l'effectif, de la vérification des précomptes et de tout autre renseignement jugé nécessaire à une bonne et saine administration du Syndicat;
- f) vérifie si des chèques ont été émis, pour des comptes de dépenses incomplets ou non autorisés, à une dirigeante ou un dirigeant national ou à une dirigeante ou un dirigeant régional ou à une permanente ou un permanent syndical national ou régional à l'encontre des paragraphes 7.53 à 7.59 et il rapporte de telles situations au Conseil exécutif national et dans son rapport écrit au congrès;
- g) fait un rapport écrit de ses constatations et de ses recommandations au Conseil exécutif national. Les rapports doivent être soumis aux membres du Conseil exécutif national en réunion conjointe avec le Conseil national des syndicats pour explications, éclaircissements et discussions des rapports.

\*4.101 Tous les rapports du Conseil national des syndicats sont publiés intégralement dans le journal national ainsi que les réponses, les observations et les mises au point du Conseil exécutif national, en rapport avec les recommandations et les constatations du Conseil national des syndicats. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national envoie le texte complet du rapport du Conseil national des syndicats et le texte complet des réponses, des observations et des mises au point du Conseil exécutif national relativement aux recommandations et constatations du Conseil national des syndicats, à chaque section locale dans les 30 jours suivant la présentation du rapport au Conseil exécutif national.

\*4.102 Le Conseil national des syndicats soumet un rapport signé accompagné de ses recommandations au congrès national.

\*4.103 Le Conseil national des syndicats peut soumettre des résolutions au congrès national, selon les exigences des statuts. Ces résolutions doivent traiter exclusivement des devoirs et des obligations du Conseil national des syndicats ou être en rapport avec le travail du Conseil national des syndicats.

### **Devoirs généraux des dirigeantes et dirigeants**

\*4.104 Toute dirigeante ou tout dirigeant du Syndicat doit se faire un devoir particulier de respecter et de mettre à exécution les politiques nationales adoptées par le congrès ou par les membres lors d'un référendum, et les décisions du Conseil exécutif national.

\*4.105 Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants résidents et les directrices et directeurs nationaux sont tenus de faire rapport aux membres, par un article semestriel dans le journal national, de leurs activités et de leurs réalisations dans la mise en œuvre des politiques nationales.

\*4.106 Une demande, une réponse ou une demande d'intervention déposée au nom du Syndicat devant un conseil des relations de travail ou un tribunal semblable, y compris une demande d'accréditation, peut être signée au nom du Syndicat :

- a) par la présidente ou le président national, la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national, la dirigeante ou le dirigeant national des griefs, la 3<sup>e</sup> vice-présidente ou le 3<sup>e</sup> vice-président national, une directrice ou un directeur national, ou
- b) par toute personne autorisée quand besoin est par le Conseil exécutif national.

## **ARTICLE 5**

### **Conférences régionales Comités exécutifs régionaux Dirigeantes et dirigeants régionaux Permanentistes et permanents syndicaux régionaux Réunion nationale des présidentes et présidents Réunions régionales des présidentes et présidents**

5.01 Chaque région tient une conférence régionale entre quatre et douze mois avant le congrès national ou au début de la négociation collective pour une unité de négociation nationale.

5.02 Le Conseil exécutif national produit un document de travail avant chaque conférence régionale et le publie suffisamment à l'avance de manière à permettre aux sections locales de tenir des réunions d'au moins une journée pour passer en revue le document et en discuter. Le Conseil exécutif national discute du moment où se déroulent ces réunions. Chaque section locale assume le coût de ces réunions.

5.03 Les sections locales doivent étudier en assemblée régulière le document de travail du Conseil exécutif national, adopter des résolutions en conséquence et transmettre ces résolutions aux conférences régionales pré-congrès, au congrès national ou au Conseil exécutif national, selon le cas, avec copie à la directrice ou au directeur national de la région concernée lorsqu'une résolution n'est pas destinée à une conférence régionale.

Les sections locales doivent faire parvenir au bureau de la directrice ou du directeur national de la région les résolutions qu'elles veulent soumettre à une conférence régionale au moins 45 jours avant l'ouverture de cette conférence.

## **Représentation aux conférences régionales**

5.04 Les délégations aux conférences régionales sont réparties de la façon suivante : toute section locale a droit à une déléguée ou un délégué si elle compte de 1 à 50 membres; à deux déléguées ou délégués si elle compte de 51 à 100 membres; et à une déléguée ou un délégué supplémentaire pour chaque tranche de 50 membres jusqu'à concurrence de 20 déléguées ou délégués pour 1 000 membres et ensuite, à une déléguée ou un délégué supplémentaire pour chaque tranche de 75 membres.

5.05 Les critères pour établir les délégations dont il est question au paragraphe 5.04 sont les suivants :

Déterminer le nombre de déléguées ou délégués des sections locales aux conférences régionales, basé sur le dernier jour du troisième mois qui précède la conférence régionale, calculé en fonction du nombre de cartes de membres dans les fichiers du bureau national, augmenté du nombre de cartes de membres expédiées par la section locale et dont les informations ont été expédiées sur la formule appropriée au bureau national, diminué du nombre de membres qui ont quitté la section locale ou l'unité de négociation.

5.06 Les résolutions qui doivent être étudiées lors d'une conférence régionale doivent toutes parvenir à la directrice ou au directeur national au moins 45 jours avant la tenue de cette conférence et la directrice ou le directeur national fait parvenir des copies de ces résolutions à toutes les déléguées et tous les délégués de même qu'un ordre du jour pour la conférence au moins deux semaines avant l'ouverture de cette conférence.

Le Comité exécutif régional a le droit de soumettre des résolutions aux conférences régionales.



5.07 En collaboration avec les dirigeantes et dirigeants du Comité exécutif régional et les permanentes et permanents syndicaux régionaux, la directrice ou le directeur national forme, dans sa région, un Comité régional de résolutions composé de dirigeantes ou dirigeants régionaux, de permanentes ou permanents syndicaux régionaux, de dirigeantes ou dirigeants à plein temps des sections locales de la région et de huit dirigeantes ou dirigeants locaux de huit sections locales différentes choisies par le Comité exécutif régional. La directrice ou le directeur national est responsable de ce comité et veille à ce qu'il soit composé d'un nombre égal d'hommes et de femmes.

Le mandat du Comité régional de résolutions est d'une durée égale à celui des dirigeantes et dirigeants nationaux.

5.08 Si un des membres du Comité régional de résolutions ne peut assister à la rencontre, la directrice ou le directeur national, avec les autres membres du Comité exécutif régional, peut nommer une remplaçante ou un remplaçant pour avoir la représentativité voulue au comité.

5.09 Le syndicat national paie les salaires perdus aux personnes qui ne sont pas des dirigeantes ou dirigeants locaux à plein temps du Comité régional de résolutions pendant la période de temps où elles sont tenues de participer aux rencontres du comité pré-conférence.

5.10 Le Comité régional de résolutions se réunit avant la tenue de la conférence régionale afin de réviser toutes les résolutions soumises, les regrouper par sujet et les fusionner selon l'objet, de rédiger un texte, de faire toutes les modifications requises aux fins de concordance, et de déterminer l'ordre de présentation à la conférence régionale.

5.11 La directrice ou le directeur national ou sa remplaçante ou son remplaçant désigné parmi le Comité exécutif régional préside les conférences régionales et a le droit de vote.

Elle ou il nomme un sergent d'armes qui doit être en fonction avant l'arrivée des déléguées et délégués à la conférence.

5.12 Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants régionaux et permanentes et permanents syndicaux régionaux assistent aux conférences régionales avec droit de vote.

La délégation aux conférences régionales est celle indiquée au paragraphe 5.04.

5.13 La directrice ou le directeur national ou le suppléant qu'il désigne doit, au plus tard dans les 45 jours suivant chaque réunion, soumettre à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national un rapport détaillé des dépenses des déléguées et délégués et de toute autre dépense, accompagné de pièces justificatives.

### **Comité exécutif régional**

5.14 Dans chaque région, il y a un Comité exécutif régional formé :

- a) de la directrice ou du directeur national de la région;
- b) de la dirigeante ou du dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation;
- c) de la dirigeante ou du dirigeant régional des griefs.

Le Comité exécutif régional s'occupe de la rédaction des griefs pour toutes les sections locales sauf celles qui ont les services d'au moins une dirigeante ou un dirigeant à plein temps et celles qu'il estime être en mesure de s'occuper de la rédaction de leurs griefs. Dans le cas d'une unité nationale de négociation, il s'occupe aussi des griefs à compter du deuxième palier. Il s'occupe de plus des arbitrages.

Le Comité exécutif régional, sous la direction du Conseil exécutif national, forme et éduque les permanentes et permanents syndicaux et les dirigeantes et dirigeants à plein temps des sections locales pour s'occuper des arbitrages, des appels, des demandes d'indemnisation en cas d'accidents du travail et d'assurance-emploi, de même que tous les autres services pour le bien des membres en conformité avec les principes défendus par le Syndicat.

5.15 Le Comité exécutif régional a la responsabilité d'établir un réseau de communication entre le bureau régional et les sections locales durant un conflit et d'aider les sections locales dans la préparation et la mise en place des structures de grève. Il a la responsabilité de solliciter des sections locales des rapports réguliers sur le progrès de la grève et les activités des sections locales. Tous les renseignements pertinents sont communiqués à toutes les sections locales de la région et doivent comprendre les activités des membres et l'appui reçu d'autres organismes.

5.16 Les responsabilités du Comité exécutif régional sont de :

- a) promouvoir le programme national d'éducation syndicale au palier régional en collaboration avec la 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national;
- b) faire des recommandations à la dirigeante ou au dirigeant national des griefs pour le renvoi à l'arbitrage de certains griefs;
- c) voir à l'organisation matérielle et à la préparation des programmes des conférences régionales, y compris la préparation d'un ordre du jour prévoyant une période de temps pour une réunion de la délégation des femmes;

Le Comité exécutif régional voit à ce que des sessions d'équité à l'intention des hommes soient prévues en même temps que se déroulent les réunions des femmes. Ces réunions doivent porter, entre autres, sur le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, la discrimination fondée sur les limitations fonctionnelles, la violence faite aux femmes et toutes les formes de violence.

Sur recommandation de la ou des représentantes du Comité national des femmes de la région, le Comité exécutif régional organise des séances d'équité mixte (femmes/hommes), sur des questions touchant les femmes de la région.

Lors des conférences régionales et des séminaires d'éducation, le Comité exécutif régional met un endroit pour se réunir à la disposition des groupes revendiquant l'équité à l'intérieur du Syndicat. Un service d'interprétation dans la langue des signes est offert, au besoin.

Le Comité exécutif régional veille à ce que les bureaux syndicaux, les lieux de travail et les activités syndicales soient pleinement accessibles.

- d) faire des recommandations au Conseil exécutif national concernant les programmes d'organisation, d'éducation et tout autre programme ayant pour objectif d'appliquer et de faire appliquer les statuts, les politiques nationales et les décisions du Conseil exécutif national;

- e) fournir des services techniques à toutes les sections locales concernant le respect de la convention collective, la procédure de griefs, les politiques nationales en rapport avec les rencontres syndicales-patronales, l'éducation syndicale, l'organisation dans les sections locales, les services sociaux tels que l'aide aux membres concernant les problèmes d'assurance-emploi, d'accident du travail, etc.; inscrire une réunion à l'horaire au moins une fois entre les congrès, réunion qui doit être tenue dans chaque section locale de sa région à laquelle assistera un membre du Comité exécutif régional ou une permanente ou un permanent syndical;
- f) appliquer les mandats des conférences régionales dans tous les domaines de la vie syndicale à condition que ces mandats soient en accord avec les statuts, les politiques nationales et les décisions du Conseil exécutif national;
- g) faire connaître et défendre les opinions de la région au sein des conseils du travail et de la fédération provinciale du travail, à condition que ces opinions soient en accord avec les statuts, les politiques nationales et les décisions du Conseil exécutif national;
- h) coordonner les actions des sections locales dans le but d'assurer l'efficacité des programmes nationaux;
- i) uniformiser l'orientation du Syndicat dans les sections locales en se basant sur les statuts, les politiques nationales, les décisions du Conseil exécutif national et les objectifs fondamentaux du mouvement syndical;

- j) expliquer à la section locale toute décision de renvoyer ou de ne pas renvoyer un grief à l'arbitrage, grief qui avait été recommandé pour renvoi à l'arbitrage par la section locale, en envoyant une copie de la recommandation à la section locale;
- k) uniformiser l'orientation des sections locales sur la santé et la sécurité, faire des recommandations au Conseil exécutif national sur les programmes de santé et de sécurité et aider les sections locales à élaborer leurs propres programmes de santé et de sécurité;
- l) nommer, au début de chaque mandat, la dirigeante ou le dirigeant ou la permanente ou le permanent syndical qui, dans la région, sera responsable de la coordination du travail relatif aux droits de la personne accompli par les sections locales, les membres du Comité national des droits de la personne et du Comité exécutif régional;
- m) nommer, au début de chaque mandat, la dirigeante ou le dirigeant ou la permanente ou le permanent syndical qui, dans la région, sera responsable de la coordination du travail relatif à l'égalité des femmes accompli par les sections locales, les membres du Comité national des femmes et du Comité exécutif régional.

5.17 Le Comité exécutif régional tient au moins une réunion par semaine pour mettre en oeuvre les objectifs décrits plus haut et pour régler les questions d'ordre administratif au palier régional. Un procès-verbal doit être préparé pour chaque réunion et une copie est envoyée à la présidente ou au président national à titre d'information pour le Comité exécutif national et le Conseil exécutif national.

5.18 Toute décision prise par le Comité exécutif régional à l'encontre des statuts, des politiques nationales ou des décisions prises par le Conseil exécutif national est nulle et non avenue.

## **Dirigeantes et dirigeants régionaux**

5.19 Les responsabilités de la dirigeante ou du dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation sont les suivantes :

- a) elle ou il est membre du Comité exécutif régional;
- b) elle ou il promeut, organise et dispense l'éducation syndicale dans la région en accord avec les programmes établis par la 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national;
- c) elle ou il s'occupe du domaine de l'organisation dans la région en collaboration avec la 3<sup>e</sup> vice-présidente ou le 3<sup>e</sup> vice-président national;
- d) elle ou il prépare et soumet au Comité exécutif régional des programmes au niveau de l'éducation et de l'organisation sous réserve des décisions du Conseil exécutif national, des statuts et des politiques nationales;
- e) au besoin, elle ou il aide la dirigeante ou le dirigeant régional des griefs;
- f) elle ou il travaille en collaboration avec la directrice ou le directeur national et la dirigeante ou le dirigeant régional des griefs et selon les directives du Conseil exécutif national, les statuts et les politiques nationales;
- g) elle ou il participe aux réunions nationales et régionales des présidentes et présidents;

- h) elle ou il remplace la directrice ou le directeur national aux réunions du Conseil exécutif national, avec le droit de parole et le droit de vote, dans le cas de l'incapacité de la directrice ou du directeur national, y compris en ce qui concerne l'application de l'article 6;
- i) elle ou il travaille en collaboration avec la vice-présidente ou le vice-président national responsable de l'organisation à la coordination de toutes les campagnes de syndicalisation dans sa région;
- j) une fois qu'une nouvelle unité de négociation est syndiquée, elle ou il s'assure de son intégration à la structure du Syndicat au moyen de réunions et de séances d'éducation;
- k) elle ou il tient une base de données de tous les cours et des membres qui participent à ces cours aux paliers régional et local et fournit ces renseignements à la 2<sup>e</sup> vice-présidente nationale ou au 2<sup>e</sup> vice-président national;
- l) elle ou il veille à ce qu'aucun membre ne puisse reprendre un cours au palier national ou régional sans d'abord obtenir son consentement et celui de sa section locale.

5.20 Les responsabilités de la dirigeante ou du dirigeant régional des griefs sont les suivantes :

- a) elle ou il est membre du Comité exécutif régional;
- b) elle ou il participe aux réunions nationales et régionales des présidentes et présidents;



- c) elle ou il informe les membres et les sections locales de leurs droits en vertu de la convention collective et de la procédure de règlement des griefs par des communiqués, et doit, trimestriellement, publier des résumés des réponses significatives aux griefs de la région;
- d) selon les besoins de la région, elle ou il participe à la rédaction des griefs pour les sections locales et transmet des informations dans ce domaine;
- e) elle ou il auditionne les griefs, s'occupe des dossiers de griefs et de la procédure de griefs et de toute autre procédure relative à la défense des droits des membres;
- f) elle ou il s'occupe d'obtenir toute documentation concernant les services techniques à rendre aux sections locales et transmet des informations en coordonnant ce travail avec la directrice ou le directeur national, le Comité exécutif national et le Conseil exécutif national;
- g) elle ou il remplace la directrice ou le directeur national aux réunions du Conseil exécutif national avec le droit de parole et le droit de vote, si la directrice ou le directeur national et la dirigeante ou le dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation ne sont pas en mesure d'y assister;
- h) elle ou il élabore et met en œuvre un plan pour recourir aux plaideuses et plaideurs;
- i) elle ou il aide les permanentes et permanents syndicaux régionaux à présenter des dossiers à la procédure formelle d'arbitrage dans le but de réduire au minimum le recours aux avocats.

5.21 Tous les chèques émis par une région doivent porter les signatures de la directrice ou du directeur national et d'une autre dirigeante ou d'un autre dirigeant régional.

5.22 Dans le cas d'une unité de négociation nationale, des réunions pré-négociations doivent être tenues aux niveaux des sections locales et des conférences régionales. Les réunions au palier régional sont tenues entre le douzième et le quatrième mois précédant le début des négociations avec l'employeur. Toutes les sections locales de la région qui comptent des membres dans l'unité de négociation peuvent envoyer des déléguées et délégués à cette réunion.

### **Réunion nationale des présidentes et présidents**

5.23 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national convoque une réunion regroupant les dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux à plein temps, les permanentes et permanents syndicaux nationaux et régionaux et les présidentes et présidents et les dirigeantes et dirigeants à plein temps des sections locales après la signature de la convention collective dans le but d'uniformiser la procédure de griefs et l'interprétation de la nouvelle convention collective, ladite réunion étant financée conformément au paragraphe 7.42 des statuts.

### **Réunions régionales des présidentes et présidents**

5.24 Deux réunions de ce genre ont lieu entre les congrès, sauf pendant les années où une réunion nationale a lieu conformément au paragraphe 5.23. Une réunion a lieu de six à dix mois après le congrès et une autre à un moment déterminé par le Conseil exécutif national pour :

- a) étudier les conventions collectives immédiatement après leur ratification et lorsqu'il y a lieu par la suite afin de s'assurer que l'interprétation du Syndicat soit appliquée uniformément;

- b) examiner les griefs gagnés ou perdus et faire des recommandations au palier syndical approprié pour améliorer les moyens de défense des droits des travailleuses et travailleurs;
- c) analyser les décisions arbitrales relatives aux unités de négociation du Syndicat et comparer les résultats obtenus par d'autres syndicats dans la fonction publique et le secteur privé et soumettre toute recommandation et information au niveau des sections locales du Syndicat;
- d) faire rapport au palier approprié du Syndicat en vue d'en appeler des décisions arbitrales ou porter des plaintes devant le Conseil canadien des relations du travail;
- e) réviser les programmes organisationnels nationaux;
- f) sous la direction de la dirigeante ou du dirigeant national des griefs, apprendre à préparer et à présenter un arbitrage;
- g) réviser l'état de l'éducation syndicale dans la région, discuter et réviser les problèmes et les besoins des sections locales en ce qui a trait à l'éducation et faire des recommandations au palier approprié du Syndicat;
- h) aider la dirigeante ou le dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation à préparer des cours et le matériel requis pour les sessions régionales d'éducation;
- i) réviser et discuter des problèmes de santé et de sécurité dans la région et coordonner la mise en application uniforme de la convention collective dans le domaine de la santé et de la sécurité;
- j) discuter des droits de la personne.

5.25 Au moins une dirigeante ou un dirigeant du Comité exécutif national assiste à ces réunions.

5.26 Les coûts des réunions tenues conformément au paragraphe 5.24 sont payés conformément au paragraphe 7.42.

#### **\*Conférence régionale des déléguées et délégués sociaux**

\*5.27 Une conférence des déléguées et délégués sociaux est organisée tous les quatre ans dans chacune des régions. Les sommes nécessaires à ces rencontres proviennent du fonds général du Syndicat.

#### **\* Conférence nationale des unités du secteur privé**

\*5.28 Une conférence nationale des unités du secteur privé a lieu deux fois par mandat et chaque unité de négociation y délègue un membre pour la représenter. Le palier national du Syndicat rembourse le plein salaire des membres qui participent à la conférence.

## **ARTICLE 6**

### **Négociations**

#### **Principes généraux**

6.01 Le premier but du Syndicat est d'obtenir des salaires et des conditions de travail qui répondent aux besoins de ses membres. Par conséquent, la lutte que livrent les membres, les comités et les dirigeantes et dirigeants par les négociations avec les employeurs occupe une place de toute première importance dans le Syndicat.

La force, les capacités, le moral et les ressources du Syndicat n'ont pas de but plus important que l'obtention par la négociation des meilleurs résultats possibles pour les membres.

6.02 Le Conseil exécutif national doit se préparer d'avance à retenir les services d'une conseillère ou d'un conseiller syndical ou de spécialistes des plus compétents, selon qu'il le juge utile pour obtenir les meilleurs résultats possibles.

\*6.03 Les paragraphes 6.04 à 6.21 et 7.48 à 7.51 ne s'appliquent qu'à l'unité de négociation de l'exploitation postale urbaine et à l'unité de négociation des factrices et facteurs ruraux et suburbains. Dans le cas des autres unités de négociation, le Conseil exécutif national détermine des règles appropriées concernant la préparation des revendications syndicales, la composition des comités de négociation et les procédures internes conformément aux principes généraux qui découlent des paragraphes 6.04 à 6.21.

### **Préparation des revendications**

6.04 Le Conseil exécutif national retient les services d'une négociatrice ou d'un négociateur bilingue expérimenté pour conseiller l'équipe de négociation du Syndicat dans la préparation du projet de convention collective et pour toute la durée des négociations jusqu'à la ratification de la convention collective par les membres.

6.05 Au cours de la période de sept à six mois avant le début des négociations, le Conseil exécutif national convoque une réunion des directrices et directeurs nationaux qui sont membres du comité pour la préparation des revendications. La présidente ou le président national ou le membre du Conseil exécutif national qu'il désigne assiste à la réunion et a le droit de parole et de vote. La conseillère ou le conseiller et les autres spécialistes, s'il y a lieu, doivent aussi être présents, si possible.

6.06 À la première réunion, les directrices et directeurs nationaux discutent de la méthode qu'ils entendent suivre pour préparer le projet de revendications du Syndicat.

6.07 Dès leur première réunion, les directrices et directeurs nationaux élisent une ou un secrétaire et ce dernier produit un rapport des travaux et des recommandations du groupe au Conseil exécutif national.

6.08 Les directrices et directeurs nationaux travaillent à la préparation du programme de revendications du Syndicat en se basant sur les propositions des sections locales et des réunions pré-négociations régionales et gardant à l'esprit, l'expérience des dirigeantes ou dirigeants et des permanentes ou permanents syndicaux en ce qui concerne l'application des conventions collectives aux paliers local et national, telle que manifestée par les griefs et les décisions arbitrales, les travaux effectués aux réunions nationales et régionales des présidentes et présidents, et tous les autres facteurs qui influencent les négociations.

6.09 Les directrices et directeurs nationaux examinent toutes les revendications dûment soumises, les regroupent selon le sujet ou les fusionnent d'après leur objet. Toutes celles dûment soumises par les réunions pré-négociations régionales ou les sections locales qui ne sont pas adoptées à l'unanimité par les membres du comité pour être soit intégrées aux revendications proposées, soit rejetées, doivent être renvoyées au Conseil exécutif national. Elles ou ils soumettent ensuite leurs recommandations au Conseil exécutif national pour ratification et un projet adopté par le Conseil exécutif national constitue le programme des revendications du Syndicat, sous réserve du paragraphe 4.02.

### **Composition du Comité de négociation**

6.10 Le Comité de négociation du Syndicat est formé des seules personnes suivantes :

- a) un membre du Conseil exécutif national élu par celui-ci et qui agit comme négociatrice ou négociateur en chef;

- b) la dirigeante ou le dirigeant national des griefs en qualité de conseiller technique;
- c) quatre membres en règle nommés par le Conseil exécutif national. Ces membres seront automatiquement délégués à la réunion des présidentes et présidents à laquelle ils sont tenus de participer.

6.11 Le Conseil exécutif national nomme les membres du Comité de négociation en tenant compte de leur expérience dans la rédaction, l'audition et l'arbitrage des griefs et de leur expérience relative à toute autre question concernant la négociation d'une convention collective. Le Comité de négociation doit être composé d'au moins une femme, d'un francophone et d'un anglophone.

Les membres du Comité national de négociation se rendent à Ottawa au moment de leur nomination et avant le commencement des négociations pour être orientés et recevoir des explications au sujet de leurs responsabilités au sein du Comité de négociation.

Le Comité de négociation, une fois les négociations terminées, met tous les dossiers en ordre, passe en revue le processus de négociation et prépare un rapport pour le prochain comité de négociation.

### **Procédure interne**

6.12 Le Syndicat, en collaboration avec les comités exécutifs régionaux et les comités exécutifs locaux, établit un centre d'information possédant une banque de données sur toutes les questions relatives aux négociations et il transmet les informations par communiqués ou publications aux membres sur l'évolution des négociations et pour la sensibilisation aux objectifs poursuivis. Ces communiqués sur les négociations doivent être rédigés au moins une fois par semaine et doivent être mis à la disposition de tous les membres.

Les sections locales doivent faire parvenir entre autres les informations suivantes au palier régional :

- 1) genre de griefs qui peuvent influencer les négociations;
- 2) interprétations de clauses venant de l'employeur;
- 3) documentation sur des gains obtenus par d'autres Syndicats;
- 4) stratégies de négociation venant d'autres Syndicats;
- 5) tout document se rattachant à la publicité de l'employeur touchant l'unité de négociation.

Le Conseil exécutif national n'accepte aucune forme de moratoire du silence durant les négociations.

6.13 Le pouvoir du Comité de négociation se limite à négocier les demandes telles que soumises et ratifiées par le Conseil exécutif national. Ces demandes sont envoyées aux sections locales pour être soumises aux membres pour leur approbation par vote secret.

6.14 La recommandation du Comité de négociation est soumise au Conseil exécutif national.

6.15 Le Conseil exécutif national doit faire parvenir à tous les membres, à titre d'information, la liste des revendications encore en litige qui doivent être soumises à la conciliation ou à la médiation.

6.16 Les rapports majoritaires et minoritaires (s'il y a lieu), ainsi que les motifs de demander aux membres d'accepter ou de rejeter les conditions de règlement proposées ne font pas l'objet d'un vote, mais sont portées à la connaissance de l'ensemble des membres par des bulletins, des tabloïds de ratification et d'autres moyens avant le vote de ratification.



6.17 Les votes de grève se prennent par scrutin secret et doivent être immédiatement précédés d'une assemblée d'information des membres. Durant la négociation, le Conseil exécutif national obtient un mandat de grève lorsque la majorité des membres votants ont approuvé un tel mandat. La compilation de ces votes se fait pour le pays tout entier. Aucune section locale ou membre d'une section locale ne devra révéler les résultats d'un vote au niveau de la section locale tant que les résultats nationaux ne seront pas révélés. Tel que prévu par le Conseil exécutif national, les sections locales doivent envoyer tous les bulletins de vote utilisés à une vérificatrice ou un vérificateur indépendant, une fois que les résultats ont été émis par le Conseil exécutif national.

6.18 Les votes de ratification de conventions collectives se prennent par scrutin secret et doivent être immédiatement précédés d'une assemblée d'information des membres. Il y a règlement d'une négociation lorsque les conditions sont ratifiées par la majorité des membres votants, les votes étant compilés pour l'ensemble du pays. Aucune section locale ou membre d'une section locale ne devra révéler les résultats d'un vote au niveau de la section locale tant que les résultats nationaux ne seront pas révélés. Tel que prévu par le Conseil exécutif national, les sections locales doivent envoyer tous les bulletins de vote utilisés à une vérificatrice ou un vérificateur indépendant, une fois que les résultats ont été émis par le Conseil exécutif national.

Aucune section locale ne prendra de vote indépendant.

6.19 Aucun changement ne doit être apporté à la convention collective après une négociation et, s'il est nécessaire de faire une rectification, celle-ci doit être soumise à l'approbation des membres par voie de référendum.

6.20 Après que les revendications sont ratifiées, le Conseil exécutif national est responsable d'envoyer de la documentation contenant les points saillants des revendications avec des explications aux conseils du travail, aux centrales syndicales et aux sièges sociaux syndicaux.

6.21 Conjointement avec les sections locales, les directrices et directeurs nationaux sont responsables de solliciter, au début des négociations, l'appui du mouvement syndical et des autres groupes de soutien.

## **ARTICLE 7**

### **Finances**

#### **Exercice et prévisions budgétaires**

7.01 L'exercice du Syndicat est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année suivante.

7.02 Le Conseil exécutif national voit à la préparation des prévisions budgétaires annuelles selon les objectifs définis par le congrès. Une copie de ces prévisions budgétaires est expédiée à toutes les sections locales dans un délai maximal de 30 jours après leur adoption.

Le budget doit indiquer les chiffres des débours pour les 11 mois précédents avec une estimation pour le reste de l'exercice.

7.03 Seul le Conseil exécutif national peut approuver l'ajustement des prévisions budgétaires au cours d'un exercice.

7.04 Le Conseil exécutif national établit les prévisions budgétaires selon les besoins des membres de chacune des régions dans tous les domaines, pour l'application des statuts, des politiques nationales et des décisions du Conseil exécutif national et plus particulièrement en ce qui concerne l'éducation syndicale, le financement du personnel de bureau des régions, les loyers, l'équipement, l'ameublement et le matériel des bureaux régionaux. De plus, chaque membre du Comité exécutif national doit préparer des estimations budgétaires annuelles pour chacun de ses domaines de responsabilités et les soumettre au Conseil exécutif national pour approbation.

Le Conseil exécutif national ne peut approuver des prévisions budgétaires prévoyant un déficit.

Les dirigeantes et dirigeants élus qui sont responsables d'un budget reçoivent une formation sur la préparation d'un budget et les dépenses budgétaires de manière à exercer leurs responsabilités de façon responsable et transparente.

7.05 Le Conseil exécutif national tient compte des besoins additionnels quant aux réunions prévues dans les statuts, etc., pour les régions qui, à cause de circonstances particulières et extraordinaires, n'ont pu tenir ces réunions au cours de l'année précédente.

### **Cotisations et prélèvements**

7.06 Dans le cas de l'unité de négociation des employées et employés de l'exploitation urbaine de la Société canadienne des postes, la cotisation syndicale mensuelle de tous les membres et de tous les employés et employées assujettis au précompte obligatoire s'établit à 300 % du taux horaire maximal de la classe d'emplois recevant le salaire le moins élevé au sein de l'unité de négociation. Toutefois, la cotisation ne peut être inférieure à 300 % du taux horaire maximal d'une manieuse ou d'un manieur de dépêches.

Dans le cas des autres unités de négociation, la formule pour déterminer le montant de la cotisation syndicale pour chacun des groupes doit être établie par le Conseil exécutif national conformément aux principes qui se dégagent de l'alinéa précédant et aux politiques du Syndicat, mais en tenant compte des facteurs suivants : le système de classification des emplois, les niveaux de rémunération, le nombre d'employées et d'employés dans chaque catégorie d'emploi et leurs taux de salaire.

Cette formule est établie pour chacun des groupes avant la demande d'accréditation, mais dans les 60 jours qui suivent l'entrée en vigueur de la première convention collective, le Conseil exécutif national peut, malgré le paragraphe 4.02, modifier la formule sans un vote des membres mais uniquement si le système de classification des emplois, les niveaux de rémunération ou le nombre d'employées et d'employés dans chaque catégorie d'emploi ont été modifiés.

7.07 La cotisation syndicale est la même pour tous les membres et employées ou employés, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel.

7.08 Les sommes perçues à titre de cotisation sont réparties comme suit :

- a) 64 % sont versées au fonds général du Syndicat;
- b) 10 % sont versées au fonds de défense;
- c) 26 % sont retournées à la section locale.

En plus des sommes prévues à l'alinéa c) ci-dessus, les sections locales comptant 250 membres ou moins reçoivent 250 \$ par mois, les sections locales comptant 251 à 1 000 membres reçoivent 1 \$ par membre par mois et les sections locales comptant 1 001 membres et plus reçoivent 1 000 \$ par mois.

Aux fins du présent paragraphe, les sommes perçues à titre de cotisations syndicales ne comprennent pas les 2 \$ de prime pour le régime de l'assurance-vie des membres visés par la convention collective de l'exploitation postale.

7.09 Pour répondre à certains besoins, le Conseil exécutif national peut décider, à la majorité des deux tiers, d'imposer des prélèvements spéciaux à tous les membres. Ces prélèvements ne peuvent toutefois pas excéder 10 \$ en une même année.

7.10 En plus du pouvoir qui lui est conféré par le paragraphe précédent, le Conseil exécutif national peut, avec l'approbation des deux tiers de ses membres, imposer un prélèvement spécial n'excédant pas 5 \$ par mois dans le but de rembourser promptement tout emprunt obtenu conformément aux paragraphes 7.11 et 7.12.

### **Pouvoir d'emprunt**

7.11 Le Conseil exécutif national peut quand besoin est emprunter des sommes d'argent conformément au paragraphe 7.12.

Ces sommes peuvent être empruntées au crédit du Syndicat soit sous forme d'emprunt, soit de débit ou autrement, et pour effectuer de tels emprunts, le Conseil exécutif national a le pouvoir d'hypothéquer ou de placer en garantie l'ensemble ou toute partie des biens mobiliers ou immobiliers que possède actuellement ou que pourrait acquérir subséquemment le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, et d'effectuer un prélèvement spécial des membres tel qu'autorisé par les statuts nationaux aux fins de constituer un fonds de grève, afin de garantir toute dette, obligation ou emprunt, ou autre dette ou passif du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.

Avec l'autorisation des deux tiers des membres du Conseil exécutif national, ce Conseil peut, quand besoin est, déléguer à deux des dirigeantes ou dirigeants nationaux suivants, soit la présidente ou le président national, la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national ou la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national, les pouvoirs, en tout ou en partie, conférés ci-haut au Conseil exécutif national dans la mesure et de la manière déterminée par le Conseil au moment de chaque délégation de pouvoirs. À cette fin, les personnes auxquelles l'autorité aura été déléguée auront le droit, le pouvoir et l'autorité d'exécuter tous documents requis aux fins de leur donner effet.

7.12 Le pouvoir d'emprunt du Conseil exécutif national prévu au paragraphe précédant ne peut être exercé que dans les situations et aux conditions suivantes :

- a) un emprunt ne peut être contracté que pour verser des allocations de secours en cas de conflit conformément aux statuts;
- b) la décision de contracter un emprunt doit être approuvée par les deux tiers des membres du Conseil exécutif national;
- c) le montant de l'emprunt ne doit pas excéder la somme requise pour verser à tous les membres du Syndicat en grève des allocations de secours pendant huit semaines supplémentaires;
- d) un emprunt peut également être contracté pour financer l'achat, l'entretien, la réparation ou la restauration d'un immeuble.

## **Fonds du Syndicat**

7.13 Les sommes d'argent perçues par le Syndicat doivent être versées dans l'un des trois fonds suivants :

- a) fonds général;
- b) fonds de défense;
- c) fonds de réserve.

Toutes les sommes d'argent dans chacun de ces comptes doivent être déposées dans une banque (ou une autre institution financière) ou investies conformément aux lois des provinces régissant le placement d'argent par des fiduciaires, le tout selon les décisions prises de temps à autre par le Conseil exécutif national.

7.14 Les fonds du Syndicat doivent servir uniquement à des fins syndicales.

## **Fonds général**

7.15 Le fonds général est utilisé pour payer les salaires et les différentes dépenses engagées par le Syndicat conformément aux statuts, aux décisions du congrès, aux décisions prises par référendum, aux décisions du Conseil exécutif national et du Comité exécutif national.

## **Fonds de réserve**

7.16 Le fonds de réserve sert à renflouer le fonds général en cas de besoin pour toutes dépenses non prévues au budget ou lorsque des dépenses d'administration supplémentaires sont occasionnées à la suite d'un conflit de travail ou en d'autres cas d'urgence.

7.17 Le fonds de réserve est constitué par le dépôt mensuel de 5 % de tous les revenus destinés au fonds général.

Une somme égale à la moitié des revenus déposés dans le Fonds de réserve (ou 2,5 % des revenus déposés dans le Fonds général) est destinée mensuellement à l'établissement d'un fonds de financement de la syndicalisation externe.

7.18 À la fin d'un exercice, tout surplus du fonds général peut être transféré au fonds de réserve si ce surplus n'est pas requis pour le prochain exercice. Cette décision requiert l'approbation des deux tiers des membres du Conseil exécutif national.

7.19 Tout retrait du fonds de réserve requiert l'approbation des deux tiers des membres du Conseil exécutif national.

### **Fonds de défense**

7.20 Le fonds de défense sert uniquement à verser des allocations de secours aux membres lors d'un conflit général de travail.

Le Conseil exécutif national peut approuver le versement d'allocations de secours aux membres qui subissent une mesure disciplinaire pour avoir participé à des activités ou des actions collectives au cours de la négociation collective.

Les allocations de secours sont établies par le Conseil exécutif national en fonction du nombre de jours de salaire perdu et leur remboursement au Syndicat est directement assujéti à toute rectification de la mesure disciplinaire.

\* Malgré ce qui précède, jusqu'au congrès national de 2023, si, à la fin d'un exercice financier, le fonds général accuse un déficit, une somme équivalente à ce déficit est puisée à même le fonds de défense. Cette somme ne peut toutefois pas excéder la somme versée au fonds de défense pour l'exercice financier en question. Si, à la fin d'un exercice, il y a un excédent dans le fonds général, cet excédent est transféré au fonds de défense.



Le fonds de défense doit aussi servir à couvrir les frais de défense découlant d'un conflit général de travail à la suite de mesures prises contre un membre ou des membres, pourvu que la section locale concernée ait consulté le Conseil exécutif national et reçu son approbation préalable, par une majorité de ses membres, avant les débours.

7.21 Les intérêts ou bonis provenant du placement des argents du fonds de défense sont déposés au fonds de défense.

7.22 Les montants exigés pour la réadmission d'un ancien membre sont versés au fonds de défense. Il en est de même de toute aide financière reçue des autres syndicats et de toute autre source à l'occasion d'un conflit général de travail dans une unité de négociation.

7.23 Tous les membres doivent participer au piquetage ou aux structures et comités établis lors d'un conflit général de travail dans leur unité de négociation selon les modalités prévues par la section locale et le Conseil exécutif national.

Un membre a droit de recevoir une allocation de secours conformément au paragraphe 7.24 s'il ou elle participe aux activités décrites ci-dessus.

7.24 Sous réserve de la disponibilité des fonds, une allocation de secours d'un minimum de 200 \$ est versée au membre pour chaque semaine de grève.

Le Conseil exécutif national peut, par une majorité des deux tiers, fixer un montant supérieur si les circonstances le justifient.

Aux fins du présent paragraphe, une « semaine » désigne chaque période de sept jours ou plus pendant laquelle la section locale est en grève pendant cinq jours et par « grève » on entend aussi « lock-out ».

L'allocation de secours est versée au début de la semaine suivant la période mentionnée ci-dessus.

7.25 Le montant des allocations de secours est uniforme pour tous les membres du Syndicat dans l'unité de négociation concernée.

7.26 Un membre maintient son droit de recevoir des allocations de secours en autant qu'il continue de participer aux activités du conflit général de travail tout au long dudit conflit.

Aucune allocation de secours ne peut être versée par une section locale.

7.27 Aux fins de vérification, toutes les sections locales doivent émettre l'allocation de secours par chèque.

7.28 Tout retrait du fonds de défense requiert l'approbation des deux tiers des membres du Conseil exécutif national.

### **Salaires**

7.29 Le salaire de la présidente ou du président national est établi et maintenu à 1,36 fois le taux maximum d'un PO-5 conformément à la convention collective avec la Société canadienne des postes.

L'écart entre le salaire de la présidente ou du président national et celui des autres dirigeantes et dirigeants nationaux est de 2 000 \$; l'écart pour les dirigeantes et dirigeants régionaux est de 4 000 \$; l'écart pour les permanentes et permanents syndicaux est de 6 000 \$.

\* Les salaires au 17 mai 2019 sont les suivants :

Présidente ou président national	75 944,68 \$
1 <sup>re</sup> vice-présidente ou 1 <sup>er</sup> vice-président national	73 944,68 \$
Secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier national	73 944,68 \$
Dirigeante ou dirigeant national des griefs	73 944,68 \$
2 <sup>e</sup> vice-présidente ou vice-président national	73 944,68 \$
3 <sup>e</sup> vice-présidente ou vice-président national	73 944,68 \$
4 <sup>e</sup> vice-présidente ou vice-président national	73 944,68 \$
Directrices ou directeurs nationaux	73 944,68 \$
Dirigeantes ou dirigeants régionaux	71 944,68 \$
Permanent et permanents syndicaux	69 944,68 \$

Les dirigeantes et dirigeants, permanentes et permanents syndicaux ont droit à la prime d'ancienneté prévue à la convention collective des employées et employés de l'unité de l'exploitation urbaine.

7.30 Le salaire annuel prévu ci-dessus est réparti en 26 périodes de paie. Aucun salaire n'est cependant payé pour toute la durée d'une grève générale.

7.31 Les dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux et les permanentes et permanents syndicaux sont appelés à travailler régulièrement un nombre d'heures et selon des horaires qui ne sont pas soumis aux dispositions des conventions collectives régissant les membres. En conséquence, aucune rémunération additionnelle n'est versée pour des heures supplémentaires effectuées un jour férié, un jour de congé annuel, un jour de congé spécial, un jour de congé de comparution, un samedi ou un dimanche et aucun congé ou remise en temps ne peut être accordé pour compenser les heures supplémentaires ainsi effectuées.

## **Avantages sociaux**

7.32 Sous réserve du présent article, les dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux et les permanentes et permanents syndicaux jouissent des avantages prévus dans la convention collective des employées et employés de l'exploitation urbaine de la Société canadienne des postes en ce qui concerne les jours fériés, les congés annuels, le congé pour droits parentaux, tous les congés spéciaux et les congés de comparution.

7.33 La quote-part payable par l'employeur en vertu d'un régime de retraite de prestation de décès, d'assurance-invalidité et tout autre régime négocié dans le cadre de la convention collective de l'unité de négociation de la dirigeante ou du dirigeant ou de la permanente ou du permanent syndical est assumée par le Syndicat. La quote-part payable par l'employée et l'employé est assumée par la dirigeante ou le dirigeant ou la permanente ou le permanent syndical.

Le Syndicat souscrit à un régime d'assurance-maladie complémentaire tel que prévu dans la convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine pour les dirigeantes, dirigeants, permanentes et permanents syndicaux qui n'ont pas cette protection.

Dans le cas d'une dirigeante ou d'un dirigeant ou d'une permanente ou d'un permanent syndical qui ne participe pas au régime de retraite des membres, le Syndicat lui verse directement un montant correspondant à la contribution de l'employeur pour une employée ou employé gagnant le salaire maximal de la classe d'emplois recevant le salaire le moins élevé au sein de l'unité de négociation. Cette somme est versée une fois par année sous forme de montant forfaitaire.

7.34 Participant au régime d'indemnisation de la Commission des accidents du travail dans leur province, en cas de blessure dans l'exercice de leurs fonctions, les dirigeantes ou dirigeants et les permanentes ou permanents syndicaux reçoivent du Syndicat la différence entre l'indemnité et leur traitement, en autant que la Commission des accidents du travail de la province concernée reconnaisse qu'il s'agit d'un accident du travail.

7.35 Les dirigeantes ou dirigeants nationaux et régionaux et les permanentes ou permanents syndicaux bénéficient en matière de congé de maladie des mêmes avantages que ceux prévus à la convention collective des employées et employés de l'exploitation urbaine de la Société canadienne des postes. Elles ou ils sont couverts par l'assurance-salaire et, à l'épuisement de leurs congés de maladie, ils touchent les prestations d'assurance-salaire.

La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national est chargé de la comptabilité de ces congés.

7.36 Les congés de maladie accumulés et non utilisés ne sont pas payables lors de la cessation d'emploi. Ils sont toutefois de nouveau portés au crédit de la personne concernée si, dans les trois mois qui suivent la cessation d'emploi, elle est élue ou nommée à un poste national ou régional au sein du Syndicat. Dans un tel cas, les modalités prévues à la convention collective régissant les membres s'appliquent.

Les congés de maladie deviendront toutefois monnayables si un tel bénéfice est accordé par la convention collective régissant les membres. Les modalités prévues à cette convention collective s'appliqueront.

À partir du 1<sup>er</sup> mai 1983, les congés de maladie demeurent au crédit d'une dirigeante ou d'un dirigeant national et régional et d'une permanente ou permanent syndical lors de la cessation d'emploi au Syndicat si la personne concernée est réélue ou nommée à un poste au sein du Syndicat.

À partir du 1<sup>er</sup> mai 1983, les congés de maladie sont portés au crédit de la personne concernée si elle revient en tant que membre d'une unité de négociation pour laquelle le Syndicat est accrédité. Si la dirigeante ou le dirigeant travaille toujours dans une même unité de négociation, il peut faire appel à ses crédits par la suite si le membre devient malade et n'a pas suffisamment de crédits accumulés chez l'employeur pour couvrir son absence.

7.37 Le Conseil exécutif national doit, dans la mesure du possible, obliger les dirigeantes ou dirigeants nationaux et régionaux et les permanentes ou les permanents syndicaux à prendre leurs congés annuels. À cette fin, le Conseil exécutif national établit un calendrier de périodes de congés annuels en s'assurant que les services aux membres sont maintenus.

7.38 À la fin d'un exercice, le Conseil exécutif national étudie les raisons qui ont empêché une dirigeante ou un dirigeant ou une permanente ou un permanent syndical de prendre ses congés annuels. Il peut demander à la personne concernée un rapport écrit et détaillé sur les activités qui ont empêché la prise du congé annuel.

Lorsque le Conseil exécutif national juge que les raisons invoquées sont justifiées, les crédits de congés annuels non utilisés sont monnayés dès le début de l'exercice subséquent.

Lorsque le Conseil exécutif national juge que les raisons invoquées ne sont pas justifiées, il doit obliger la personne concernée à prendre ses congés annuels non utilisés selon le calendrier que le Conseil exécutif national établit en s'assurant que les services aux membres sont maintenus.

7.39 Le Syndicat paie, sur présentation d'une facture d'un déménageur reconnu, les frais de déménagement réellement engagés par une dirigeante ou un dirigeant national ou régional ou par une permanente ou un permanent syndical qui, par suite de son entrée en fonction, doit déménager. Ce même avantage s'applique lorsque la dirigeante ou le dirigeant ou la permanente ou le permanent syndical cesse d'occuper sa fonction de façon à lui permettre d'établir son domicile à l'endroit de son choix au Canada.

La dirigeante ou le dirigeant ou la permanente ou le permanent syndical qui cesse d'occuper ses fonctions peut reporter son déménagement à une date ultérieure pourvu que cette date soit déterminée au moment où il cesse d'occuper ses fonctions au Syndicat. De toute façon, la date du déménagement ne doit pas être plus d'un an après la cessation de son emploi au Syndicat.

7.40 Dans le cas où une dirigeante ou un dirigeant national ou régional ou une permanente ou un permanent syndical entre en fonction et doit déménager, le Conseil exécutif national peut, pendant une période d'un mois ou 20 jours ouvrables, mettre à sa disposition un appartement et lui verser l'allocation prévue au paragraphe 7.49.

Le Conseil exécutif national peut, si la situation le justifie, prolonger l'application de ces dispositions pour une période n'excédant pas trois mois ou soixante jours ouvrables, selon le cas.

7.41 Dans les cas où une dirigeante ou un dirigeant national ou régional ou une permanente ou un permanent syndical cesse d'occuper sa fonction au Syndicat, ce dernier :

- a) continue de lui verser son salaire pendant vingt jours ouvrables, le cas échéant, suivant la période visée au paragraphe 12.02;

- b) peut, sur décision du Conseil exécutif national, verser pendant une période d'un mois ou 20 jours ouvrables, l'allocation prévue au paragraphe 7.49 s'il est obligé de déménager et si des circonstances spéciales le justifient. Le Conseil exécutif national peut, si la situation le justifie, prolonger l'application de ces dispositions pour une période n'excédant pas trois mois ou soixante jours ouvrables, selon le cas;
- c) le présent paragraphe ne s'applique pas aux membres qui ont dû prendre un congé non payé de la Société canadienne des postes pour agir comme négociatrices ou négociateurs ou qui sont embauchés temporairement.

### **Allocations**

\*7.42 À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les dirigeantes ou dirigeants nationaux et régionaux, les permanentes ou permanents syndicaux et les déléguées ou délégués prenant part à des activités syndicales avec l'autorisation du Syndicat reçoivent les allocations quotidiennes suivantes à condition qu'ils participent pleinement à ces activités :

petit déjeuner	16,03 \$
déjeuner	16,03 \$
dîner	32,17 \$

\* Ces personnes reçoivent le remboursement du coût réel (taxes incluses) de l'hébergement jusqu'à concurrence de 187,32 \$ par jour, si une chambre d'hôtel est vraiment utilisée et sur présentation de la note. Les frais qui excèdent ce montant ne sont remboursés que sur approbation du Comité exécutif national. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national peut autoriser le paiement de notes d'hôtel soumises par après dans des situations d'urgence.



\* À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, les dirigeantes ou dirigeants nationaux et régionaux, les permanentes ou permanents syndicaux et les déléguées ou délégués prenant part à des activités syndicales avec l'autorisation du Syndicat reçoivent les allocations quotidiennes suivantes à condition qu'ils participent pleinement à ces activités :

petit déjeuner	18 \$
déjeuner	20 \$
dîner	34 \$

Autant que possible, le Syndicat tente d'obtenir des forfaits de groupe et d'établir des modes de paiement directs. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national ou une autre dirigeante ou dirigeant national désigné par le Conseil exécutif national établit une liste d'hôtels syndiqués devant être utilisés et, si possible, le Conseil exécutif national tient compte de la préférence des membres à l'égard du partage de chambre. Toutefois, aucun membre n'est contraint de partager une chambre.

Ces indemnités, y compris le montant prévu aux fins de l'hébergement, sont ajustées annuellement conformément au paragraphe 7.62.

De plus, les personnes qui doivent voyager reçoivent un billet d'avion, de train ou d'autobus selon la décision de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national. Si un autre mode de transport est utilisé, elles ou ils reçoivent en argent l'équivalent du prix d'un billet d'autobus ou de train selon celui qui est le plus élevé.

Lorsque pertinent, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national verse une indemnité de déplacement autre que le prix du billet d'autobus ou de train.

Toute personne déléguée à une activité nationale ou régionale qui n'a pas droit à une chambre d'hôtel peut, sur demande, être autorisée à utiliser un moyen de transport sécuritaire, p. ex., un taxi, pour revenir chez-elle, si l'activité a lieu en soirée et qu'elle fait partie de ses responsabilités.

\* Dans le cas d'un voyage international, la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national et la directrice ou le directeur des finances et de l'administration revoient le montant de l'allocation quotidienne indiqué au paragraphe 7.42 des statuts nationaux avant le départ. Les montants qui composent l'allocation quotidienne doivent être remboursés au taux de change du pays de destination et doivent aussi tenir compte du lieu où se déroulent les activités et de la possibilité d'y prendre des repas.

7.43 Le Syndicat, par l'entremise du Conseil exécutif national, achète une automobile pour le bureau national et une pour chaque bureau régional. Ces automobiles sont mises à la disposition de l'ensemble des dirigeantes ou dirigeants et des permanentes ou permanents syndicaux du bureau concerné.

Ces automobiles doivent être utilisées uniquement pour les affaires du Syndicat et ne peuvent en aucun cas servir à des fins personnelles.

7.44 La dirigeante ou le dirigeant national ou régional ou la permanente ou le permanent syndical qui utilise son automobile personnelle à des fins syndicales a droit à une allocation de 37 ¢ pour chaque kilomètre parcouru aux conditions suivantes:

- a) l'utilisation de l'automobile personnelle est plus avantageuse compte tenu du facteur temps et des coûts;
- b) une autorisation préalable est obtenue de la manière prévue aux paragraphes 7.53 à 7.56;

- c) le relevé de dépenses doit indiquer le point de départ, la destination et le kilométrage parcouru.

7.45 Les déléguées et délégués ne doivent pas subir de perte de salaire par suite de leur participation au congrès et de leurs déplacements pour s'y rendre et en revenir.

Dans la mesure du possible, les déléguées et délégués se prévalent des dispositions de la convention collective leur permettant de demeurer sur la liste de paie de l'employeur.

Les travailleuses et travailleurs à temps partiel et temporaires reçoivent un montant quotidien égal à celui versé aux travailleuses et travailleurs à plein temps de leur classe d'emplois respective.

Lorsqu'une déléguée ou un délégué doit prendre un congé non payé pour assister au congrès ou est congédié ou suspendu à un moment qui coïncide avec le congrès, elle ou il reçoit le salaire perdu en fonction de ses droits aux termes de sa convention collective. La directrice ou le directeur national, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, autorise les demandes de remboursement après examen des faits.

7.46 Le Syndicat paie les frais de chambre, de repas et de transport selon les critères établis par le Conseil exécutif national pour les séminaires d'éducation syndicale.

Le Conseil exécutif national a la responsabilité de négocier des arrangements avec un hôtel dont le personnel est entièrement syndiqué dans le but d'obtenir des prix globaux pour les chambres et les repas des déléguées et délégués selon les critères définis pour les séminaires d'éducation syndicale.

Si le Syndicat ne peut faire d'arrangements, les déléguées et délégués reçoivent une allocation de repas conformément au paragraphe 7.42.

7.47 Les sections locales ne doivent verser aucune allocation spéciale sous quelque forme que ce soit ni payer de salaire aux déléguées et délégués officiels assistant au congrès.

Le Conseil exécutif national bloque les ristournes des sections locales qui ne se conforment pas au paragraphe précédent.

\*7.48 Un membre qui fait partie d'un comité de négociation et qui est en congé à plein temps à cette fin et un membre qui travaille pour le Syndicat de façon temporaire reçoivent le même salaire et les mêmes avantages sociaux qu'une permanente ou un permanent syndical.

Si elle ou il reçoit déjà un salaire plus élevé d'une section locale ou du Syndicat, il continue de recevoir ce salaire.

Dans le cas d'un membre qui fait partie d'un comité de négociation et qui n'est pas libéré à plein temps, le Conseil exécutif national détermine le salaire et les avantages auxquels il a droit.

\*7.49 Lorsque nécessaire, le Syndicat loue un appartement pour chaque membre du comité de négociation. Le Syndicat leur verse une allocation représentant cinquante pour cent (50 %) des montants indiqués au paragraphe 7.42. Si les membres sont autorisés à assister ou à participer à d'autres activités syndicales pendant cette période, l'allocation indiquée au paragraphe 7.42 s'applique. Cette allocation est ajustée chaque année conformément au paragraphe 7.62.

\*7.50 S'il y a lieu, les membres d'un comité de négociation reçoivent un billet de transport aller-retour entre le bureau national et leur domicile toutes les trois semaines et peuvent utiliser le téléphone du bureau national pour communiquer avec leur famille. Tout temps consacré par les négociateurs et négociatrices pour retourner à leur domicile une fois par mois est considéré comme des heures de travail.

7.51 Les allocations pour une chambre d'hôtel et pour les repas prévues au paragraphe 7.42 ne s'appliquent pas aux membres d'un comité de négociation.

### **Autorisation de dépenses**

7.52 Toute dépense excédant 1 000 \$ qui n'est pas autorisée de façon explicite ou implicite par les statuts doit recevoir l'approbation préalable du congrès ou des membres par voie de référendum.

Toute dépense non prévue au budget ou qui aurait pour effet d'entraîner des coûts excédant les prévisions budgétaires doit être approuvée par le Conseil exécutif national avant d'être engagée. Si l'autorisation est donnée, le fonds de réserve est alors utilisé conformément au paragraphe 7.16.

Toute dépense qui aurait pour effet d'entraîner des coûts excédant les prévisions budgétaires doit être approuvée par le Conseil exécutif national avant d'être effectuée.

7.53 Les dépenses engagées au nom du Syndicat par un membre du Comité exécutif national et le versement qui lui est fait des allocations de dépenses et de transport prévues au paragraphe 7.42 doivent être autorisés par deux autres membres du Comité exécutif national.

7.54 Les dépenses engagées au nom du Syndicat par une permanente ou un permanent syndical du bureau national et le versement qui lui est fait des allocations de dépenses et de transport prévues au paragraphe 7.42 doivent être autorisés par deux membres du Comité exécutif national.

7.55 Les dépenses engagées au nom du Syndicat par une directrice ou un directeur national et le versement qui lui est fait des allocations de dépenses et de transport prévues au paragraphe 7.42 doivent être autorisés par la présidente ou le président national ou la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national et par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national.

7.56 Les dépenses engagées au nom du Syndicat par les dirigeantes ou dirigeants régionaux et par les permanentes ou permanents syndicaux d'un bureau régional de même que le versement qui leur est fait des allocations de dépenses et de transport prévues au paragraphe 7.42 doivent être autorisés par la directrice ou le directeur national de la région et par la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national.

7.57 Les directrices ou directeurs nationaux, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, sont autorisés à dépenser jusqu'à 10 000 \$ par exercice pour rembourser des déléguées ou délégués qui sont obligés de prendre un congé sans solde afin de voyager pour assister aux réunions prévues aux statuts nationaux ou aux réunions des conseils et fédérations du travail.

À l'échelle nationale, la somme maximale de 25 000 \$ peut être utilisée annuellement pour rembourser les salaires perdus des déléguées ou délégués des sections locales qui nécessitent des fonds additionnels pour satisfaire au niveau d'activité dans cette section locale pour leur participation aux rencontres statutaires du Syndicat autres que les rencontres locales et de leur participation aux réunions des conseils et fédérations du travail. Le Conseil exécutif national peut autoriser ce remboursement sur recommandation du Comité exécutif régional, en prenant en considération la participation de la section locale aux activités syndicales et la situation financière de la section locale.

7.58 Dans le but d'aider les femmes du STTP à prendre part à l'éducation syndicale, aux conférences et aux séminaires à leur intention, ainsi qu'à des tribunes parrainées par les organismes préoccupés par la condition féminine, les directrices et directeurs nationaux, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, sont autorisés à dépenser jusqu'à 10 000 \$ par exercice financier pour rembourser les frais de transport, d'hébergement, d'allocation quotidienne, d'inscription, de garde d'enfants et les salaires perdus des déléguées, sujet à l'approbation de la section locale. La recommandation de la directrice ou du directeur national tient compte de la situation financière de la section locale et de la nécessité de rehausser le niveau de participation des femmes.

Toute somme prévue au paragraphe 7.58 qui n'a pas été dépensée est réinvestie dans les régions pour aider aux activités de mobilisation approuvées par les représentantes de la région qui siègent au Comité national des femmes, et ce, selon la recommandation de la directrice ou du directeur national et sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

Les sommes accumulées sont soumises à une limite de 40 000 \$. Les sommes inutilisées excédant 40 000 \$ sont retournées au fonds général.

\*7.59 Dans le but d'aider les personnes de couleur, les personnes ayant une limitation fonctionnelle, les Autochtones et les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ) à participer à la formation syndicale, aux conférences et séminaires pour les groupes revendiquant l'équité et aux tribunes parrainées par les organismes de défense des droits de la personne, les directrices et directeurs nationaux, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, sont autorisés à dépenser jusqu'à 10 000 \$ par exercice pour rembourser les frais de transport, d'hébergement, d'allocation quotidienne, d'inscription, de garde d'enfants, les salaires perdus des déléguées et délégués autorisés de la section locale, et l'interprétation en langues ASL et LSQ.

\* La recommandation de la directrice ou du directeur national tient compte de la situation financière de la section locale et de la nécessité de rehausser le niveau de participation des personnes de couleur, des personnes ayant une limitation fonctionnelle, des Autochtones et des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ).

Toute somme prévue au paragraphe 7.59 qui n'a pas été dépensée est réinvestie dans les régions pour aider à la mise sur pied d'activités de mobilisation approuvées par les représentantes et représentants de la région qui siègent au Comité national des droits de la personne, et ce, selon la recommandation de la directrice ou du directeur national et sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

Les sommes accumulées sont soumises à une limite de 40 000 \$. Les sommes inutilisées excédant 40 000 \$ sont retournées au fonds général.

### **Non-paiement en cas de conflit de travail**

\*7.60 Pendant un conflit général de travail des employées ou employés de l'exploitation urbaine ou des FFRS de la Société canadienne des postes, aucun salaire ni indemnité ou allocation qui en tient lieu n'est versé par le Syndicat ou par une section locale à un membre qui occupe une fonction au sein du Syndicat ou d'une section locale.

Un tel membre reçoit cependant les allocations de secours s'il satisfait aux conditions prévues.

Les allocations de dépenses et de transport prévues par le Syndicat ou par une section locale sont cependant versées aux conditions habituelles si le membre participe au conflit et si des frais ont été réellement engagés.



7.61 Pendant un conflit général de travail d'une autre unité de négociation, le Conseil exécutif national détermine si une règle semblable à celle prévue au paragraphe 7.60 doit s'appliquer et dans quelle mesure.

### **Autres dispositions**

7.62 Les allocations prévues aux paragraphes 7.40, 7.41, 7.42, 7.44 et 7.49 sont augmentées à compter du 1<sup>er</sup> juillet de chaque année d'un pourcentage égal à celui de l'augmentation de l'indice d'ensemble des prix à la consommation au Canada du mois de juin de l'année précédente au mois de juin de l'année en cours.

7.63 La directrice ou le directeur national, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, prend des mesures pour la garde des enfants sur les lieux, ou autorise le remboursement des dépenses de gardiennage sur les lieux ou hors de lieux, pour les déléguées et délégués, dirigeantes ou dirigeants et permanentes et permanents syndicaux assistant aux conférences régionales, aux séminaires d'éducation régionaux, aux congrès nationaux ou à toute autre réunion, autre que celle de la section locale, tenue conformément aux présents statuts. Le remboursement maximal est de 100 \$ par famille par jour ou de 115 \$ par famille par jour pour la garde hors des lieux des enfants ou des personnes à charge ayant des besoins spéciaux.

Sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, la directrice ou le directeur national doit autoriser le remboursement des frais engagés pour procurer des soins aux aînés hors des lieux par les déléguées et délégués, dirigeantes, dirigeants, représentantes et représentants syndicaux qui assistent aux conférences régionales, aux séminaires d'éducation régionaux, au congrès national et à toute autre réunion, autre que celle de la section locale, tenue conformément aux présents statuts. Ce remboursement sera effectué jusqu'à concurrence de 115 \$ par famille par jour.

Pour plus de précision, les parents, les grands-parents et les membres de la famille âgés ayant besoin de l'aide du membre dans la vie de tous les jours peuvent être admissibles.

Ces dispositions s'appliquent pourvu qu'un préavis de sept jours soit donné au Syndicat et dans le cas du remboursement des déléguées et délégués, sur présentation des pièces justificatives ou reçus appropriés, afin de vérifier l'utilisation de ces services. Si les pièces justificatives ou reçus appropriés ont été remis à la directrice ou au directeur national au moins deux semaines avant l'activité syndicale, le remboursement est remis au même moment que les chèques d'allocations quotidiennes. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national s'assure que le Syndicat et ses dirigeantes et dirigeants sont protégés contre toute poursuite judiciaire qui peut être intentée par suite de ces services offerts par le Syndicat.

7.64 Les membres, y compris les travailleuses et travailleurs à temps partiel et temporaires, qui participent à une session de formation syndicale financée par le fonds d'éducation syndicale, reçoivent un remboursement de salaire équivalent à celui d'une employée ou d'un employé à plein temps de leur classe d'emplois, pour un maximum de huit heures par jour et de cinq jours par semaine.

Malgré ce qui précède, les sections locales assument le remboursement des salaires lors des séminaires d'éducation du printemps et de l'automne financés par le Fonds d'éducation syndicale.

7.65 Le Conseil exécutif national peut autoriser l'octroi de fonds additionnels aux sections locales pour les aider à représenter les membres FFRS. Les sections locales doivent satisfaire aux critères de financement établis.

## **Autres dispositions - Biens immobiliers**

7.66 Le Syndicat peut acheter, transférer, vendre et hypothéquer des immeubles. Les immeubles du Syndicat peuvent être détenus et administrés par le Syndicat ou par une société immobilière ou une fiducie selon la décision du Conseil exécutif national. Cependant, tous les immeubles doivent en tout temps être utilisés, administrés, transférés, hypothéqués et vendus selon les décisions et la direction du Conseil exécutif national.

Le Syndicat veille à ce que tout nouvel achat d'immeuble ou engagement lié à un bail tienne compte des questions d'accessibilité afin que tous les bureaux syndicaux soient pleinement accessibles.

## **ARTICLE 8**

### **Résolution de conflits et mesures disciplinaires**

8.01 Lorsque deux membres ou plus désirent régler un conflit entre eux, ils ont accès à des procédures de rechange en matière de résolution de conflits.

La formation relative aux procédures de rechange en matière de résolution de conflits est obligatoire pour les dirigeantes et dirigeants syndicaux des paliers local, régional et national.

Les comités de résolution des conflits mis sur pied aux paliers local, régional et national ont le mandat, à leur palier respectif, d'aider les membres aux prises avec un conflit avant qu'une plainte ne soit soumise aux termes du processus disciplinaire.

Chaque région compte un comité de résolution de conflits composé de quatre membres désignés par le comité exécutif régional. Le comité est responsable de toutes les questions en matière de résolution de conflits émanant des sections locales.

- a) Le comité de résolution de conflits relève du comité exécutif régional;
- b) Les membres du comité de résolution de conflits suivent une formation au début de leur mandat, et tous les coûts liés à cette formation sont payés par le palier national du Syndicat;
- c) Si une ou plusieurs sections locales désirent faire appel aux services d'un membre ou de plusieurs membres du comité de résolution de conflits, la ou les sections locales communiquent avec la directrice ou le directeur national de la région, qui communiquera ensuite avec un ou des membres du comité afin qu'ils rencontrent la ou les sections locales en question pour déterminer les meilleures mesures à prendre;
- d) Toutes les dépenses liées à cette démarche sont payées par la ou les sections locales en question, y compris, mais sans en exclure d'autres, les salaires perdus, les frais de déplacement, les allocations quotidiennes et les frais d'hébergement;
- e) Toute section locale qui ne dispose pas des fonds nécessaires peut présenter une demande d'aide financière au Conseil exécutif national. Une telle demande d'aide financière est sujette à l'approbation du Conseil exécutif national, mais elle ne peut pas être refusée sans raison valable. Cette aide financière est tirée du fonds général.

Un comité de trois membres nommés par le Conseil exécutif national traite des questions découlant des bureaux national et régionaux.

Tout délai causé par l'accès à des procédures de rechange de résolution de conflits prolonge automatiquement les délais prévus au processus disciplinaire.

### **Infractions et sanctions**

8.02 Des sanctions peuvent être prises contre un membre ou une dirigeante ou un dirigeant du Syndicat ou d'une section locale s'il a commis l'une des infractions suivantes :

- a) s'il n'a pas respecté les dispositions des présents statuts ou des règlements de sa section locale;
- b) s'il ne s'est pas conformé aux politiques du Syndicat;
- c) s'il a commis à l'endroit du Syndicat ou d'une section locale un acte frauduleux ou malhonnête;
- d) s'il a participé à des actes de maraudage contre le Syndicat ou à des actes ayant pour but ou pour effet d'encourager la défection d'un membre ou d'une section locale;
- e) s'il a entravé ou s'il a agi à l'encontre d'une grève ou de toute autre action collective du Syndicat;
- f) s'il a adopté une conduite préjudiciable au bien-être ou aux intérêts du Syndicat ou de ses membres.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, les actes suivants sont notamment considérés comme des infractions :

- 1) avoir obtenu son admission à titre de membre par un moyen frauduleux ou sous de fausses représentations;
- 2) avoir travaillé pour le bénéfice d'une organisation rivale d'une façon préjudiciable aux intérêts du Syndicat;
- 3) s'être approprié des biens ou des sommes d'argent appartenant au Syndicat ou à une section locale;
- 4) avoir omis en se retirant d'un poste de dirigeante ou de dirigeant de transmettre à son successeur les documents et biens du Syndicat ou de la section locale qui étaient en sa possession;
- 5) avoir publié ou diffusé, oralement ou par d'autres moyens, de faux rapports ou des informations trompeuses au sujet de tout membre ou dirigeante ou dirigeant du Syndicat concernant toute question relative aux affaires du Syndicat ou d'une section locale;
- 6) avoir utilisé sans autorisation le nom du Syndicat ou d'une section locale dans le but de solliciter des sommes d'argent ou de la publicité;
- 7) avoir fourni sans autorisation une liste totale ou partielle de membres du Syndicat à une personne ou des personnes autres que celles dont le poste officiel donne droit à une telle liste;
- 8) avoir entravé une dirigeante ou un dirigeant ou une représentante ou représentant autorisé du Syndicat dans l'exercice de ses fonctions légitimes;

- 9) avoir publié ou diffusé, oralement ou par d'autres moyens, des rapports conçus ou prévus dans le but de léser ou d'affaiblir le Syndicat;
- 10) avoir franchi une ligne de piquetage établie ou autorisée par le Syndicat;
- 11) avoir accepté de travailler dans des conditions non conformes à celles prévues dans la convention collective;
- 12) avoir refusé de respecter une directive légitime de la présidente ou du président national, du Conseil exécutif national ou du Comité exécutif national.

8.03 Les sanctions suivantes peuvent être prises contre un membre ou une dirigeante ou un dirigeant du Syndicat ou d'une section locale :

- a) réprimande écrite;
- b) suspension de ses fonctions pendant une période de temps précise;
- c) destitution de ses fonctions;
- d) interdiction pendant une période de temps précise d'occuper une fonction au sein du Syndicat ou d'une section locale;
- e) suspension du statut de membre pendant une période de temps précise;
- f) expulsion du Syndicat.

8.04 Les sanctions précitées ne peuvent être décrétées qu'en suivant les règles et la procédure prévues aux paragraphes qui suivent.

## **Constitution des comités de discipline**

### **A. Comité régional de discipline**

8.05 Un Comité régional de discipline composé de trois membres doit être constitué lors de la conférence régionale précongrès pour chacune des régions.

8.06 Les membres du Comité régional de discipline sont élus parmi les membres de la région et par les déléguées et délégués de la région. Ils sont en fonction jusqu'au prochain congrès et choisissent l'un d'eux pour agir comme présidente ou président.

8.07 Les déléguées et délégués de la région doivent élire également trois membres de la région pour agir comme suppléants jusqu'au prochain congrès. Les suppléants sont appelés à agir dans l'ordre correspondant au nombre de suffrages obtenus.

8.08 Si un membre du Comité régional de discipline démissionne ou ne peut agir, il est remplacé par un suppléant pour terminer le mandat ou, selon le cas, pour agir temporairement. Si un poste de suppléant devient vacant, un nouveau suppléant est élu à la prochaine conférence régionale.

### **B. Comité national de discipline**

8.09 Le Syndicat constitue un Comité national de discipline.



8.10 Un membre et un suppléant par région sont élus par la conférence régionale précongrès. L'élection se fait de la même façon que l'élection de la directrice ou du directeur national. Si un membre démissionne ou ne peut agir, il est remplacé par son suppléant. Si à son tour, le suppléant démissionne ou ne peut agir, le Conseil exécutif national, sur recommandation de la directrice ou du directeur national de la région, désigne une personne pour terminer le mandat ou, selon le cas, pour remplir le poste par intérim.

8.11 La présidente ou le président du Comité national de discipline est nommé par le Conseil exécutif national et est choisi parmi les membres élus du Comité national de discipline. Si le poste devient vacant ou si ce membre du Comité national de discipline ne peut agir, le Conseil exécutif national désigne une autre personne pour terminer le mandat ou, selon le cas, pour remplir le poste par intérim.

### **Règles générales concernant les plaintes**

8.12 Sous réserve des autres dispositions du présent article, tout membre en règle qui estime qu'un autre membre ou une dirigeante ou un dirigeant ou une permanente ou un permanent syndical a commis une infraction en vertu du paragraphe 8.02 peut déposer une plainte contre ce membre, permanente ou permanent syndical ou dirigeante ou dirigeant. Le Conseil exécutif national, le Comité exécutif national, une conférence régionale, une section locale et le comité exécutif d'une section locale peuvent également déposer une plainte contre un membre, une permanente ou un permanent syndical ou une dirigeante ou un dirigeant.

8.13 Aucune plainte ne peut être déposée plus de 90 jours après que le membre déposant la plainte a pris connaissance de l'infraction.

8.14 Aucune plainte ne peut être déposée contre une directrice ou un directeur national, une dirigeante ou un dirigeant régional, une permanente ou un permanent syndical régional ou un syndic à moins qu'elle ne soit autorisée au préalable par :

- a) les deux tiers des membres du Conseil exécutif national; ou
- b) cinquante pour cent des sections locales du Syndicat; ou
- c) des sections locales groupant au moins cinquante pour cent des membres du Syndicat; ou
- d) cinquante pour cent des sections locales de la région représentée par la directrice ou le directeur national, la dirigeante ou le dirigeant régional, la permanente ou le permanent syndical régional ou le syndic en cause; ou
- e) des sections locales groupant au moins cinquante pour cent des membres de la région représentée par la directrice ou le directeur national, la dirigeante ou le dirigeant régional, la permanente ou le permanent syndical régional ou le syndic en cause.

8.15 Aucune plainte ne peut être déposée contre une dirigeante ou un dirigeant national résidant à moins qu'elle ne soit autorisée au préalable par :

- a) les deux tiers des membres du Conseil exécutif national; ou
- b) cinquante pour cent des sections locales du Syndicat; ou
- c) des sections locales groupant au moins cinquante pour cent des membres du Syndicat.

8.16 La plainte doit être faite par écrit et indiquer les faits sur lesquels elle repose. Elle doit être signée par la plaignante ou le plaignant lorsqu'il s'agit d'une personne ou accompagnée d'une résolution autorisant la plainte lorsqu'il s'agit d'un conseil, d'un comité, d'une conférence ou d'une section locale.

8.17 Toute plainte déposée contre une dirigeante ou un dirigeant national résidant doit être entendue par le Comité national de discipline.

8.18 Toute plainte déposée contre une directrice ou un directeur national, dirigeante ou dirigeant régional, permanente ou permanent syndical régional ou contre un syndic doit être entendue par le Comité régional de discipline de la région de l'accusé.

8.19 Une plainte déposée contre un membre ou une dirigeante ou un dirigeant d'une section locale doit être entendue :

- a) par le Comité régional de discipline de la région concernée;
- b) par le Comité régional de discipline de la région de l'accusé dans tous les autres cas.

### **Règles générales concernant la procédure devant un Comité de discipline**

8.20 Dès qu'il est saisi d'une plainte, un Comité de discipline doit convoquer une audition le plus tôt possible et doit aviser par écrit au moins sept jours à l'avance la plaignante ou le plaignant et l'accusée ou l'accusé de la date et du lieu de l'audition.

8.21 Le Comité de discipline procède à l'audition de la plainte avec impartialité et équité et il doit donner à l'accusée ou l'accusé et à la plaignante ou au plaignant la possibilité de soumettre une preuve et des arguments. Il doit de plus :

- a) permettre à l'accusé ou l'accusée et à la plaignante ou au plaignant d'être représentés par une procureure ou un procureur ou une conseillère ou un conseiller de leur choix;
- b) permettre à chaque partie de contre-interroger les témoins présentés par la partie adverse;

- c) maintenir l'ordre au cours de l'audition.

8.22 Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à la plaignante ou au plaignant, qui doit présenter sa preuve en premier.

8.23 Le Comité de discipline décide des règles de procédure qui doivent s'appliquer au cours de l'audition et il peut notamment :

- a) décider du lieu où doit se tenir l'audition;
- b) refuser à toute personne qui n'est pas impliquée le droit d'assister à l'audition;
- c) accorder des remises et des ajournements;
- d) intervenir dans les débats et interroger les témoins;
- e) procéder en l'absence de la plaignante ou du plaignant ou de l'accusée ou l'accusé s'il a été dûment avisé de la tenue de l'audition.

8.24 Si le Comité de discipline en vient à la conclusion que l'accusée ou l'accusé s'est rendu coupable de l'infraction qu'on lui reproche, il décide de la sanction à imposer.

8.25 Dans la mesure du possible, la décision doit être rendue par écrit dans les trente jours suivant la date de l'audition. La décision écrite est transmise à l'accusée ou l'accusé, à la plaignante ou au plaignant, à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier de la section locale de l'accusée ou l'accusé et à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national. Le dossier de l'audition doit aussi être envoyé à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national.

8.26 Toute sanction décrétée est mise à exécution dès l'expiration du délai d'appel. Cependant, si un appel est interjeté, la mise à exécution de la sanction est suspendue jusqu'à la décision en appel ou jusqu'au retrait de l'appel, selon le cas.

### **Règles particulières concernant la procédure au palier régional**

8.27 Une plainte qui est entendue par un Comité régional de discipline doit être déposée auprès de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national, qui en transmet sans délai une copie à la personne accusée et à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier de la section locale. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national transmet sans délai une copie de la plainte aux membres du Comité régional de discipline concerné.

8.28 Lorsque le Comité régional de discipline a rendu sa décision, l'accusée ou l'accusé et la plaignante ou le plaignant peuvent en appeler devant le Comité d'appel.

8.29 Une plainte dirigée contre une directrice ou un directeur national, une dirigeante ou un dirigeant régional, une permanente ou un permanent syndical régional ou un syndic doit être déposée auprès de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national accompagnée des résolutions requises. Celle-ci ou celui-ci transmet sans délai une copie de la plainte et des résolutions à l'accusée ou l'accusé et aux membres du Comité régional de discipline concerné. Lorsque le Comité régional de discipline a rendu sa décision, la plaignante ou le plaignant et l'accusée ou l'accusé peuvent en appeler devant le Comité d'appel. Toutefois, l'appel de la plaignante ou du plaignant doit être autorisé en la manière prévue au paragraphe 8.14.

8.30 Toute personne qui désire interjeter appel auprès du Comité d'appel doit transmettre à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national un avis écrit à cet effet au plus tard 60 jours après que le Comité régional de discipline a rendu sa décision. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national transmet immédiatement une copie de cet avis à l'autre partie et à la présidente ou au président du Comité d'appel. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national doit aussi transmettre une copie de la décision du Comité de discipline et du dossier de l'audition à la présidente ou au président du Comité d'appel.

L'avis d'appel doit préciser les motifs de l'appel, notamment, mais sans s'y limiter :

- a) omission d'examiner toutes les preuves;
- b) parti pris ou manque d'impartialité;
- c) sanction inadéquate;
- d) erreur de procédure.

En plus des motifs généraux, l'appelante ou l'appelant doit donner un exemple précis de la violation.

### **Règles particulières concernant la procédure au palier national**

8.31 Une plainte dirigée contre une dirigeante ou un dirigeant national résidant ou une permanente ou un permanent syndical national doit être déposée auprès de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier national accompagnée des résolutions requises. Celle-ci ou celui-ci transmet sans délai une copie de la plainte et des résolutions à l'accusée ou l'accusé et aux membres du Comité national de discipline.

8.32 Lorsque le Comité national de discipline a rendu sa décision, la plaignante ou le plaignant et l'accusée ou l'accusé peuvent en appeler devant le Comité d'appel. Toutefois, l'appel de la plaignante ou du plaignant doit être autorisé en la manière prévue au paragraphe 8.15.

8.33 Toute personne qui désire interjeter appel doit transmettre à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national un avis écrit de son intention d'interjeter appel au plus tard 60 jours après que le Comité national de discipline a rendu sa décision. La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national transmet une copie de cet avis à l'autre partie et à la présidente ou au président du Comité d'appel.

## **Situations d'urgence**

8.34 Malgré toute autre disposition des présents statuts, la présidente ou le président national du Syndicat ou le Conseil exécutif national peut, dans un cas d'urgence, suspendre temporairement de ses fonctions toute personne s'il existe des raisons sérieuses de croire :

- a) qu'un acte frauduleux ou malhonnête a été commis ou est sur le point d'être commis à l'endroit du Syndicat ou d'une section locale;
- b) qu'un danger grave menace le Syndicat, ses membres ou une section locale par suite d'une action ou d'une omission de la part d'une personne détenant des responsabilités.

8.35 Lorsqu'une suspension temporaire a été décrétée par la présidente ou le président national, elle doit être soumise immédiatement au Conseil exécutif national. La suspension temporaire doit être approuvée par les deux tiers des membres du Conseil exécutif national.

8.36 Si la personne temporairement suspendue de ses fonctions a été élue à cette fonction par des membres ou par des déléguées ou délégués représentant des membres et si, au moment où la suspension est décrétée, une plainte a déjà été déposée contre la dirigeante ou le dirigeant suspendu, cette plainte doit suivre son cours normal, en conformité avec la procédure établie dans les présents statuts. Si cependant aucune plainte n'a encore été déposée, le Conseil exécutif national doit, dans les cinq jours, en déposer une en suivant la procédure appropriée. S'il est établi au cours de la procédure disciplinaire que la personne accusée n'a commis aucune infraction, la suspension temporaire doit être annulée immédiatement.

## **Dispositions diverses**

8.37 Toute personne qui exerce une fonction au sein du Syndicat ou d'une section locale et qui n'a pas été élue à cette fonction par les membres ou par des déléguées ou délégués représentant des membres peut être destituée de ses fonctions pour cause au moyen de la procédure prévue pour sa nomination.

8.38 Une plainte ou un appel ne peut être retiré sans le consentement de la partie adverse.

8.39 Un membre, une dirigeante ou un dirigeant ou une permanente ou un permanent syndical ne peut entreprendre des procédures judiciaires contre le Syndicat, ses instances, ses dirigeantes ou dirigeants, ses permanentes ou permanents syndicaux, ses membres ou contre une section locale, ses instances, ses dirigeantes ou dirigeants ou ses membres, sans avoir au préalable épuisé les recours que lui accordent les présents statuts.

8.40 Il appartient exclusivement aux personnes et organismes prévus au présent article de décider si un acte donné constitue ou non une infraction en vertu du paragraphe 8.02.

8.41 Si le présent article n'aborde pas une question particulière qui est soulevée au cours de la procédure disciplinaire, l'instance alors saisie du dossier décide de la règle à appliquer en respectant l'esprit du présent article.

## **Comité d'appel**

8.42 Le Syndicat constitue un Comité d'appel.



8.43 Chaque région élit un membre et un suppléant à la conférence régionale précongrès. Le membre et le suppléant doivent provenir de sections locales différentes, sauf dans les régions métropolitaines. L'élection se fait de la même façon que l'élection de la directrice ou du directeur national. Si un membre démissionne, refuse ou ne peut remplir ses fonctions, il est remplacé par son suppléant. Si à son tour, le suppléant démissionne, refuse ou ne peut remplir ses fonctions, le Conseil exécutif national, à la recommandation de la directrice ou du directeur national de la région, désigne une personne pour terminer le mandat ou pour remplir le poste de façon temporaire, selon le cas.

8.44 Le Conseil exécutif national désigne une personne additionnelle pour remplir les fonctions de présidente ou président du Comité d'appel. Si le poste devient vacant ou si ce membre du Comité d'appel refuse ou ne peut remplir ses fonctions, le Conseil exécutif national désigne une autre personne pour terminer le mandat ou pour remplir le poste de façon temporaire, selon le cas.

8.45 Un membre du Comité d'appel ne peut occuper un poste de dirigeante ou dirigeant national, dirigeante ou dirigeant régional ou permanente ou permanent syndical et ne peut exercer de fonctions, au palier national ou régional, pouvant entrer en conflit avec son rôle de membre du Comité d'appel.

8.46 Audiences d'appel :

- a) Les appels des décisions d'un Comité régional de discipline sont entendus par un comité composé de la présidente ou du président, du membre de la région concernée et de trois membres additionnels du Comité d'appel désignés par la présidente ou le président.
- b) Les appels interjetés conformément au paragraphe 8.36 sont entendus par tous les membres du Comité d'appel.

- c) Malgré les dispositions susmentionnées, si la présidente ou le président ne peut exercer ses fonctions le jour de l'audition en raison de circonstances exceptionnelles, le comité peut élire une présidente ou un président intérimaire parmi ses membres et entendre l'appel.

8.47 Le Comité d'appel doit entendre les appels aussitôt que possible et en suivant les règles prévues aux paragraphes 8.21 à 8.23.

Le Comité d'appel peut toutefois tenir une audition, délibérer ou prendre une décision par téléconférence ou autre mode de communications sans que les personnes en question n'aient à se retrouver dans la même pièce, si le Comité d'appel considère qu'il est opportun de procéder ainsi et si, à son avis, cette mesure ne portera pas atteinte aux droits des parties.

8.48 Le Comité d'appel peut maintenir la décision du Comité de discipline, la renverser ou rendre toute autre décision qu'il juge opportune.

8.49 La décision du Comité d'appel est finale et mise à exécution sans délai.

8.50 Le service d'éducation du Syndicat doit élaborer un manuel de formation à l'intention des membres faisant partie des comités de discipline et du Comité d'appel. Le manuel doit, à tout le moins, inclure des lignes directrices concernant les délais relatifs à l'inscription des auditions, la composition du dossier, la présentation écrite des décisions et les procédures à suivre pour l'inscription des décisions.

Le manuel doit également comprendre de la documentation et de la jurisprudence pertinentes provenant du CCRI et d'autres commissions du travail, ainsi qu'un chapitre de référence à l'intention des membres qui veulent connaître leurs droits aux termes de l'article 8. Le manuel sera remis aux sections locales et aux membres des comités de discipline régionaux et national, ainsi qu'à ceux du Comité d'appel au moment de leur entrée en fonction.

## **ARTICLE 9**

### **Sections locales**

#### **Approbation des règlements**

9.01 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. Elle a la responsabilité et le devoir de promouvoir les objectifs et l'orientation définis par les statuts nationaux au palier local.

9.02 Chaque section locale doit avoir des règlements. Les projets de règlements des sections locales sont soumis au Conseil exécutif national qui doit les examiner afin de s'assurer qu'ils ne vont pas à l'encontre des présents statuts. Toute incompatibilité avec les statuts doit être portée à l'attention de la section locale pour modification ou suppression. Le Conseil exécutif national peut aussi faire des recommandations à la section locale sur d'autres aspects du projet de règlements de la section locale.

Après avoir apporté les changements voulus, la section locale doit soumettre son projet de nouveau au Conseil exécutif national.

La section locale peut adopter les règlements lorsque la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national l'avise que les règlements sont approuvés.

9.03 À la suite de chaque congrès national, toutes les sections locales doivent soumettre des règlements révisés dans les six mois qui suivent la date de distribution des exemplaires des statuts nationaux aux sections locales.

9.04 Toute disposition des règlements d'une section locale qui va à l'encontre de la lettre ou de l'esprit des présents statuts est nulle et non avenue.

### **Dirigeantes et dirigeants de la section locale**

9.05 Les règlements d'une section locale doivent prévoir le mode d'élection du Comité exécutif local, soit annuellement, soit tous les trois ans, ou de préférence tous les quatre ans.

9.06 Les règlements doivent prévoir l'élection d'un comité exécutif local formé de la présidente ou du président, de la vice-présidente ou du vice-président, de la secrétaire-trésorière ou du secrétaire-trésorier et des autres membres que la section locale peut décider d'élire.

9.07 Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants locaux et les membres du Comité exécutif d'une section locale doivent être des membres en règle au moment de leur élection et demeurer en règle durant leur mandat.

9.08 Un membre du Conseil exécutif national, un membre d'un Comité exécutif régional ou une permanente ou un permanent syndical ne peuvent détenir un poste dans une section locale.

Il est entendu que le paragraphe 9.08 ne vise pas les permanentes et permanents syndicaux suppléants.

9.09 Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants d'une section locale doivent être élus par l'ensemble des membres et faire partie du Comité exécutif local. Toutes les permanentes et tous les permanents à plein temps d'une section locale qui sont appelés à donner des services aux membres doivent également être élus par l'ensemble des membres et faire partie du Comité exécutif local.

9.10 Le Comité exécutif de la section locale :

- a) est formé des dirigeantes ou dirigeants de la section locale qui ont la responsabilité de la direction et de l'administration de la section locale, en conformité avec l'orientation décidée par les membres selon les statuts, les résolutions adoptées en assemblée régulière ou les mandats par voie de référendum;
- b) a l'obligation de faire respecter les statuts nationaux;
- c) a la responsabilité de toutes représentations à l'employeur;
- d) a la responsabilité de toutes déclarations publiques du Syndicat au niveau de la section locale;
- e) reçoit et étudie tous les rapports et les autres questions concernant le bien-être du Syndicat qui lui sont dûment renvoyés;
- f) est le seul qui a la responsabilité de faire des recommandations aux membres ou de prendre des décisions en conformité avec les statuts et les politiques du Syndicat sauf dispositions contraires aux statuts;
- g) a l'obligation de se réunir avant l'assemblée régulière des membres;

- h) travaille à la diffusion de la compréhension la plus complète possible des politiques du Syndicat, du caractère de la lutte syndicale et de toutes les autres questions qui intéressent le Syndicat et le mouvement syndical en général;
- i) est responsable de l'exécution des politiques du Syndicat en matière d'organisation, de la préparation des structures de grève, de recrutement ou de toute autre campagne d'organisation lancée par le Conseil exécutif national;
- j) établit et maintient les communications entre les membres et les principaux organismes du Syndicat;
- k) est responsable du programme local d'éducation;
- l) informe les membres et promouvoit l'éducation syndicale par le biais de bulletins, de communiqués et de tous les autres moyens adéquats;
- m) a la responsabilité de l'orientation, la rédaction et la distribution de toutes publications destinées aux membres;
- n) a le droit de recommander qu'un grief particulier soit renvoyé à l'arbitrage, par l'intermédiaire du Comité exécutif régional. Toute section locale qui rédige ses propres griefs et plaide les cas soumis à l'arbitrage régulier, ou qui dépose 500 griefs ou plus par année, peut, uniquement à la discrétion de la section locale, faire des recommandations directement à la dirigeante ou au dirigeant national des griefs pour le renvoi des griefs à l'arbitrage;

- o) aide les organisatrices et organisateurs à mener les campagnes de syndicalisation. Toutes les dépenses engagées par la section locale sont remboursées par le Syndicat national sur présentation d'un budget et de reçus pour approbation par le Conseil exécutif national;
- p) est responsable de fournir des services aux membres de toute unité de négociation nouvellement syndiquée;
- q) veille à ce que les bureaux syndicaux nouvellement achetés ou nouvellement loués soient pleinement accessibles et à ce que les activités syndicales aient lieu dans des endroits accessibles;
- r) s'assure que les sections locales rendent visite à leurs membres facteurs et factrices ruraux et suburbains (FFRS) dans leur lieu de travail, au moins une fois par année.

Dans le cas d'une nouvelle unité de négociation, le Conseil exécutif national tient compte des facteurs suivants dans sa décision d'établir des sections locales distinctes ou d'intégrer les nouveaux travailleurs et travailleuses à des sections locales existantes : le nombre de travailleuses et travailleurs, la nature du travail, l'employeur, la convention collective, la compétence en vertu du Code du travail et les recommandations des directrices ou des directeurs nationaux, des sections locales concernées et des travailleuses et travailleurs visés.

#### 9.11 La présidente ou le président de la section locale :

- a) est le dirigeant supérieur de la section locale;
- b) a la responsabilité de faire respecter les statuts et les politiques du Syndicat;

- c) a la responsabilité des griefs dans sa section locale;
- d) a la responsabilité des rencontres syndicales-patronales au niveau de la section locale;
- e) met en application les décisions des membres réunis en assemblée générale ou par voie de référendum;
- f) a droit de regard dans tous les domaines qui sont du ressort du Syndicat au niveau de la section locale et doit prendre les moyens pour que toutes les dirigeantes et tous les dirigeants de la section locale et les membres se conforment aux obligations et devoirs de leurs fonctions;
- g) interprète les règlements de sa section locale et son interprétation est maintenue à moins qu'elle ne soit contestée et que pareille contestation ne soit appuyée par la majorité des membres du Comité exécutif de la section locale ou par la majorité des membres réunis en assemblée générale;
- h) doit prendre des initiatives dans le sens du bien-être du Syndicat sur les questions qui ne sont pas prévues aux règlements de la section locale, sous réserve de l'approbation des membres;
- i) coordonne le travail de toutes les dirigeantes et de tous les dirigeants de la section locale;
- j) préside les réunions du Comité exécutif, des comités permanents et de tout autre comité ainsi que les assemblées générales;



- k) fait appliquer, à titre de politique du Syndicat, la règle selon laquelle aucune dirigeante ni aucun dirigeant de la section locale ne doit rencontrer seul une représentante ou un représentant de l'employeur pour discuter de questions syndicales;
- l) voit à l'application des politiques du Syndicat dans toutes les représentations à l'employeur au palier local;
- m) a la responsabilité des relations publiques au niveau de la section locale;
- n) fait rapport aux membres des décisions et recommandations du Comité exécutif de la section locale.

9.12 La vice-présidente ou le vice-président de la section locale :

- a) aide la présidente ou le président de la section locale dans l'accomplissement de ses fonctions;
- b) remplace la présidente ou le président en son absence et, dans ce cas, en exerce tous les pouvoirs;
- c) préside en l'absence ou à la demande de la présidente ou du président;
- d) signe les chèques avec la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier en l'absence de la présidente ou du président;
- e) est membre du comité d'organisation et du comité de législation et en dirige les travaux;

- f) tient une base de données de tous les cours et des membres qui participent à ces cours au palier local et fournit l'information à la dirigeante ou au dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation.

9.13 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale exerce les fonctions suivantes à moins qu'elles ne soient confiées à une autre dirigeante ou un autre dirigeant de la section locale par les règlements de la section locale :

- a) a la garde de tous les documents officiels de la section locale;
- b) est chargé de la correspondance de la section locale et la communique au Comité exécutif et à l'assemblée générale;
- c) tient un registre des délibérations du Comité exécutif et de l'assemblée générale;
- d) est chargé des finances de la section locale, atteste tous les chèques à faire signer couvrant les dépenses autorisées par les statuts, les résolutions adoptées en assemblée, dépose immédiatement tous les argents qu'il perçoit au nom de la section locale et signe les chèques avec la présidente ou le président ou, en son absence, la vice-présidente ou le vice-président;
- e) est chargé des écritures comptables de la section locale et les tient prêtes pour les soumettre aux syndics de la section locale au moins une fois par exercice;
- f) prépare un rapport financier annuel lequel est soumis au Comité exécutif et à l'assemblée générale et copie de ce rapport est envoyée à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national et à la directrice ou au directeur national;

- g) présente un rapport sur l'état des finances de la section locale lors des assemblées générales et doit, au moins tous les deux mois, remettre un rapport financier à la directrice ou au directeur national;
- h) tient à jour une liste d'envois des membres;
- i) établit un système adéquat de dossiers au niveau du secrétariat et de la trésorerie;
- j) établit et maintient un système efficace de contrôle de l'effectif et des précomptes.

9.14 La déléguée ou le délégué d'atelier :

- a) est le lien entre le Comité exécutif de la section locale et les membres de son équipe de travail;
- b) promeut les politiques du Syndicat et fait respecter les statuts et les décisions des membres prises en congrès, par voie de référendum ou en assemblée générale;
- c) assure une présence syndicale forte au niveau de son équipe de travail;
- d) fait respecter la convention collective;
- e) informe régulièrement les membres des décisions de l'assemblée générale, des activités du Syndicat, des publications syndicales et de toute question d'intérêt pour le Syndicat et le bien-être des membres.

9.15 La déléguée ou le délégué social, conformément à l'énoncé de politique du Syndicat – Réseau de déléguées et délégués sociaux :

- a) agit comme personne-ressource auprès des membres aux prises avec des problèmes qui ne sont pas couverts par la convention collective afin de venir en aide et de contribuer à leur mieux-être et à leur épanouissement personnel;
- b) donne de l'écoute aux personnes afin de cerner leur problématique, effectue un travail de référence dans le but d'orienter les personnes vers une ressource d'aide appropriée et effectue le suivi de l'aide apportée;
- c) effectue un travail de prévention, de sensibilisation et d'éducation.

9.16 Il incombe aux dirigeantes et dirigeants supérieurs de toute section locale qui est dissoute de remettre la charte et tous les autres biens du Syndicat au bureau national et ils sont tenus responsables du paiement de tous arriérés de cotisations. La charte et les autres biens reçus d'une section locale qui est dissoute sont rendus à celle-ci si elle est ensuite réorganisée.

### **Comités de la section locale**

9.17 Les règlements de la section locale doivent prévoir l'établissement de tout comité considéré comme nécessaire. Toutes les sections locales doivent cependant se constituer un comité de la législation. Dans les sections locales où un tel comité ne peut être établi, la responsabilité de ce comité relève du Comité exécutif local. Ce comité travaille en collaboration avec la dirigeante ou le dirigeant national des griefs et la directrice ou le directeur national à l'obtention de modifications législatives.

9.18 Chaque section locale doit constituer un comité d'organisation. Dans les sections locales où un tel comité ne peut être établi, la responsabilité de ce comité relève du Comité exécutif local.

Ce comité travaille sous la responsabilité du comité exécutif de la section locale et en collaboration avec le Comité exécutif régional et la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou le 1<sup>er</sup> vice-président national. Il a pour fonction de recruter des membres et de préparer des structures de grève. Il s'occupe de toute autre campagne d'organisation lancée par le Conseil exécutif national.

9.19 Chaque section locale doit constituer un comité de griefs. Dans les sections locales où un tel comité ne peut être établi, la responsabilité de ce comité relève du Comité exécutif local.

Le comité de griefs a pour fonction d'étudier les résultats des griefs et des arbitrages et de faire des recommandations au Comité exécutif de la section locale.

Le comité de griefs est composé de la présidente ou du président de la section locale et de toute autre dirigeante ou tout autre dirigeant dont les fonctions consistent à s'occuper de la procédure de règlement de griefs ainsi que de membres de la section locale tel que déterminé par les règlements de la section locale.

9.20 Chaque section locale doit constituer un comité d'éducation. Dans les sections locales où un tel comité ne peut être établi, la responsabilité de ce comité relève du Comité exécutif local.

Ses fonctions sont les suivantes :

- a) aider à préparer et mettre en application le programme d'éducation de la section locale;
- b) aider à coordonner l'éducation syndicale au palier local;

- c) travailler dans le domaine de l'éducation et promouvoir la meilleure compréhension possible des politiques du Syndicat, de la nature de la lutte du Syndicat et de tous les autres sujets d'intérêt pour le Syndicat et pour le mouvement ouvrier en général.

Le comité d'éducation est dirigé par une dirigeante ou un dirigeant de la section locale.

9.21 Chaque section locale forme un Comité local des femmes. Dans les sections locales où un tel comité ne peut être établi, la responsabilité de ce comité relève du Comité exécutif local.

Le rôle du Comité local des femmes est d'examiner les questions et les préoccupations touchant les femmes et de faire des recommandations au Comité exécutif local quant à :

- a) la participation de femmes au sein du Syndicat avec comme objectif la pleine participation des femmes à tous les paliers du Syndicat;
- b) la sensibilisation des membres face aux questions d'égalité auxquelles sont confrontées les femmes;
- c) la situation des femmes en milieu de travail et les façons de l'améliorer.

Le Comité local des femmes entretient des communications continues avec le Comité national des femmes au sujet des questions d'intérêt pour les comités des femmes du Syndicat.

9.22 Chaque section locale forme un Comité local des droits de la personne. Dans les sections locales où un tel comité ne peut être établi, la responsabilité de ce comité relève du Comité exécutif local.

\* Le rôle du Comité local des droits de la personne est d'examiner les questions et les préoccupations touchant les personnes de couleur, les personnes ayant une limitation fonctionnelle, les Autochtones, et les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres et queer (LGBTQ), et de faire des recommandations au Comité exécutif local dans les domaines suivants :

- \* a) la participation des personnes de couleur, des personnes ayant une limitation fonctionnelle, des Autochtones et des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres et queer (LGBTQ) au sein du Syndicat avec comme objectif la pleine participation de ces groupes à tous les paliers du Syndicat;
- \* b) la sensibilisation des membres face aux questions d'égalité auxquelles sont confrontés les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres et queer (LGBTQ);
- \* c) la situation des personnes de couleur, des personnes ayant une limitation fonctionnelle, des Autochtones et des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres et queer (LGBTQ) en milieu de travail et aux façons de l'améliorer;
- d) la lutte contre le racisme, l'homophobie, la transphobie et la discrimination à l'endroit des personnes ayant une limitation fonctionnelle.

Le Comité local des droits de la personne entretient des communications continues avec le Comité national des droits de la personne au sujet des questions d'intérêt pour les comités des droits de la personne du Syndicat.

9.23 Les sections locales, où il y a un nombre suffisant de membres retraités détenant le statut de membre à la retraite ou de membre à vie, sont encouragées à former un Comité sur les régimes de retraite et les avantages sociaux des membres retraités. Ce comité est formé à la fois de membres actifs et de membres à la retraite détenant le statut de membre à la retraite ou de membre à vie.

Le rôle du Comité local sur les régimes de retraite et les avantages sociaux des membres retraités consiste à examiner les lois visant les régimes de retraite en vigueur dans la section locale, l'administration des avantages sociaux des membres retraités et des régimes de retraite contenus dans les conventions collectives visant les membres et les membres retraités du STTP, les conventions collectives d'autres Syndicats, et à faire des recommandations au Comité exécutif local concernant :

- a) l'administration, au sein de la section locale, des régimes de retraite et des avantages sociaux des membres retraités;
- b) des propositions de négociation visant des améliorations ou des modifications aux régimes de retraite et aux avantages sociaux des membres retraités;
- c) l'éducation des membres et des membres retraités concernant les régimes de retraite, les avantages sociaux des membres retraités et d'autres questions relatives à la retraite.

Le Comité local sur les régimes de retraite et les avantages sociaux des membres retraités travaille sous la supervision d'une dirigeante ou d'un dirigeant de la section locale.

Le Comité exécutif national et le Conseil exécutif national considèrent comme prioritaire d'aider les membres retraités du STTP à mettre sur pied et à promouvoir une organisation nationale de membres retraités du STTP.



9.24 Chaque section locale doit constituer un comité de résolution des conflits. Dans les sections locales où un tel comité ne peut être établi, la responsabilité de ce comité relève du Comité exécutif local.

Le comité de résolution des conflits a le mandat d'aider les membres aux prises avec un conflit avant qu'une plainte ne soit soumise aux termes du processus disciplinaire.

9.25 Tout comité d'une section locale, à l'exception du comité local des syndics, est un véritable atelier de travail au sein duquel doit siéger une ou un ou plusieurs dirigeantes ou dirigeants locaux selon le cas. Une ou un des dirigeantes ou dirigeants de la section locale est responsable de la direction de tout comité.

Les comités doivent étudier les questions soumises par le Comité exécutif local ou par l'assemblée générale, mais seul le Comité exécutif est autorisé à faire des recommandations aux membres.

### **Assemblées des membres**

9.26 Les règlements de la section locale doivent prévoir la tenue d'assemblées régulières tous les mois, de préférence, ou tous les deux mois, si cela convient mieux. Toutefois, il doit y avoir au moins six assemblées par année.

### **Dispositions financières**

9.27 Le droit d'entrée et les cotisations de la section locale sont fixés par les membres et prévus aux règlements sauf que le droit d'entrée ou la cotisation ne peuvent en aucun cas être inférieurs à ce qui est prévu aux présents statuts.

Les sections locales peuvent fixer une cotisation syndicale plus élevée que celle prévue aux statuts nationaux uniquement pour assurer l'administration des services syndicaux aux membres de la section locale, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

Le Conseil exécutif national n'accepte d'aucune section locale quelque demande que ce soit visant le prélèvement à la source de montants pour des raisons autres que celles prévues aux statuts nationaux.

9.28 Une section locale exige de tout nouveau membre un droit d'entrée de 5 \$ sauf durant une campagne d'organisation où le montant du droit d'entrée sera le même que celui exigé aux termes de la législation pertinente. Le droit d'entrée demeure la propriété de la section locale. Le Syndicat national peut, sur demande, fournir aux sections locales des livrets de reçus pour les droits d'entrée.

9.29 L'exercice d'une section locale est du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année suivante. Un rapport financier doit être préparé et envoyé à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national dans les 60 jours suivant la fin de l'exercice. Une copie de ce rapport doit être envoyée à la directrice ou au directeur national de la région.

Chaque section locale doit préparer et soumettre aux membres réunis en assemblée générale des prévisions budgétaires au début de chaque exercice et, à cette fin, toute section locale peut être aidée par le Comité exécutif régional.

9.30 Le bureau national prépare et fournit une formule appropriée de rapport financier annuel à toutes les sections locales, sauf celles qui ont les services d'une firme de comptables agréés qui effectuent les vérifications et soumettent un état financier annuel.

9.31 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier national doit retenir les capitations de toute section locale qui n'a pas transmis son rapport financier dans le délai prévu. Elle ou il verse les sommes payables dès réception du rapport.

Toute section locale qui n'a pas préparé de rapport financier peut être mise en tutelle ou fusionnée à une autre section locale.

9.32 Chaque section locale soumet tous les deux mois un rapport financier à sa directrice ou son directeur national. Ce rapport financier comprend le solde du fonds au début de la période, les recettes et les débours au cours de la période, et le solde de la caisse générale à la fin de la période.

9.33 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale est responsable de la capitation de tous les membres en règle qui versent des cotisations à la section locale, y compris ceux qui ne sont pas assujettis à la retenue à la source.

9.34 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale envoie à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national, à tous les trimestres, la capitation de chaque membre en règle non assujetti à la retenue à la source, en même temps que la liste des membres suspendus ou expulsés.

9.35 La capitation et les prélèvements qui sont imposés doivent être considérés comme des contributions permanentes qui sont payables sans que la section locale ait à les imposer par résolution.

9.36 Toute section locale qui accuse un retard de six mois ou plus dans le paiement de sa capitation est immédiatement mise en tutelle sans qu'il ne soit nécessaire de tenir une enquête. La tutelle prend fin dès que la section locale acquitte tous les arriérés de capitation.

\*9.37 Toutes les sections locales doivent utiliser leur ristourne de cotisations syndicales à des fins syndicales, telles que :

- a) paiement d'une capitation aux conseils du travail;
- b) séminaires d'éducation au palier local;
- c) salaires des dirigeantes et dirigeants à plein temps;
- d) paiement de salaires (congrés pour affaires syndicales);
- e) frais postaux;
- f) téléphones, télécopieur et Internet;
- g) frais administratifs d'institutions financières;
- h) loyer;
- i) dépenses de réunions du Comité exécutif local et des comités;
- j) campagnes spéciales approuvées par le Conseil exécutif national;
- k) derniers devoirs au décès d'un membre de la section locale;
- l) appui financier au mouvement syndical;
- m) location de salles pour les réunions;
- n) frais légaux;
- o) entretien des bureaux;

- p) frais de publications locales;
- q) matériel d'imprimerie et fournitures de bureau;
- r) toutes autres dépenses approuvées par le Conseil exécutif national.

Si une section locale fait défaut de se conformer aux dispositions du paragraphe précédent, le Conseil exécutif national cesse automatiquement de verser la capitation à la section locale.

9.38 Le Syndicat paie le coût de l'expédition des communiqués pour affichage ou pour les déléguées et délégués d'atelier, selon les ententes prises avec les comités exécutifs des sections locales.

### **Contrôle des effectifs**

9.39 La secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale est responsable de la liste nominale des membres de la section locale.

9.40 Chaque section locale doit établir un système de contrôle des effectifs permettant de déterminer le nombre de membres et de cotisantes et cotisants et d'employées et employés temporaires et de vérifier le précompte des cotisations syndicales. Les déléguées et délégués d'atelier doivent recevoir les informations requises pour leur permettre de déceler toute anomalie et de faire un rapport mensuel à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier de la section locale, particulièrement en ce qui concerne les employées et employés temporaires.

Lorsqu'un membre est muté d'une section locale à une autre, son ancienne section locale transmet les informations qui le concernent à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national qui les envoie à la section locale où il est muté afin que la nouvelle section locale puisse vérifier le statut de ce nouveau membre.

9.41 Chaque section locale doit faire parvenir mensuellement à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national toute l'information dont elle dispose concernant le contrôle des effectifs et du précompte et plus particulièrement :

- a) une liste des nouvelles employées et des nouveaux employés et des nouveaux membres en règle;
- b) une liste des personnes qui ont quitté les unités de négociation;
- c) une liste des employées et employés qui ont cessé d'être membres du Syndicat;
- d) une liste des employées et employés et des membres assujettis au précompte qui n'ont pas payé de cotisations en indiquant les raisons du non-paiement;
- e) une liste des membres qui ont cessé d'être en règle pour défaut de paiement de la cotisation ou d'un prélèvement;
- f) une liste des employées et employés temporaires.

## **Affiliations**

9.42 Chaque section locale doit s'affilier à la fédération provinciale du travail et au conseil du travail de sa région respective et chaque section locale encourage tous ses membres à y participer activement au sein de leur localité. Chaque section locale verse mensuellement une capitation pour son affiliation au conseil du travail, en fonction du nombre total de ses membres. La directrice ou le directeur national de chaque région s'assure que chaque section locale se conforme au présent paragraphe.

9.43 Le Conseil exécutif national peut retenir les capitations de toute section locale qui ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe 9.41. Il peut également la mettre en tutelle ou la fusionner à une autre section locale.

Le Conseil exécutif national encourage les sections locales à envoyer le plus grand nombre de déléguées et délégués possible afin d'assurer une délégation maximale aux assemblées du Congrès du travail du Canada et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

Le Comité exécutif régional encourage les sections locales à envoyer le plus grand nombre de déléguées et délégués possible afin d'assurer une délégation maximale aux congrès des fédérations dans leur région respective.

## Généralités

9.44 Les sections locales ne doivent pas présenter de résolutions relatives à la législation fédérale, à un conseil du travail ou à un organisme gouvernemental, si pareille législation peut toucher les membres, à moins que la résolution envisagée ne soit conforme aux résolutions déjà approuvées par le Syndicat en congrès national ou, à défaut du congrès national, qu'elle n'ait été approuvée par le Comité exécutif national. Une résolution visant la législation ne doit en aucun cas être approuvée par une section locale pour être présentée à une centrale syndicale si le congrès national ou le Comité exécutif national l'a désapprouvée.

9.45 Toute dirigeante ou tout dirigeant d'une section locale doit se faire un devoir particulier de respecter et de mettre à exécution les politiques nationales adoptées par le congrès ou par les membres lors d'un référendum et les décisions du Conseil exécutif national.

9.46 Toute résolution provenant d'une section locale à l'intention d'un congrès, d'une conférence régionale, du Conseil exécutif national, du Comité exécutif national ou des comités exécutifs régionaux, doit être dûment adoptée par l'assemblée régulière des membres de la section locale. La présidente ou le président et la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier de la section locale doivent confirmer par leur signature que la résolution a été dûment proposée, appuyée et adoptée à une date spécifique par l'assemblée régulière des membres.

Quand il s'agit d'une résolution à l'intention d'une conférence régionale, la copie originale de cette résolution reçue par le Comité exécutif régional doit être envoyée avec le rapport de la conférence régionale à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier national. Ces documents peuvent être révisés sur demande par les comités pré-congrès ou par le comité pour la préparation des négociations.



## **ARTICLE 10**

### **Permanentes et permanents syndicaux Plaideuses et plaideurs Organisatrices et organisateurs syndicaux Formatrices et formateurs**

#### **Permanentes et permanents syndicaux nationaux**

10.01 Quatre permanentes ou permanents syndicaux nationaux travaillent dans la section des griefs et de l'arbitrage en collaboration avec la dirigeante ou le dirigeant national des griefs. Au moins une de ces personnes s'occupe des griefs de langue française et au moins une autre s'occupe des griefs de langue anglaise.

Une permanente ou un permanent syndical national travaille dans la section des griefs et de l'arbitrage en collaboration avec la dirigeante ou le dirigeant national des griefs pour s'occuper principalement des dossiers de consultation avec les employeurs.

Une permanente ou un permanent syndical national travaille dans la section des griefs et de l'arbitrage en collaboration avec la dirigeante ou le dirigeant national des griefs pour s'occuper principalement des questions relatives à la santé et à la sécurité, à l'indemnisation des accidents du travail, aux avantages sociaux, à l'assurance-emploi et aux régimes de retraite.

Les permanentes et permanents syndicaux nationaux, sous la direction de la dirigeante ou du dirigeant national des griefs, préparent les dossiers et plaident des griefs à l'arbitrage.

10.02 Une permanente ou un permanent syndical national aide les autres membres du Comité exécutif national sous la direction de la présidente ou du président national par l'entremise de la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou du 1<sup>er</sup> vice-président national.

10.03 Deux permanentes ou permanents syndicaux nationaux travaillent dans le service de l'éducation en collaboration avec la 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national, dont un francophone et un anglophone.

10.04 Une permanente ou un permanent syndical national travaille en collaboration avec la 4<sup>e</sup> vice-présidente ou le 4<sup>e</sup> vice-président national pour s'occuper principalement de toutes les questions liées à la dotation en personnel et à la mesure des itinéraires.

10.05 Une permanente ou un permanent syndical national travaille à la syndicalisation externe en collaboration avec la 3<sup>e</sup> vice-présidente ou le 3<sup>e</sup> vice-président national.

#### **Permanentes et permanents syndicaux régionaux**

10.06 Le nombre de permanentes ou permanents syndicaux régionaux est le suivant :

Région de l'Atlantique .....	2
Région du Québec .....	3
Région de Montréal métropolitain .....	3
Région du Centre.....	3
Région de Toronto métropolitain .....	3
Région de l'Ontario.....	4
Région des Prairies .....	3
Région du Pacifique .....	3

Advenant qu'une région atteigne le seuil des 8 000 membres, dont un minimum de 200 membres d'unités de négociation du secteur privé et au moins trois unités de négociation en plus de l'unité de l'exploitation urbaine et de l'unité des FFRS de Postes Canada, la région a alors droit à quatre permanentes ou permanents syndicaux dans la mesure où elle continue de respecter les critères présentés ci-dessus.

Une fois que la secrétaire-trésorière nationale ou le secrétaire-trésorier national confirme qu'une région donnée répond aux critères établis, le Conseil exécutif national autorise la nomination d'un conseiller ou d'une conseillère technique temporaire ou d'une permanente ou d'un permanent syndical suppléant jusqu'à la prochaine conférence régionale, durant laquelle a lieu une élection afin de pourvoir au nouveau poste pour la durée du mandat, jusqu'au prochain congrès national.

Si, en milieu de mandat, la région cesse de répondre aux critères en raison de la perte de membres ou d'unités de négociation, le Conseil exécutif national, par l'entremise de la secrétaire-trésorière nationale ou du secrétaire-trésorier national, avise les déléguées et délégués au prochain congrès national que le poste additionnel sera éliminé le matin de la dernière journée du congrès, avant le début de la procédure électorale aux termes du paragraphe 3.24.

10.07 Les permanentes ou permanents syndicaux régionaux doivent travailler sous la direction de la directrice ou du directeur national de la région, lequel doit faire rapport au Conseil exécutif national par l'intermédiaire de la 1<sup>re</sup> vice-présidente ou du 1<sup>er</sup> vice-président national.

10.08 Sous la direction de la directrice ou du directeur national, une permanente ou un permanent syndical régional a pour fonction :

- a) d'assurer une aide technique sur le plan de la recherche et des enquêtes, pour les membres du Comité exécutif régional;
- b) d'aider les dirigeantes ou dirigeants régionaux en ce qui a trait aux aspects administratifs et organisationnels de leurs fonctions et responsabilités;

- c) de fournir des conseils techniques au Comité exécutif régional;
- d) de fournir aux sections locales, en collaboration avec la dirigeante ou le dirigeant responsable et au moyen de recherches et d'enquêtes, des conseils techniques sur les sujets suivants :
  - 1) régime de retraite;
  - 2) procédure de règlements de griefs;
  - 3) structure locale du Syndicat;
  - 4) règlements de la section locale;
  - 5) financement du Syndicat au palier local;
  - 6) organisation des sections locales;
- e) de préparer une analyse des divers rapports reçus de l'employeur en ce qui concerne les heures de travail, l'utilisation des employées et employés temporaires, etc.;
- f) de rédiger des documents techniques pour l'éducation et autres fins;
- g) d'aider la dirigeante ou le dirigeant régional des griefs en ce qui a trait à la procédure de règlements de griefs et à la préparation des dossiers pour l'arbitrage, et de plaider des griefs à l'arbitrage;
- h) d'aider la directrice ou le directeur national dans ses fonctions, avec des affectations à des travaux conçus pour assurer de l'aide technique aux sections locales;

- i) de préparer et de présenter des dossiers à la procédure formelle d'arbitrage dans le but de réduire au minimum le recours aux avocats.

10.09 Les permanentes et permanents syndicaux régionaux sont affectés au bureau de la directrice ou du directeur national de la région à moins d'une recommandation contraire de celui-ci et sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

#### **Permanentes et permanents syndicaux suppléants**

10.10 Afin de dispenser les services aux membres, le Conseil exécutif national peut désigner des permanentes ou permanents syndicaux nationaux ou régionaux suppléants pour aider les dirigeantes et dirigeants et les permanentes et permanents syndicaux ou remplacer temporairement les permanentes ou permanents syndicaux, si nécessaire.

10.11 Il y a cinq permanentes ou permanents syndicaux nationaux suppléants, dont au moins un doit être francophone et au moins un doit être anglophone.

10.12 Il y a trois permanentes ou permanents syndicaux régionaux suppléants par région.

#### **Plaideuses et plaideurs**

10.13 Les plaideuses et les plaideurs sont choisis par les directrices ou les directeurs nationaux parmi les dirigeantes et dirigeants locaux élus et les déléguées et délégués syndicaux de leur région respective, après consultation avec les sections locales.

10.14 D'après la recommandation de la directrice ou du directeur national, les plaideuses et les plaideurs choisis reçoivent la formation pour l'arbitrage régulier et l'indemnisation des travailleuses et travailleurs. La directrice ou le directeur national doit tenir compte, dans son choix, des secteurs géographiques à l'intérieur de sa région.

10.15 La directrice ou le directeur national choisit les plaideuses et les plaideurs qui seront chargés de chaque dossier d'arbitrage et de chaque dossier à plaider devant la CAT (CSST).

10.16 Le Conseil exécutif national établit des affectations budgétaires pour permettre à des plaideuses et plaideurs dans chaque région de se charger de dossiers d'arbitrage et d'audiences en matière d'indemnisation des accidents du travail. Ces affectations sont établies en fonction du nombre prévu de jours requis, en tenant compte de la charge de travail dans chaque région et du nombre et du type de cas et de la nécessité de minimiser les frais de transport. Le Conseil exécutif national collabore avec la dirigeante ou le dirigeant national des griefs pour élaborer et mettre en œuvre un plan visant à recourir aux plaideuses et plaideurs.

Le Conseil exécutif national, par suite d'une recommandation du Comité exécutif régional, est autorisé à rembourser les sections locales (y compris celles qui ont des dirigeantes ou dirigeant à plein temps) pour l'ensemble ou une partie des salaires perdus et des dépenses engagées dans le cadre du recours à des plaideuses ou plaideurs qui ne sont pas des dirigeantes ou dirigeants à plein temps de la section locale. Au nom du Comité exécutif régional, la directrice ou le directeur national fait sa recommandation en fonction du niveau d'activité de la section locale dans les domaines susmentionnés. La recommandation tient compte du type et du nombre de dossiers renvoyés à l'arbitrage ou à plaider en matière d'indemnisation des accidents du travail, et doit inclure le nom des plaideuses ou plaideurs locaux qui défendent les griefs ou les cas d'indemnisation des accidents du travail au nom de la section locale.

## **Organisatrices et organisateurs syndicaux**

10.17 Les organisatrices et organisateurs syndicaux sont sélectionnés par les directrices et directeurs nationaux parmi les dirigeantes et dirigeants locaux élus et les déléguées et délégués syndicaux de leur région respective, après avoir consulté la vice-présidente ou le vice-président national responsable de l'organisation, la directrice ou le directeur national et les Comités exécutifs des sections locales de la région.

10.18 D'après la recommandation des directrices et directeurs nationaux, les organisatrices et organisateurs sélectionnés reçoivent une formation touchant à tous les aspects de la syndicalisation externe, ainsi qu'aux aspects juridiques de la syndicalisation.

10.19 Les directrices et directeurs nationaux doivent tenir compte des secteurs géographiques de leur région lorsqu'ils effectuent la sélection.

10.20 La vice-présidente ou le vice-président national responsable de l'organisation affecte les organisatrices et organisateurs syndicaux à des campagnes précises, après avoir consulté la ou les directrices ou le ou les directeurs nationaux.

10.21 Les salaires perdus et les dépenses des organisatrices et organisateurs syndicaux sont financés à partir du budget d'organisation tel qu'établi par le Conseil exécutif national. Le budget d'organisation est administré par la vice-présidente ou le vice-président responsable de l'organisation.

10.22 Les organisatrices et organisateurs remettent à la vice-présidente ou au vice-président national responsable de l'organisation un rapport hebdomadaire de la campagne à laquelle elles ou ils sont affectés, ainsi qu'une copie à la dirigeante ou au dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation de la région où la campagne a lieu.

10.23 Les organisatrices et organisateurs affectés à des campagnes de syndicalisation reçoivent le taux de salaire horaire de leur classe d'emplois ou de leur poste et ont droit à la location d'une auto (si nécessaire), après avoir obtenu l'autorisation du Conseil exécutif national. Les organisatrices et organisateurs ont également droit aux allocations prévues aux paragraphes 7.42 et 7.62 des statuts nationaux.

Le Conseil exécutif national peut, à la majorité des deux tiers, bonifier le salaire des organisatrices et organisateurs en fonction de la nature de la campagne, du lieu de travail visé, du nombre de personnes travaillant à la campagne de syndicalisation et de sa durée.

Malgré ce qui précède, la coordonnatrice ou le coordonnateur d'une campagne de syndicalisation reçoit le taux de salaire d'une permanente ou d'un permanent syndical.

### **Formatrices et formateurs**

10.24 Suite à la recommandation de la directrice ou du directeur national et après consultation auprès des sections locales de leur région, des candidates et candidats sont choisis pour recevoir la formation nécessaire pour agir comme formatrice ou formateur.

Les candidates et candidats doivent être choisis parmi les dirigeantes et dirigeants, les déléguées et délégués syndicaux et les membres de chacune des régions. De plus, la directrice ou le directeur national doit tenir compte des secteurs géographiques de sa région.

10.25 Les formatrices et formateurs des différentes régions peuvent être appelés par la dirigeante ou le dirigeant responsable, au palier national ou régional, à préparer des cours d'éducation syndicale, selon les besoins et en tenant compte des aptitudes et des connaissances.



10.26 Les dépenses des formatrices et formateurs doivent être autorisées par la directrice ou le directeur national ou, le cas échéant, par la dirigeante ou le dirigeant responsable de l'éducation syndicale. Ces dépenses sont imputées, selon le cas, au fonds général ou au fonds d'éducation syndicale prévu à la convention collective.

10.27 Les directrices et directeurs nationaux et le Conseil exécutif national tentent d'atteindre un équilibre entre les sexes et d'obtenir une représentation des membres appartenant aux groupes revendiquant l'équité lorsqu'ils sélectionnent des plaideuses et plaideurs, des formatrices et formateurs, ainsi que des organisatrices et organisateurs syndicaux.

## **ARTICLE 11**

### **Éducation syndicale Égalité et équilibre des sexes au sein des comités Journaux national et régionaux**

#### **Éducation syndicale au palier national**

11.01 Un service national permanent d'éducation syndicale est établi au palier national sous la responsabilité de la 2<sup>e</sup> vice-présidente ou du 2<sup>e</sup> vice-président national en conformité avec l'orientation, les statuts et les politiques nationales du Syndicat et les décisions du Conseil exécutif national.

Ce service a comme objectif :

- a) de soutenir les priorités du Syndicat;
- b) de promouvoir la négociation collective;
- c) de promouvoir les objectifs contractuels;

- d) d'éclaircir les interprétations de la convention collective et la procédure de règlement des griefs;
- e) d'expliquer les fondements des objectifs et des structures du Syndicat et du mouvement syndical;
- f) d'expliquer le rôle des déléguées et délégués d'atelier;
- g) d'assurer l'éducation des dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux, des permanentes et permanents syndicaux et des dirigeantes et dirigeants locaux, surtout au moyen de cours avancés dans les domaines des services tels que l'arbitrage, la procédure de réclamation et d'appel devant les commissions des accidents du travail et la Commission de l'assurance-emploi, ainsi que d'autres services sociaux;
- h) de renseigner les membres sur leurs droits et obligations en matière d'accidents du travail, d'assurance-emploi, de renvoi pour incompétence ou incapacité;
- i) d'encourager les sections locales à déléguer leurs membres à des cours d'éducation syndicale organisés par les fédérations et les conseils du travail auxquels elles sont affiliées;
- j) d'encourager les fédérations et les conseils du travail à donner l'éducation nécessaire aux travailleuses et travailleurs syndiqués et non syndiqués.

11.02 La 2<sup>e</sup> vice-présidente ou le 2<sup>e</sup> vice-président national, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national, prépare un programme national d'éducation syndicale avant le début de chaque exercice pour la durée de l'exercice.

Elle ou il soumet au Conseil exécutif national à la fin de chaque exercice un rapport sur ce programme, particulièrement sur les aspects suivants : les cours donnés, la participation et les coûts.

11.03 Le Conseil exécutif national réunit les dirigeantes et dirigeants nationaux et régionaux, les permanentes et permanents syndicaux et les membres du comité de négociation au bureau national dans les 15 jours suivant la signature d'une convention collective afin d'expliquer et de discuter les modifications apportées à la convention collective.

### **Fonds d'études Joe Davidson**

11.04 Le Syndicat établit le « Fonds d'études Joe Davidson » afin de rendre hommage à ce grand syndicaliste et particulièrement en reconnaissance de son leadership en tant que président national du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et ses efforts en vue d'unifier les membres.

Une bourse d'études est remise annuellement par le Syndicat au Collège canadien des travailleurs du CTC. Cette bourse est accordée à une travailleuse ou à un travailleur syndiqué dont l'inscription est acceptée par le Collège canadien des travailleurs. Toutefois, si un membre du STTP est choisi, celui-ci se verra accorder la préférence.

Lorsqu'un membre du STTP est choisi avec l'approbation du Conseil exécutif national, le Syndicat paie tout le salaire perdu ainsi que les dépenses de transport pour aller et revenir du Collège canadien des travailleurs.

Pour les travailleuses et travailleurs du Québec, une bourse d'études d'un montant égal à celui versé au Collège canadien des travailleurs est remise annuellement au Service d'éducation syndicale de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. La directrice ou le directeur national de la région du Québec recommande les candidates ou candidats pour ces cours d'éducation, sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

## **Éducation syndicale au palier régional**

11.05 L'éducation syndicale au palier régional relève de la directrice ou du directeur national et de la dirigeante ou du dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation sous l'autorité du Comité exécutif régional. Le Comité est responsable de la mise à exécution des programmes d'éducation conformément aux décisions du Conseil exécutif national et à l'orientation du Syndicat.

La dirigeante ou le dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation prépare un programme d'éducation syndicale pour sa région sous la responsabilité du Comité exécutif régional et en conformité avec le programme national d'éducation syndicale.

Elle ou il tient compte des besoins prioritaires des membres par la planification de cours sur la formation des dirigeantes et dirigeants des sections locales ou des déléguées ou délégués d'atelier.

Elle ou il s'assure que les cours contiennent toutes les conditions liées à l'engagement syndical et aux convictions syndicales nécessaires à tous.

Elle ou il aide les sections locales qui en font la demande à élaborer des programmes d'éducation syndicale.

Elle ou il informe les sections locales de la région des programmes d'éducation syndicale offerts par le Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, les fédérations du travail, les conseils du travail et leurs membres affiliés oeuvrant dans l'éducation.

11.06 Au moins deux séminaires d'éducation syndicale d'une durée maximale de trois jours sont tenues chaque année dans chaque région. La dirigeante ou le dirigeant régional de l'éducation et de l'organisation assigne les places réservées aux participantes et participants en fonction des besoins des sections locales de sa région.

11.07 Une conférence des femmes du Québec a lieu tous les deux ans avant la Journée de réflexion sur la condition féminine de la FTQ. Les femmes membres de la région de Montréal métropolitain et de la région du Québec peuvent y participer. Au cas où la date choisie par la FTQ coïnciderait avec des engagements du STTP ou des activités qui surviennent de façon imprévue et qui touchent le STTP, ou si la FTQ ne tient pas la journée de réflexion, le Conseil exécutif national doit prévoir une autre date pour la tenue de la Conférence des femmes du Québec en consultation avec les directrices et directeurs nationaux des deux régions concernées.

Il y a un minimum d'une déléguée par section locale et un maximum de 31 déléguées par région. Si une section locale ne délègue pas de participante, le nombre de places vacantes sera réparti parmi toutes les sections locales, en tenant compte du nombre de femmes dans chacune des sections locales.

Le Syndicat national finance la Conférence des femmes du Québec et les dépenses des déléguées sont financées conformément au paragraphe 7.42 des statuts nationaux.

### **Égalité et équilibre des sexes au sein des comités**

11.08 Le Conseil exécutif national assure l'équilibre des sexes au sein de tous les comités syndicaux nationaux, dont les membres sont nommés ou choisis, et qui sont constitués conformément aux statuts nationaux.

11.09 Dans le cas des comités constitués conformément aux statuts nationaux qui comptent deux déléguées ou délégués élus par région, à l'exception du Comité national des femmes, les délégués et déléguées élisent un homme et une femme.

11.10 Afin de garantir la représentation des femmes, le Conseil exécutif national s'assure que le nombre de femmes participant aux programmes et aux séminaires d'éducation du Syndicat aux paliers régional ou local est égal ou supérieur au pourcentage de femmes de la région ou de la section locale, selon le cas.

### **Journal national**

11.11 La publication du journal national et sa distribution aux membres au moins tous les deux mois relèvent de la 3<sup>e</sup> vice-présidente ou du 3<sup>e</sup> vice-président national.

11.12 Un comité est formé pour réviser les articles avant leur publication dans le journal national. Il est composé des sept membres du Comité exécutif national. S'il n'y a pas d'unanimité dans leur décision, la question est renvoyée au Conseil exécutif national.

11.13 Les articles écrits pour publication dans le journal national par les dirigeantes ou dirigeants nationaux ou les membres en règle du Syndicat doivent être rédigés en conformité avec l'orientation décidée par les membres du Syndicat.

11.14 Le Comité exécutif national sollicitera auprès des membres en règle des articles et des lettres à la rédactrice ou au rédacteur, pour le journal.

11.15 Chaque directrice ou directeur national doit écrire des articles pour le journal national sur le statut du Syndicat et sur tout problème ou tendance qui se manifeste dans sa région.

### **Journal régional**

11.16 La publication d'un journal régional pour les membres de chacune des régions et sa distribution aux sections locales quatre fois par année, conformément au paragraphe 3.47 et aux prévisions budgétaires adoptées par le Conseil exécutif national, relèvent de chaque directrice ou directeur national.

Le journal régional traite des problèmes que rencontre le Syndicat, des droits en vertu des conventions collectives, des programmes d'éducation et des événements significatifs qui se produisent au sein des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Le Comité exécutif régional sollicite des articles et des nouvelles auprès des sections locales et des membres de la région.

Le Comité exécutif régional s'assure que les articles publiés sont conformes à l'orientation établie par les membres du Syndicat.

## **ARTICLE 12**

### **Personnel et spécialistes**

12.01 Le Conseil exécutif national est autorisé à embaucher le personnel de bureau et le personnel technique et à acheter le nouveau matériel nécessaire au bon fonctionnement du bureau national du Syndicat. Toutefois, le Comité exécutif national peut embaucher du personnel et acheter du matériel sous réserve de l'approbation du Conseil exécutif national.

12.02 Une dirigeante ou un dirigeant national sortant peut, à la discrétion du Conseil exécutif national, demeurer au sein du personnel pour une période n'excédant pas 30 jours afin d'assurer la continuité des services et d'aider les nouvelles dirigeantes ou nouveaux dirigeants.

12.03 Le Conseil exécutif national embauche une ou un spécialiste en recherche qui relève directement de la présidente ou du président national.

Son travail consiste à préparer, conformément à l'orientation, aux statuts et aux politiques du Syndicat :

- a) des mémoires concernant la législation ou autres questions;
- b) des documents pour la négociation collective;
- c) des dossiers pour la préparation des projets de conventions collectives;
- d) des dossiers et de l'argumentation pour les étapes de conciliation;
- e) tout autre dossier relatif aux communiqués et aux conférences de presse.

12.04 Le Conseil exécutif national embauche une traductrice ou un traducteur à plein temps qui travaille au bureau national du Syndicat et a des fonctions à caractère confidentiel.

12.05 La traductrice ou le traducteur relève de la présidente ou du président national et, à la demande de cette dernière ou de ce dernier, exécute d'autres travaux de recherche en fonction de ses responsabilités.

12.06 Le Conseil exécutif national s'assure que le poste de traductrice ou traducteur n'est jamais vacant.

12.07 Sur la recommandation d'un Comité exécutif régional, le Conseil exécutif national autorise l'embauche d'une ou d'un interprète pour les malentendants si ce service est jugé nécessaire pour les réunions aux paliers national et régional prévues aux présents statuts. Le coût de ce service est payé par le Syndicat national.

12.08 Le Conseil exécutif national établit un contrat de service avec une conseillère ou un conseiller juridique.

12.09 Le Conseil exécutif national est autorisé à établir un contrat de service aux fins de la recherche.



12.10 Le Conseil exécutif national embauche une ou un spécialiste en communications qui travaille sous la direction de la présidente ou du président national et dont les fonctions consistent à rédiger des communiqués de presse, des communications aux membres concernant les négociations, des articles pour le journal national et d'autres communications requises, sous l'autorité du Comité exécutif national, conformément aux statuts, à l'orientation et aux politiques du Syndicat.

12.11 Le Conseil exécutif national est autorisé à retenir les services de spécialistes ou de conseillères ou conseillers selon les besoins pour faire face aux employeurs, assurer le bien-être du Syndicat, obtenir l'avis des expertes ou experts les mieux qualifiés sur des questions comme la préparation des négociations collectives, les négociations elles-mêmes, l'arbitrage, la recherche, la publicité, les relations publiques, etc.

12.12 Les conseillères ou conseillers et spécialistes doivent se limiter à rendre des services techniques au Syndicat.

Elles ou ils n'ont aucun pouvoir de modifier l'orientation du Syndicat.

12.13 Les spécialistes et les conseillères ou conseillers s'en tiennent en tout temps à soumettre des rapports ou des recommandations à la présidente ou au président national qui les remet à son tour au Conseil exécutif national, qui est le seul autorisé à soumettre des rapports et des recommandations aux membres.

12.14 Le Conseil exécutif national assume toutes ses responsabilités en prenant position chaque fois qu'il est nécessaire de le faire à la suite d'avis de conseillères ou conseillers, sans jamais chercher à utiliser ceux-ci comme justification morale de ses décisions.

\*12.15 Dès le début d'un mandat, les postes nominatifs sont annoncés aux membres pour qu'ils puissent poser leur candidature. Une marche à suivre est appliquée, et le Conseil exécutif national nouvellement formé passe en revue les candidatures. Tous les six mois, les dirigeantes et dirigeants de qui relèvent les membres nommés doivent présenter au Conseil exécutif national un rapport écrit sur le travail que ces membres ont accompli dans le cadre du mandat.

\* Le travail accompli par les membres nommés est examiné tous les six mois par le Conseil exécutif national pour qu'il décide du renouvellement ou non de leur nomination.

\* Les dirigeantes et dirigeants responsables des membres nommés doivent présenter, au congrès national, un rapport écrit sur le travail accompli par ces membres.

## **ARTICLE 13**

### **Modification des statuts**

13.01 Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par l'une des méthodes suivantes :

- a) par un congrès national ou extraordinaire, tel qu'il est prévu à l'article 3;
- b) si les deux tiers des membres du Conseil exécutif national le jugent nécessaire, le Conseil tient un référendum parmi tous les membres, par l'intermédiaire des sections locales, sur un projet de modification. Il faut un vote affirmatif de la majorité des membres votants aux assemblées convoquées à cette fin pour que l'amendement soit approuvé;

- c) si des sections locales représentant les deux tiers des membres adoptent à leur réunion des motions demandant un référendum en conformité avec le paragraphe 13.01 b) ci dessus et, pour être approuvée, la modification doit obtenir la majorité affirmative qui est prévue au paragraphe 13.01 b).

## **ARTICLE 14**

### **Règles de procédure**

14.01 La présidente ou le président déclare le congrès ouvert à l'heure et à la date indiquées.

14.02 Si une déléguée ou un délégué désire parler, il doit s'avancer vers l'un des microphones prévus à cette fin. Après approbation de la dirigeante ou du dirigeant présidant, elle ou il doit donner son nom, nommer la section locale qu'il représente et limiter ses remarques à la question en débat.

14.03 Les discours sont limités à trois minutes.

14.04 Une déléguée ou un délégué ne doit pas parler plus d'une fois sur le même sujet, tant que celles et ceux qui désirent parler n'ont pas eu l'occasion de le faire.

14.05 Une déléguée ou un délégué ne doit pas interrompre une déléguée ou un délégué, sauf pour invoquer le règlement.

14.06 Si une déléguée ou un délégué est rappelé à l'ordre, il doit, à la demande de la présidente ou du président de l'assemblée, reprendre son siège jusqu'à ce que la question d'ordre soit décidée.

14.07 Au cas où une déléguée ou un délégué persisterait dans une attitude non parlementaire, la présidente ou le président d'assemblée est obligé de le nommer et de soumettre sa conduite au jugement du congrès. Dans un tel cas, la déléguée ou le délégué dont la conduite est en cause doit s'expliquer, puis se retirer et le congrès décide quelle suite donner à cette affaire.

14.08 Lorsque la question préalable est posée, la présidente ou le président d'assemblée, après avoir énoncé la question, doit demander : « Êtes-vous prêts à passer au vote? » Si aucune déléguée ou aucun délégué ne désire parler, il faut passer au vote.

14.09 Les questions peuvent être décidées par un vote à main levée ou par un vote debout, sur la base d'un vote par déléguée ou délégué. Un vote par appel nominal peut être demandé par un tiers des déléguées et délégués présents. Dans un vote par appel nominal, chaque déléguée et délégué a droit à un vote.

14.10 Deux déléguées ou délégués peuvent en appeler de la décision de la présidente ou du président d'assemblée. La présidente ou le président d'assemblée doit alors poser la question ainsi : « Est-ce que la décision de la présidente ou du président d'assemblée doit être maintenue? » La question n'est pas sujette à débat, sauf que la déléguée ou le délégué qui en appelle premièrement de la décision de la présidence peut donner une explication de son appel. La présidente ou le président peut donner une explication de sa décision.

14.11 En cas d'égalité des voix, la présidente ou le président d'assemblée exerce sa voix prépondérante.

14.12 Lorsque la question préalable est posée, aucune discussion ou amendement d'une motion n'est permis. Si le vote majoritaire est que la question soit posée immédiatement, la motion originale doit être mise aux voix immédiatement. Si la question préalable est défaite, la discussion continue sur la motion originale. Quand une recommandation est soumise au congrès, la présidente ou le président doit demander : « La recommandation est-elle adoptée? » « La recommandation est-elle rejetée? ».

14.13 Les comités peuvent combiner les résolutions ou préparer une résolution couvrant l'intention de la question en cause. Une motion de renvoi au comité pour reconsidération est recevable.

14.14 Une déléguée ou un délégué ne peut faire une motion de renvoi après avoir parlé sur la question en cause.

14.15 Une motion de renvoi ne peut être débattue et, lorsqu'elle est dûment appuyée, la question doit être immédiatement soumise au vote du congrès.

14.16 Si le rapport d'un comité est adopté, il devient la décision même du congrès; s'il est défait, il peut être renvoyé au comité pour reconsidération.

14.17 Une motion peut être reconsidérée à condition que l'auteure ou l'auteur de la motion de reconsidération ait voté avec la majorité et qu'un avis de motion écrit soit donné pour reconsidération à la prochaine séance et que cet avis de motion soit appuyé par les deux tiers des déléguées et délégués ayant le droit de vote.

14.18 Pour toutes les questions non régies par les présentes règles de procédure, les règles de procédure de Bourinot s'appliquent.

## ARTICLE 15

### Dispositions transitoires et interprétatives

15.01 Dans l'interprétation des présents statuts, le singulier comprend le pluriel chaque fois que le contexte l'exige.

15.02 Le mot « *arbitration* » dans la version anglaise des présents statuts comprend le mot « *adjudication* » quand le contexte l'exige.

## **RITUEL ET CÉRÉMONIES**

### **Ouverture des réunions des sections locales :**

« Confrères et consœurs,

Nous allons ouvrir l'assemblée de la section locale de                    du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Que celles et ceux qui n'ont pas le droit d'y assister veuillent bien se retirer. Je demande aux dirigeantes et dirigeants de prendre leur place et au sergent d'armes de monter la garde à la porte. »

### **Initiation des nouveaux membres :**

(On amène devant la présidente ou le président de l'assemblée celles et ceux qui sont proposés comme nouveaux membres et chacun donne son nom à la présidente ou au président.)

(La présidente ou le président de l'assemblée :)

« Que les membres veuillent bien se lever. »

(À celles et ceux qui sont proposés comme nouveaux membres :)

« Veuillez répéter après moi l'engagement de tous les membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes :

Je,                   , m'engage solennellement, sur mon honneur et au meilleur de mes connaissances et capacités, à rester fidèle à ce Syndicat, à ses statuts et politiques et aux règlements de cette section locale.

Je m'efforcerai de me comporter, à tout moment, de manière à faire honneur à ce Syndicat. Je ne lui ferai pas tort ni ne permettrai à d'autres de lui faire tort, s'il est en mon pouvoir de les en empêcher.

Je garderai à la mémoire la fière devise du syndicalisme et du Syndicat -- Causer du tort à l'un d'entre nous c'est causer du tort à tous. »

(À l'assemblée :)

« Consœurs et confrères, nous souhaitons la bienvenue à ces nouveaux membres de notre Syndicat. »

(Elle ou il sert la main aux nouveaux membres.)

### **Installation des dirigeantes et dirigeants, des permanentes et permanents syndicaux et des syndics**

#### **Engagement et serment :**

(L'installation des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des dirigeantes et dirigeants régionaux, ou des permanentes et permanents syndicaux régionaux peut être faite par toute personne autorisée par le Conseil exécutif national. Celle du Conseil exécutif national, des permanentes et permanents syndicaux nationaux et du Conseil national des syndics doit être faite par une ex-dirigeante ou un ex-dirigeant ou un membre du Syndicat ayant une certaine ancienneté.)

(Les dirigeantes et dirigeants élus se tiennent debout devant l'assemblée des membres. La personne qui préside à l'installation se tient entre les élues et élus et les membres.)

(La personne qui préside à l'installation :)

« Nous allons procéder à l'installation de nos dirigeantes et dirigeants élus en conformité avec le serment prévu aux statuts du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. »



(Aux dirigeantes et dirigeants élus :)

« Confrères et consœurs, acceptez-vous le poste auquel vous avez été élus? »

(Les élues et élus répondent :)

« Je l'accepte. »

(La personne qui préside à l'installation :)

« Levez la main droite et répétez après moi :

Je, \_\_\_\_\_, m'engage solennellement sur mon honneur, devant les membres et les déléguées et délégués de ce Syndicat ici présents et promets que je m'acquitterai au mieux de mes capacités des fonctions du poste auquel j'ai été élu.

Je défendrai ce Syndicat de mon mieux contre toute tentative de l'employeur en vue de l'affaiblir ou de le détruire et contre toute division, sécession ou maraudage de quelque source que ce soit.

Je remettrai à mon successeur tout bien du Syndicat dont la garde m'aura été confiée.

Je ne ferai jamais tort à ce Syndicat ni ne permettrai à d'autres de lui faire tort, s'il est en mon pouvoir de les en empêcher.

Je me comporterai conformément à la fière devise du syndicalisme et de ce Syndicat - Causer du tort à l'un d'entre nous c'est causer du tort à tous.

Et je promets par les présentes de tenir l'engagement que je viens de prendre. »





# POLITIQUES NATIONALES

**sttp•cupw**

sepb 225  
scfp 1979



---

## **P R É A M B U L E**

---

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes se donne l'objectif fondamental de promouvoir et de défendre les intérêts de ses membres contre toute attaque de l'employeur et du gouvernement (agent de l'employeur).

En plus de sa lutte quotidienne pour la reconnaissance et les droits des travailleurs et travailleuses des postes, le syndicat s'engage activement à réaliser la transformation de l'ordre socio-économique actuel pour qu'il soit conforme aux intérêts et aux aspirations des travailleurs et travailleuses.

Ainsi, le syndicat réprouve toute forme de syndicalisme qui néglige de reconnaître la séparation fondamentale des intérêts du travailleur ou de la travailleuse et de ceux de l'employeur. Le syndicat caractérise son orientation comme celle d'un syndicat qui n'admet aucun compromis dans la poursuite des intérêts collectifs de ses membres et qui résiste à toute tentative de la part des employeurs et des gouvernements d'affaiblir ou de détruire le mouvement des travailleuses et travailleurs.

Le syndicat manifeste son engagement au moyen d'un certain nombre d'énoncés de politique, groupés comme suit :

**A. LA LUTTE DU STTP CONTRE L'EMPLOYEUR**

**B. L'ORIENTATION DU STTP  
AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL**

**C. LE STTP ET LES LOIS**

**D. LE STTP ET LES QUESTIONS SOCIALES**

**E. GÉNÉRALITÉS**

**F. LE STTP ET L'ENVIRONNEMENT**

---

# TABLE DES MATIÈRES

---

## PAGE

### A. LA LUTTE DU STTP CONTRE L'EMPLOYEUR

A-1	Lignes de piquetage et action industrielle .....	1
A-2	Négociation régionale.....	1
A-3	Moratoire du silence .....	1
A-4	Comités de consultation.....	2
A-5	Contrôle par les travailleurs et travailleuses.....	2
A-6	Convention collective égale pour tous.....	2
A-7	Période d'essai .....	2
A-8	Travail de fin de semaine.....	2
A-9	Travail de nuit et travail de quart.....	3
A-10	Roulement des tâches .....	3
A-11	Sous-traitance .....	3
A-12	Proportion d'employés et employées à temps partiel	5
A-13	Partage d'emploi .....	6
A-14	Changements technologiques .....	6
A-15	Reclassification.....	8
A-16	Surveillance et mesure individuelle du travail .....	9
A-17	Direction par intérim et cours de gestion.....	9
A-18	Publications de l'employeur.....	9
A-19	Sondages de l'employeur .....	10
A-20	Mises à pied .....	10
A-21	Opposer toute réduction de service .....	10
A-22	Ancienneté universelle .....	11
A-23	Ancienneté .....	11
A-24	Action positive.....	11
A-25	Déréglementation et privatisation du service postal	12
A-26	Travail à domicile .....	12
A-27	SMIFF et SOSTCSP .....	13
A-28	Fonds de solidarité ouvrière internationale .....	14
A-29	Réduction du temps de travail .....	14
A-30	La santé et la sécurité : une priorité pour le STTP	15
A-31	Recouvrement du salaire et des crédits suite à un accident du travail .....	16

## B. L'ORIENTATION DU STTP AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL

B-1	Négociation collective libre.....	16
B-2	Droit de grève .....	17
B-3	Piquetage .....	17
B-4	Sécurité syndicale .....	18
B-5	Démocratie industrielle.....	18
B-6	Tripartisme.....	19
B-7	Programme d'action pour le mouvement syndical	19
B-8	Coopération avec d'autres syndicats .....	20
B-9	Organisation des non-syndiqués et non-syndiquées	20
B-10	Chômage.....	22
B-11	Fusion .....	23
B-12	Éducation syndicale .....	23
B-13	Journal quotidien des travailleurs et travailleuses et droit à la radiotélédiffusion.....	24
B-14	Solidarité ouvrière internationale .....	24
B-15	Capitalisme mondial.....	25
B-16	Le 1 <sup>er</sup> mai : fête internationale des travailleuses et travailleurs .....	26
B-17	Salaire minimum.....	26
B-18	Collaboration en éducation au sein du mouvement syndical .....	26

## C. LE STTP ET LES LOIS

C-1	Auto-détermination.....	27
C-2	Premières Nations, peuples autochtones, Métis, Inuits et tous les autres groupes autochtones.....	27
C-3	Législation restrictive .....	28
C-4	Liberté d'expression.....	29
C-5	Réduction de l'assurance-emploi .....	30
C-6	Marijuana .....	30
C-7	Allocation parentale.....	30
C-8	Législation sur les produits chimiques .....	30

C-9	Briseurs et briseuses de grève.....	31
C-10	Régimes de retraite négociables .....	31
C-11	Accord de libre-échange .....	31
C-12	Maladies professionnelles.....	32
C-13	Création d'emplois .....	32
C-14	Protection contre le recouvrement du salaire à la suite d'un accident du travail .....	33
C-15	Jour de la famille .....	33
C-16	Légalisation de la prostitution .....	33
C-17	Régimes de retraite à prestations cibles.....	34
C-18	Harcèlement psychologique .....	35
C-19	Violence familiale.....	35
C-20	Services bancaires postaux .....	35
C-21	Corridor de sécurité .....	36
C-22	Opposition aux lois sur le « droit au travail ».....	36
C-23	Régime universel d'assurance-médicaments.....	36
C-24	Centres de soins de longue durée .....	36

## D. LE STTP ET LES QUESTIONS SOCIALES

D-1	Égalité sociale.....	37
D-2	Droits égaux pour la femme .....	37
D-3	Salaire égal .....	37
D-4	Emplois non traditionnels .....	38
D-5	Harcèlement, violence et discrimination sous toutes ses formes.....	38
D-6	Intimidation .....	41
D-7	Violence faite aux femmes .....	41
D-8	Avortement .....	42
D-9	Journée internationale de la femme .....	42
D-10	Comités.....	42
D-11	Droits parentaux .....	43
D-12	Garde d'enfants et soins aux aînés .....	43
D-13	Garderies à but lucratif .....	43



D-14	Travail des enfants.....	43
D-15	Régimes de soins de santé .....	44
D-16	Racisme .....	44
D-17	Droits des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles .....	45
D-18	Droits des travailleurs et travailleuses transgenres .....	45
D-19	Droits des personnes ayant une limitation fonctionnelle .....	46
D-20	Revenu annuel garanti .....	46
D-21	Solidarité sociale.....	46
D-22	Cuba.....	47
D-23	Colombie .....	49
D-24	Paix et désarmement.....	50
D-25	Services publics de qualité .....	51
D-26	Mettre fin à la violence à l'endroit des femmes autochtones .....	53
D-27	VIH-sida .....	54
D-28	Déclarations de Vienne.....	55
D-29	Langue de travail .....	55
D-30	Logement .....	56
D-31	Jour de compassion.....	56
D-32	Réseau de déléguées et délégués sociaux .....	56
D-33	Médias alternatifs .....	58
D-34	Retrait préventif.....	58
D-35	Embauche de travailleuses et travailleurs autochtones .....	59
D-36	Palestine.....	59
D-37	Services de virement de fonds .....	60
D-38	Travailleuses et travailleurs migrants .....	60
D-39	Sri Lanka.....	61
D-40	Salle de prière .....	63
D-41	Fracturation hydraulique.....	63

	<b>PAGE</b>
D-42 Taux d'intérêts élevés .....	63
D-43 Mesures de soutien aux adultes ayant des besoins spéciaux .....	64
D-44 Termes neutres en matière de genre .....	64

## **E. GÉNÉRALITÉS**

E-1 Boycottages .....	66
E-2 Bilinguisme.....	66
E-3 Tabac .....	66
E-4 Opposition au recours à tout service de messageries mis sur pied durant un conflit.....	66
E-5 L'utilisation de véhicules personnels .....	67
E-6 Délégation de solidarité internationale .....	67
E-7 Services entre les régions .....	68
E-8 Convention collective provisoire.....	68
E-9 Carte de membre.....	69

## **F. LE STTP ET L'ENVIRONNEMENT**

F-1 Des principes fondamentaux en matières d'environnement.....	69
F-2 Énergie nucléaire .....	71
F-3 Pollution .....	71
F-4 Eau .....	71
F-5 Ressources nationales .....	72
F-6 Protection de la planète .....	72

## **A. La lutte du STTP contre l'employeur**

### **A-1 Lignes de piquetage et action industrielle**

Puisque le succès du syndicat dans toutes ses luttes dépend en fin de compte de la solidarité et de l'action collective de tous les travailleurs et travailleuses des postes contre l'employeur, le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs participant aux lignes de piquetage conformément aux politiques nationales ne seront pas pénalisés.

De plus, le syndicat appuie le principe qu'une « ligne de piquetage est une ligne de piquetage » et instruit ses membres dans le principe syndical relatif au respect des lignes de piquetage.

### **A-2 Négociation régionale**

La puissance du syndicat provient de la participation active et collective de ses membres à l'échelle nationale.

Afin de conserver l'égalité et l'unité, le syndicat refuse que ses membres soient divisés et s'oppose à la notion de négociations collectives régionales ou locales à Postes Canada. Le syndicat négocie de façon à ce que tous les articles de la convention collective de l'exploitation postale urbaine et de la convention collective des factrices et facteurs ruraux et suburbains s'appliquent à l'échelle nationale. De plus, le syndicat s'oppose à toute notion visant la décentralisation du syndicat national.

### **A-3 Moratoire du silence**

Les comités de négociation du syndicat n'acceptent aucune forme de moratoire du silence comme moyen de se dégager de leur obligation d'informer les membres et de prendre une position concernant les négociations avec les employeurs.

#### **A-4 Comités de consultation**

Aucun article relatif à des comités de consultation ne sera inclus dans les conventions collectives du syndicat s'il n'engage pas les employeurs à de véritables négociations avec des représentants et représentantes du syndicat.

#### **A-5 Contrôle par les travailleurs et travailleuses**

Le syndicat voit comme direction essentielle l'établissement du contrôle par les travailleurs et travailleuses du milieu de travail. Ce principe assure que le syndicat et ses membres cherchent en tout temps à limiter le pouvoir de l'employeur d'organiser nos emplois, les méthodes de production et la planification de notre travail, ou par d'autres moyens de discipliner nos membres. En revanche, le syndicat recherche le plein contrôle par ses membres du travail qu'ils exécutent et du milieu où ils exercent leurs fonctions.

#### **A-6 Convention collective égale pour tous**

Le syndicat négocie des conventions collectives qui garantissent des avantages égaux à tous les membres de l'unité de négociation visés par la convention collective.

#### **A-7 Période d'essai**

Le syndicat s'oppose à toute forme de période d'essai et appuie la notion qui veut que les employées et employés sont habilités, dès leur engagement, à bénéficier de tout droit, avantage et protection.

#### **A-8 Travail de fin de semaine**

Le syndicat s'oppose à ce que l'employeur adopte toute classe d'emplois visant exclusivement le travail de fin de semaine, et s'efforce par tous les moyens à sa disposition de l'en empêcher.

## **A-9 Travail de nuit et travail de quart**

Le syndicat donne entièrement raison aux études de l'Organisation internationale du travail qui ont démontré que le travail de nuit engendre une fatigue anormale et affecte la santé des travailleurs et travailleuses. Le syndicat réprouve le travail de nuit très répandu au Canada et condamne en particulier la poussée vers un travail de quart et de nuit accru qui accompagne les changements technologiques. Le syndicat s'engage à négocier, à l'intention de ses membres, une augmentation du nombre de postes de jour, des restrictions au travail de quart et au travail de nuit de meilleures dispositions concernant les congés des travailleurs et travailleuses de nuit et des travailleurs et travailleuses de quart et une hausse substantielle de la prime de quart et de la prime de fin de semaine.

## **A-10 Roulement des tâches**

La politique du roulement des tâches dans l'unité de négociation postale protège la santé et la sécurité des membres et aide à réduire le favoritisme. Par conséquent, le syndicat préconise que toutes les travailleurs et tous les travailleuses de l'unité de négociation postale accomplissent par roulement les diverses tâches de leur classe d'emplois à l'intérieur de leur quart de travail. Le syndicat reconnaît que la journée de travail traditionnelle d'une factrice ou d'un facteur et d'un courrier des services postaux comprend le roulement des tâches.

## **A-11 Sous-traitance**

Le syndicat s'efforce de faire éliminer les bureaux de poste auxiliaires et autres centres de distribution d'approvisionnements postaux afin de les voir remplacer par des succursales postales et cherche à organiser les personnes qui exercent les fonctions des travailleurs et travailleuses dans ces établissements postaux.

Le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que seuls des membres en règle du syndicat exercent les fonctions du traitement de toutes les classes de courrier, de la vente d'approvisionnements postaux, des ventes philatéliques et du réglage de compteurs postaux.

Le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour garantir que l'employeur n'aura pas recours à la sous-traitance pour les services susmentionnés et n'accepte pour transmission par la poste aucune classe de courrier traité par des non membres du syndicat.

Le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que l'employeur confie aux seuls membres du syndicat tout le traitement du courrier, la vente d'approvisionnements postaux aux bureaux de poste auxiliaires et semi-urbains de même que la vente d'approvisionnements philatéliques dans des établissements privés.

Le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour assurer que seuls les membres du syndicat exercent les fonctions de l'unité de négociation du syndicat quelles que soient les circonstances.

Le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour éviter que l'employeur ne sous-traite des tâches exécutées par les membres des groupes 3 et 4 du Syndicat.

Le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour s'assurer de récupérer à l'interne tout le travail de maintenance qui, en ce moment, est sous-traité de sorte que les membres des groupes 3 et 4 exécutent toutes les tâches liées à la maintenance dans l'ensemble des établissements postaux.

\* Le syndicat favorise les chances égales d'obtention d'un stage d'apprentissage pour suppléer les postes vacants au sein des groupes 3 et 4.

\* Le syndicat prend toutes les mesures nécessaires pour récupérer au sein de la convention collective de l'unité urbaine le travail des services urbains fusionnés (SUF).

\* Le syndicat exige que le travail des services urbains fusionnés soit récupéré à l'interne et que les membres du syndicat qui effectuent actuellement ce travail soient intégrés à l'unité de négociation de l'exploitation postale urbaine.

## **A-12 Proportion d'employés et employées à temps partiel**

Le syndicat s'efforce de faire établir une proportion d'employés et employées à temps partiel basée sur le nombre total d'employées et employés permanents.

Le syndicat s'assure qu'aucune employée ni aucun employé à temps partiel ne perd son emploi par la mise en œuvre de cette politique.

Le syndicat s'oppose à toute augmentation du travail à temps partiel.

Le syndicat s'engage à une lutte relative aux employés et employées à temps partiel dans l'unité de négociation pour:

- a) s'assurer que l'employeur ne puisse se servir d'employés et employées à temps partiel pour miner les emplois et les conditions de travail des employés et employées à plein temps; et
- b) s'assurer que les membres travaillant à temps partiel ont des avantages au pro rata intégral de ceux qui travaillent à plein temps sur tous les plans, si cela s'avère salulaire.

Pour atteindre cet objectif, le syndicat établit une ou plusieurs proportions d'employés et d'employées à temps partiel par rapport aux employés et employées à plein temps afin que de part et d'autre, ils jouissent de tous les avantages et de toute la protection du syndicat, et il cherche à faire inscrire lesdites proportions dans la convention collective conclue avec l'employeur.

### **A-13 Partage d'emploi**

Le syndicat s'oppose à la notion de partage d'emploi.

### **A-14 Changements technologiques**

Conformément au but de la lutte pour obtenir de meilleures conditions de travail et conformément au principe que la technologie doit servir le mieux-être des travailleurs et travailleuses et du public canadien en général, le syndicat insiste pour que tout changement technologique instauré par la Société canadienne des postes offre des avantages matériels aux membres de notre unité de négociation. Le syndicat se sert de tous ses pouvoirs, y compris l'action industrielle, en vue d'éliminer tous les effets défavorables des changements technologiques.

Le syndicat veut absolument que tous les changements technologiques et toutes les modifications de systèmes soient soumis à de véritables négociations, lesquelles sont orientées, en ce qui concerne les représentants et représentantes du syndicat, par les principes qui suivent:

- a) l'entière divulgation par l'employeur des programmes et projets, y compris l'influence connue ou soupçonnée de ceux-ci sur les travailleurs et travailleuses, et cela avant de tenir de véritables négociations avec le syndicat sur chaque changement technologique;



- b) tout changement technologique et toute modification de système doivent, évidemment, comporter l'instauration d'avantages naturels pour des membres, ce qui implique sans toutefois se limiter à ce qui suit:
- 1) une semaine de travail de 30 heures sans perte de salaire;
  - 2) la retraite anticipée facultative et entièrement indemnisée,
  - 3) des changements globaux d'ordre ergonomique et environnemental couvrant toutes les questions de santé et de sécurité reliées aux changements technologiques;
  - 4) aucune réduction des effectifs;
  - 5) de meilleurs avantages sociaux sous forme de congé annuel et de congé payé pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs dans l'unité de négociation;
  - 6) le recyclage complet et facultatif, aux frais de l'employeur.
- c) en raison de la dislocation sociale et économique fondamentale qu'entraîne le développement rapide de la technologie de la micro-plaquette et d'autres formes de techniques contemporaines, et en raison de la promotion par l'employeur de changements technologiques dans l'intérêt des bénéfices accrus, sans égard à leur impact sur les travailleurs et travailleuses, le syndicat revendique le droit d'opposer son veto à des changements technologiques proposés;

- d) le syndicat reconnaît que le système économique et politique qui contrôle et organise la technologie tend généralement de par son opération à dégrader la vie des travailleurs et travailleuses.

Reconnaissant l'historique des luttes contre ces attaques qu'il subit et reconnaissant la nécessité vitale que le mouvement syndical élabore une stratégie concertée devant les changements technologiques, le syndicat s'engage à:

- 1) organiser et à collaborer avec tous les syndicats du domaine des télécommunications et des domaines connexes, pour assurer aux travailleurs et travailleuses le partage des bienfaits de la technologie;
- 2) lutter pour mettre fin à la sous-traitance du travail de nos membres, et pour augmenter le nombre de postes de jour;
- 3) lutter pour rehausser les classes d'emplois dans l'unité de négociation dans le but d'obtenir une classe d'emplois à l'échelle de salaire la plus élevée pour tous les membres de l'unité de négociation;
- 4) s'organiser au sein du mouvement syndical en vue de l'adoption d'une stratégie de négociation collective cohérente et concertée relative aux changements technologiques.

### **A-15 Reclassification**

En réponse à la menace que pose l'introduction par Postes Canada de nouvelles technologies dans le système postal, le syndicat s'oppose à la reclassification de tout nouveau poste à un niveau inférieur ou la création d'une nouvelle classe d'emplois à un niveau inférieur.

## **A-16 Surveillance et mesure individuelle du travail**

Une partie intégrante de sa lutte contre le contrôle abusif et arbitraire exercé par l'employeur est le rejet catégorique par le syndicat de la surveillance électronique et de toute autre forme cachée de surveillance et de mesurage individuel du travail.

Il est entendu que le SMIFF ou tout autre système de mesure du travail ne peut être utilisé afin d'évaluer le rendement d'une employée ou d'un employé.

## **A-17 Direction par intérim et cours de gestion**

L'expérience amère a appris au syndicat que l'employeur ne cherche qu'à saper l'intégrité du syndicat ainsi que sa capacité de représenter les intérêts de ses membres. Pour cela l'employeur met sur pied et offre des cours ou des conférences auxquels les membres du syndicat peuvent assister, ou bien il offre à nos membres des postes de direction par intérim.

Par conséquent, le syndicat adopte comme politique qu'aucun membre du syndicat ne doit participer aux cours ou aux conférences organisées par l'employeur ou par d'autres, qui minent l'intégrité du syndicat. De même, aucune représentante ou aucun représentant de la direction ne sera invité sous aucun prétexte à participer de quelque façon que ce soit à une activité quelconque du syndicat.

## **A-18 Publications de l'employeur**

Afin de mener une lutte intégrale contre les abus et le paternalisme de l'employeur, le syndicat manifeste sa détermination de représenter ses membres en interdisant à toute dirigeante ou tout dirigeant du syndicat de contribuer de quelque façon que ce soit aux publications de l'employeur ou à ses messages destinés aux travailleurs et travailleuses des postes. Il interdit également l'acceptation de contributions par la direction aux publications syndicales locales.

Par ailleurs, le syndicat favorise l'autonomie du syndicat, sa liberté de toute influence de l'employeur, pour servir de tribune d'information et d'éducation pour les travailleurs et travailleuses des postes.

### **A-19 Sondages de l'employeur**

Le syndicat informe ses membres des dangers que comportent les sondages de la direction visant à découvrir l'opinion des membres du syndicat. Ces sondages, utilisés par la direction afin d'affecter les conditions de travail des employés et employées, de neutraliser les revendications syndicales et d'établir sa propre position à la table de négociation, sont portés à l'attention des membres au moyen de cours d'éducation syndicale, de lettres circulaires et d'assemblées mensuelles.

### **A-20 Mises à pied**

Le syndicat s'oppose à une diminution du nombre de nos membres quelles que soient les circonstances, et par conséquent s'oppose aux mises à pied.

Le syndicat est prêt à rallier ses membres autour de la lutte contre toute menace de mises à pied et s'organise pour prendre toutes les mesures nécessaires à la protection contre les mises à pied en tout temps.

### **A-21 Opposer toute réduction de service**

Le syndicat reconnaît dans les réductions de service par la Société canadienne des postes une menace pour la sécurité d'emploi des membres du syndicat et pour celle des travailleurs et travailleuses dans d'autres unités de négociation.

Le syndicat prend toutes les mesures possibles, y compris une collaboration avec d'autres unités de négociation de la Société canadienne des postes, syndicats, regroupements communautaires, ainsi que tous les alliés intéressés à s'opposer à toute réduction de service future, incluant toute fermeture de bureaux de la Société afin d'assurer à la population canadienne un service universel offert à proximité par les membres du syndicat.

### **A-22 Ancienneté universelle**

Le syndicat est en faveur de la véritable ancienneté universelle et la négociera à l'intention de tous ses membres, auprès de tous les employeurs.

La présente politique prévoit également que le syndicat négociera l'abolition de tous les obstacles à la véritable ancienneté universelle contenus dans ses différentes conventions collectives, comme les connaissances, les compétences, les groupes, etc., en tenant compte de l'ensemble des questions d'apprentissage et d'équité.

### **A-23 Ancienneté**

Le syndicat s'efforce d'obtenir que toute employée et tout employé faisant partie d'une unité de négociation du syndicat perd son ancienneté à compter du premier jour où il traverse une ligne de piquetage autorisée par le syndicat.

### **A-24 Action positive**

Un programme d'action positive doit être mis en œuvre par le syndicat afin de permettre aux personnes appartenant à des ethnies visibles, aux autochtones, aux personnes souffrant de divers handicaps et aux femmes d'avoir accès à un emploi auprès de l'employeur.

## **A-25 Déréglementation et privatisation du service postal**

Le syndicat s'oppose à toute initiative du gouvernement visant à privatiser le service postal du Canada et appuie les syndicats d'autres pays qui se battent contre la privatisation et la déréglementation de leurs services postaux.

Le syndicat s'oppose à la vente d'actions aux employées et employés. Une telle mesure n'est rien de moins qu'une piètre tentative en vue de persuader les travailleurs et travailleuses des postes d'appuyer la réalisation de profits plutôt que l'amélioration des services.

Le syndicat s'oppose à toute tentative visant à supprimer le privilège exclusif de Postes Canada et lutte contre l'abolition de l'obligation de fournir un service universel.

Le syndicat sensibilise les membres et les renseigne au sujet des dangers de la déréglementation, de la privatisation et de la perte de l'obligation de fournir un service universel.

## **A-26 Travail à domicile**

Les employeurs envisagent de plus en plus le recours aux travailleurs et travailleuses à domicile dans le but de réduire leurs coûts de fonctionnement, d'affaiblir les syndicats, d'isoler les travailleurs et travailleuses et de réduire les salaires.

Les employeurs utilisent le travail à domicile comme un moyen de sous-traiter le travail à une main-d'œuvre à bon marché.

En raison du progrès technologique à la Société canadienne des postes, des tâches, comme le vidéocodage, pourraient devenir « portatives » et être effectuées à partir de la maison, comme le propose l'employeur.

De nombreux travailleurs et travailleuses, dont un grand nombre sont à temps partiel, seront attirés par le travail à domicile étant donné que celui-ci permet de réduire les frais de transport et, à première vue, semble alléger les responsabilités relatives à la garde des enfants et aux soins des aînés.

Le syndicat maintient que le travail à domicile n'est pas une solution à ces problèmes.

Le syndicat croit que la création d'emplois à temps plein et l'établissement d'un programme national de garde d'enfants accessible permettront de régler la question de la souplesse des horaires des travailleurs et travailleuses à temps partiel et de régler la crise sans cesse grandissante créée par le manque de disponibilité et les coûts prohibitifs des services de garde d'enfants.

Le travail à domicile ne fera qu'accroître le stress des travailleurs et travailleuses parce qu'ils devront doubler leur productivité, d'un côté pour satisfaire aux demandes de l'employeur et de l'autre pour répondre aux responsabilités familiales.

Le travail à domicile permettra à l'employeur d'isoler davantage les travailleurs et travailleuses et de créer des ghettos d'emplois.

Le travail à domicile ne peut assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses.

Le syndicat s'oppose au recours au travail à domicile pour les raisons énumérées ci-dessus.

## **A-27 SMIFF et SOSTCSP**

Le Système de mesure des itinéraires de factrices et facteurs (SMIFF) et le Système d'organisation de la somme de travail des courriers des services postaux (SOSTCSP) procurent une certaine sécurité d'emploi aux employées et employés du groupe 2 en établissant des niveaux minimums de dotation en personnel.

L'employeur entreprend maintenant une attaque concertée contre l'intégrité du SMIFF et du SOSTCSP qui compromet la sécurité d'emploi des travailleuses et travailleurs du groupe 2.

Le syndicat s'engage à maintenir et à améliorer le SMIFF et le SOSTCSP et à élaborer une campagne concertée d'éducation des membres sur l'importance de ces systèmes pour la sécurité d'emploi collective.

Le syndicat doit travailler à faire en sorte que les systèmes de mesure du travail ne puissent causer aucune surcharge de travail à aucune et aucun de ses membres.

### **A-28 Fonds de solidarité ouvrière internationale**

Au cours de la prochaine série de négociations, le syndicat négocie le plein contrôle du Fonds postal international.

### **A-29 Réduction du temps de travail**

Tous les membres du syndicat travaillent de longues heures et effectuent des charges de travail de plus en plus lourdes. Les membres trouvent que la conciliation travail-famille est un fardeau de plus en plus lourd, non seulement sur le plan personnel, mais aussi sur la société. Les employeurs croient qu'il incombe à nos membres de trouver des moyens de se présenter au travail.

Une semaine de travail réduite crée davantage d'occasions d'emploi à plein temps et améliore le bien-être de nos membres. Le syndicat renseigne ses membres au sujet des avantages de la semaine de travail de 32 heures sans réduction de salaire, et la négocie à leur intention.



## **A-30 La santé et la sécurité : une priorité pour le STTP**

Le syndicat croit que les travailleurs et travailleuses ont un droit fondamental non seulement à un lieu de travail sain et sécuritaire, mais aussi à un milieu de travail qui garantit la meilleure qualité de bien-être physique, mental et général qui soit.

Le syndicat devrait d'abord tenter de parvenir à des normes de santé et de sécurité les plus élevées en ce qui concerne :

- les textes des conventions collectives et les textes de loi et les manuels de systèmes de mesure et les normes s'y rattachant;
- la conception ergonomique des installations, du matériel, des outils, des méthodes de travail et de tous les autres aspects liés au travail;
- les conditions environnementales;
- les uniformes, les vêtements de protection, les chaussures, les appareils et accessoires utilisés par les travailleurs et travailleuses.

Le syndicat reconnaît la nécessité absolue d'élaborer et de maintenir une stratégie forte et unifiée en vue de combattre l'attitude archaïque de l'employeur en matière de santé et de sécurité. Conformément à la politique qui confie le contrôle aux travailleurs et travailleuses, le syndicat renforce l'éducation de tous ses membres.

De plus, le syndicat veille à ce que le CTC, la FTQ et les fédérations provinciales du travail consacrent des ressources financières et humaines à la mise sur pied de campagnes visant à promouvoir dans tous les secteurs du pays les activités de santé et de sécurité requérant la participation des travailleurs et travailleuses; à renforcer les lois en matière de santé et de sécurité pour que tous les travailleurs et travailleuses soient protégés; et à sensibiliser le public aux dangers que le travail peut représenter pour leur santé.

## **A-31 Recouvrement du salaire et des crédits suite à un accident du travail**

Le syndicat doit prendre les mesures nécessaires afin que, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne puisse récupérer les sommes d'argent, les crédits de congé de maladie ou tout autre revenu déjà payé à la travailleuse ou au travailleur à la suite d'une décision rendue par une commission provinciale des accidents du travail.

## **B. L'ORIENTATION DU STTP AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL**

### **B-1 Négociation collective libre**

Dans le cadre de sa lutte contre l'employeur et de son orientation relative au mouvement syndical, le syndicat réproouve toute forme de contrôle des salaires, qu'il s'agisse de contrôles directs ou indirects, tels les « programmes d'incitation fiscale » ou des augmentations basées sur la productivité.

Dès l'inauguration de tels contrôles, le Conseil exécutif national poursuit des programmes intensifs d'éducation auprès des membres, et met en application les programmes nécessaires pour mettre fin aux contrôles des salaires. Le Conseil exécutif national travaille au sein du Congrès du travail du Canada et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec pour assurer la mise en œuvre d'un programme d'action comprenant des ralliements, des manifestations, des grèves et toute autre mesure exigée pour la défaite des contrôles des salaires. Les sections locales du syndicat participent pleinement à ces programmes et œuvrent pour leur mise en application aux conseils du travail de district et aux fédérations du travail dans leur région.

## **B-2 Droit de grève**

Une partie intégrante de l'orientation du syndicat au sein du mouvement syndical est l'insistance par le syndicat que les travailleurs et travailleuses doivent prendre l'offensive pour repousser les attaques des employeurs. Le syndicat rejette totalement les notions du « serrement de la ceinture » et de la « responsabilité partagée » relatives à la crise de notre système actuel.

Le syndicat insiste à l'intérieur du mouvement syndical que les travailleurs et travailleuses ne réaliseront de véritables progrès que si le mouvement syndical organise de massives campagnes à la grandeur du pays pour assurer le droit à de pleines négociations collectives ainsi que le droit de grève. Une telle campagne doit être centrée sur le rejet de la loi du retour au travail servant à briser une grève, des lois relatives aux services essentiels, de l'arbitrage obligatoire, des lois basées sur le droit au travail et des attaques semblables. Le syndicat insiste de plus que ces campagnes soient solidement axées sur l'élargissement du droit de grève et sur l'appui de tout syndicat en grève, qu'une telle grève soit légale ou illégale.

## **B-3 Piquetage**

Le syndicat estime que le droit de s'engager dans une activité de piquetage, dans le piquetage secondaire, et dans l'utilisation des « listes d'interdictions » ou du boycottage constitue un droit fondamental du mouvement syndical. Le syndicat s'engage à collaborer avec le mouvement syndical pour assurer le respect de ce droit, et le syndicat collabore activement avec les fédérations du travail, le Congrès du travail du Canada et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec pour contrecarrer toute attaque contre ce droit.

## **B-4 Sécurité syndicale**

Le syndicat, au moyen de l'organisation au sein du mouvement syndical, revendique, auprès des gouvernements, une législation du travail prévoyant de solides systèmes de sécurité syndicale selon lesquels la conservation d'un emploi dépend de l'adhésion à un syndicat accrédité. Cela représente une conséquence logique de la liberté d'association. Il est normal que toutes celles et tous ceux qui bénéficient des fruits de l'action collective participent obligatoirement à cette action. Le syndicat condamne et rejette toute loi invoquant le soi-disant « droit au travail » et fait appel au Congrès du travail du Canada, à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, aux fédérations provinciales du travail, aux conseils du travail et à d'autres syndicats pour qu'ils s'opposent à de telles lois antisyndicales et pour qu'ils prennent les mesures nécessaires afin de faire rejeter cette loi restrictive.

## **B-5 Démocratie industrielle**

Puisque le syndicat reconnaît que le pouvoir du mouvement syndical ainsi que celui de notre syndicat repose sur la force collective de ses membres, et puisque le syndicat estime qu'il existe un conflit entre les intérêts des travailleurs et travailleuses et ceux des employeurs, le syndicat rejette tout projet de « démocratie industrielle » ou de « qualité de vie au travail » ayant pour but de promouvoir la notion de la participation et de la coopération de syndicats dans des programmes des employeurs.

Le Conseil exécutif national assume l'éducation des membres du syndicat quant aux dangers de la « démocratie industrielle ». De plus, le Conseil exécutif national se charge d'exprimer dans toutes les tribunes appropriées son opposition aux éléments du mouvement syndical qui poursuivent comme objectif l'implication des syndicats aux conseils d'administration patronaux, la participation des syndicats à des conseils d'administration, à des programmes patronaux-syndicaux de « qualité de vie au travail », ou à d'autres formes de « démocratie industrielle ».

Pour sa part, le syndicat fait la promotion du principe syndical selon lequel seule la force collective des travailleurs et travailleuses en lutte contre la puissance de l'employeur apporte de vraies améliorations pour les travailleurs.

## **B-6 Tripartisme**

En conformité à son opposition à la « démocratie industrielle », le syndicat repousse toute tentative de la part d'organismes syndicaux d'accepter le statut de partenaire en association avec le gouvernement, ou avec le gouvernement et les employeurs.

Le syndicat veut promouvoir et renforcer au sein du mouvement syndical un front militant et combatif permettant de contrecarrer toute forme de collaboration avec la direction ou avec les gouvernements servant les intérêts des employeurs.

## **B-7 Programme d'action pour le mouvement syndical**

En tant qu'alternative à la « démocratie industrielle », aux projets bipartites ou tripartites et à d'autres genres de collaboration entre les classes, le syndicat travaille en collaboration avec le Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, les fédérations provinciales du travail et la Coalition des syndicalistes noirs (CBTU) à la conception d'un plan d'action participatif qui saura inspirer une nouvelle génération de militantes et militants à entreprendre des actions concrètes pour repousser les politiques néolibérales.

En plus du plan habituel adopté de congrès en congrès, le syndicat veille à établir des programmes d'action directe et de désobéissance civile dans toutes les grandes sections locales et dans les secteurs où les sections locales sont prêtes à entreprendre des actions audacieuses pour contrer les attaques constantes contre les services publics, l'environnement et les droits des citoyens et citoyennes, y compris les droits des Premières Nations.

Le syndicat veille à ce que tous les coordonnateurs ou coordonnatrices de campagne qu'il embauche soient formés pour mettre en œuvre des programmes d'action au palier local.

### **B-8 Coopération avec d'autres syndicats**

Le syndicat a appris par expérience que les employeurs et les gouvernements ne respectent que le pouvoir organisé des travailleurs et travailleuses. Nous comprenons qu'à mesure que la lutte entre les travailleurs et travailleuses et les employeurs s'intensifie, seul un mouvement syndical puissant et uni saura garantir l'existence et le fonctionnement continus des syndicats individuels.

À cette fin, le syndicat s'engage à travailler avec d'autres éléments progressistes au sein du mouvement syndical vers l'édification d'une centrale syndicale plus puissante dotée de la capacité et de la volonté de défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses toutes les fois que leurs droits sont menacés.

Le syndicat prête son appui moral et matériel à d'autres syndicats dans leurs luttes individuelles. Le syndicat assure également la promotion au sein du mouvement syndical d'un programme d'action, lequel comprendra la mise en place de réseaux d'appui de grève à la grandeur du pays, de façon à soutenir de toute la force du mouvement ouvrier un syndicat qui subit des attaques livrées par les employeurs et les gouvernements.

### **B-9 Organisation des non-syndiqués et non-syndiquées**

Le syndicat observe comme principe qu'il est nécessaire aux travailleuses et travailleurs non-syndiqués de s'organiser en syndicats.

Le syndicat est conscient du fait que l'existence d'un nombre important de travailleuses et travailleurs non-syndiqués permet une exploitation et une oppression massive de ceux-ci par les employeurs ainsi qu'un affaiblissement fondamental de tout le mouvement syndical.

Reconnaissant la grande difficulté que représente la tâche d'organiser les non-syndiqués et non-syndiquées en syndicats, le syndicat s'engage à appuyer de telles campagnes d'organisation.

Le syndicat accorde une attention particulière aux 300 bureaux de poste privés qui existent sur les terres des bandes autochtones du pays et dans lesquels travaillent environ 600 travailleurs et travailleuses qui ont besoin de protections.

Le syndicat doit jouer un rôle déterminant dans la protection des droits de ces travailleurs et travailleuses et veille à ce qu'ils bénéficient de salaires équitables.

Le syndicat, sous la direction du groupe de travail autochtone du Comité national des droits de la personne, veille à ce que des membres de la bande autochtone travaillent au bureau de poste de leur collectivité.

Le syndicat s'assure que cette mesure, qui fera augmenter le nombre d'Autochtones à Postes Canada, soit mise de l'avant.

Le syndicat fait pression pour que ce nombre corresponde au taux d'emploi national.

De plus, le syndicat s'efforce d'assurer que le Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et les fédérations du travail provinciales consacrent les ressources financières et humaines nécessaires au lancement de campagnes dans chaque secteur du pays afin de faciliter l'organisation des travailleurs et travailleuses en syndicats.

Le syndicat est aussi engagé à travailler de concert avec d'autres syndicats et avec des centrales syndicales pour faire abroger toute loi du travail qui limite les droits des travailleurs et travailleuses de s'organiser en syndicats. Le syndicat insiste pour que la loi du travail soit modifiée afin de renfermer à la fois des dispositions garantissant et protégeant le droit d'organiser et des pénalités sévères pour un employeur qui entrave ce droit.

Pour terminer, le syndicat s'engage à donner une formation adéquate aux personnes chargées de coordonner et de mener les campagnes de syndicalisation.

## **B-10 Chômage**

Le syndicat croit que le chômage est le principal problème économique devant les travailleurs et travailleuses dans notre économie non planifiée.

Le syndicat fait tout en son pouvoir au sein du Congrès du travail du Canada et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec pour faire adopter un véritable programme traitant du chômage.

Le syndicat, dans l'appel qu'il lance en faveur de campagnes d'action contre le chômage, favorise un programme généralisé de riposte auquel participent toutes les travailleuses et tous les travailleurs, y compris ceux en chômage chaque fois que cela est possible.

Le syndicat préconise un programme comprenant une stratégie de négociation coordonnée revendiquant une semaine de travail plus courte sans perte de salaire et l'utilisation de la technologie uniquement lorsqu'elle s'accompagne de garanties de l'absence d'effets défavorables sur les employés et employées, du partage par les travailleurs et travailleuses de tous les avantages de l'automatisation, et de la non-réduction du nombre total des employés lors de tels changements.



Le syndicat insiste aussi que ce programme comprenne une campagne pour mettre fin à toute fermeture d'usine et à toute mise à pied massive.

Le syndicat se prononce en faveur du développement d'une économie planifiée au moyen d'un programme pour faire du public le propriétaire des industries-clé, pour nationaliser les institutions financières et pour prévoir une vaste expansion des industries secondaires et de services comme mesures de base afin de mettre un terme aux problèmes de chômage.

### **B-11 Fusion**

Le syndicat entreprend des discussions avec les autres syndicats du secteur des communications dans l'objectif d'une fusion.

### **B-12 Éducation syndicale**

Le syndicat travaille conjointement avec le mouvement syndical dans une tentative de faire préparer un programme d'éducation syndicale qui serait enseigné dans les systèmes scolaires des provinces.

Le syndicat essaie de sensibiliser les gens aux syndicats et à l'histoire du mouvement syndical en présentant dans les écoles secondaires, les collèges et les universités des ateliers et des colloques et en participant aux ateliers et aux colloques offerts à ces endroits et il travaille activement à la formation d'alliances dans les collectivités.

### **B-13 Journal quotidien des travailleurs et travailleuses et droit à la radiotélédiffusion**

Le syndicat travaille au sein du Congrès du travail du Canada et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec pour faire établir le plus rapidement possible un journal quotidien qui publierait les nouvelles, les politiques et les programmes du mouvement syndical dans tout le Canada.

De plus, le syndicat avance le principe que le mouvement syndical dans son ensemble devrait avoir droit à des périodes d'antenne gratuites sur les réseaux publics de la radio et de la télévision, à l'instar des partis politiques.

### **B-14 Solidarité ouvrière internationale**

Le syndicat reconnaît que la mondialisation croissante du pouvoir corporatif exige l'édification d'une solidarité internationale entre les travailleuses et travailleurs et leurs organisations dans le monde entier pour combattre le programme des grandes entreprises qui comprend la main-d'œuvre à bon marché et l'abolition des droits démocratiques des peuples.

Le syndicat s'engage à appuyer l'établissement de tels liens avec les mouvements démocratiques et les syndicats et à y participer activement dans les limites de ses moyens et de ses possibilités financières en fournissant les ressources pour des projets de solidarité internationale s'il existe des besoins cruciaux que le syndicat peut contribuer à combler.

Le syndicat reconnaît notamment la nécessité d'appuyer les luttes des travailleuses et travailleurs des autres pays. Le syndicat appuie entièrement l'optique voulant que « leurs victoires sont aussi les nôtres » et encourage ses sections locales à participer autant que possible aux activités de solidarité avec la classe ouvrière internationale.

## **B-15 Capitalisme mondial**

Le syndicat reconnaît que la mondialisation capitaliste croissante entraîne une augmentation du pouvoir des sociétés transnationales et une réduction du pouvoir des travailleuses et travailleurs. La mondialisation capitaliste comprend le libre-échange, la privatisation, la sous-traitance et le désengagement marqué des gouvernements dans les domaines de la santé, de l'éducation et des programmes sociaux.

La mondialisation fait partie du capitalisme et, en ce sens, représente une tendance mondiale dangereuse. Le syndicat reconnaît que le refus de lutter contre la mondialisation capitaliste entraînera une réduction des emplois et la détérioration du niveau de vie des travailleurs et travailleuses du Canada, du Québec et du monde entier.

Les programmes d'ajustement structurel sont un outil du capitalisme et sont mis de l'avant par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, apparemment pour favoriser le développement. Ils sont en fait des programmes qui permettent le libre mouvement des capitaux.

Ces programmes incluent la privatisation du secteur public, la réduction des dépenses publiques, la libéralisation des prix des biens et services, incluant les coûts de la main-d'œuvre, les taux d'intérêt arbitrairement gonflés pour contenir l'inflation, l'élimination des mesures de contrôle du commerce et des taux de changes et la dévaluation monétaire.

Le syndicat collabore avec les coalitions et les organisations internationales, nationales, régionales et locales qui s'efforcent de vaincre la mondialisation capitaliste.

Le syndicat travaille de concert avec les autres syndicats et organismes pour élaborer et promouvoir des mesures qui favorisent le contrôle des ressources, de la production et du développement d'un pays par la majorité de la population dans le but de répondre à ses besoins.

### **B-16 Le 1<sup>er</sup> mai : fête internationale des travailleuses et travailleurs**

Le syndicat reconnaît le 1<sup>er</sup> mai comme la Fête internationale des travailleuses et travailleurs et des luttes de la classe ouvrière;

Le syndicat reconnaît le 1<sup>er</sup> mai comme une journée d'action et de solidarité internationale avec nos confrères et consœurs du monde entier.

### **B-17 Salaire minimum**

\* Le syndicat joue un rôle actif pour obtenir une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure dans les provinces où le salaire n'a pas encore atteint ce seuil. À cette fin, il travaille avec les organisations et les syndicats qui luttent pour atteindre le même objectif.

### **B-18 Collaboration en éducation au sein du mouvement syndical**

\* Le syndicat, en collaboration avec le Congrès du travail du Canada (CTC) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), conçoit une série de cours de courte durée pouvant être offerts dans le cadre d'une session d'éducation mixte offerte par le STTP et le conseil du travail.

\* L'un de ces cours constitue une initiation au syndicalisme et est destiné à nos alliés et aux travailleuses et travailleurs non syndiqués.

## **C. LE STTP ET LES LOIS**

### **C-1 Auto-détermination**

Puisque nous croyons que les syndicats doivent lutter pour des questions sociales, le syndicat appuie le droit des Québécois et Québécoises à l'auto-détermination. Le syndicat appuie l'adoption du français en tant que langue de travail officielle du Québec.

Les décisions à prendre au sein des instances de la FTQ, de même que tout ce qui concerne les questions politiques et sociales au Québec, sont du ressort des régions de Montréal et du Québec.

Que les régions du Québec aient une plus grande autonomie dans les domaines suivants :

- éducation syndicale;
- déléguées sociales et délégués sociaux;
- condition féminine;
- solidarité internationale.

Si le peuple québécois décide un jour de former un État souverain, qu'il ait le loisir de définir la structure adéquate qui répondra à ses aspirations.

### **C-2 Premières Nations, peuples autochtones, Métis, Inuits et tous les autres groupes autochtones**

Le syndicat reconnaît l'injustice historique faite aux peuples autochtones. Le syndicat appuie la lutte des Premières Nations, des peuples autochtones, des Métis, des Inuits et de tous les autres groupes autochtones pour l'autodétermination, l'autonomie gouvernementale et le règlement des revendications en matière d'autodétermination.

Le syndicat collabore avec les organisations autochtones qui luttent afin d'obtenir ce droit.

Le syndicat se concerta avec les organisations et participe aux coalitions afin de faire pression sur les gouvernements à tous les niveaux pour qu'ils règlent les revendications territoriales des autochtones, ainsi que leurs revendications en matière d'autodétermination et de l'autonomie gouvernementale.

Le syndicat appuie les mouvements autochtones comme Idle No More.

Le syndicat appuie les membres autochtones et leur participation à des mouvements autochtones comme Idle No More.

\* Le syndicat travaille avec les représentantes et représentants autochtones et des Premières Nations pour exiger que les gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada établissent et adoptent des politiques et des pratiques conformes aux « appels à l'action » de la « Commission de vérité et réconciliation du Canada ».

\* Le syndicat travaille avec les représentantes et représentants autochtones et des Premières Nations pour exiger que les gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada adoptent et reconnaissent le jour férié établi par le gouvernement fédéral à titre de journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

\* Le syndicat milite afin que le 21 juin devienne un jour férié pour toutes les provinces du Canada.

### **C-3 Législation restrictive**

Le syndicat estime que dans notre système socio-politique la reconnaissance et le libre recours au droit de grève constituent des garanties fondamentales du droit de négocier des travailleurs et travailleuses et du respect de leur dignité par leur employeur. C'est pour cette raison que le syndicat condamne toute loi restreignant ce droit ou son exercice, ainsi que les actions en justice et la répression policière durant une période de conflit.

Le syndicat réproouve vigoureusement et publiquement les lois restrictives, les injonctions, les injustices et les différentes formes d'iniquités et d'abus qui suppriment les droits fondamentaux de la classe ouvrière, et le syndicat appuie par la voie de la lutte syndicale tout effort d'opposer chaque mesure législative ouvrière répressive.

Le syndicat reconnaît le droit de négocier une convention collective avec le droit de grève comme un droit fondamental et non un privilège que l'on peut annuler n'importe quand.

Le syndicat prépare et offre un cours destiné aux membres en général sur l'importance de défendre le droit de grève et la libre négociation collective. Le syndicat s'engage à acquérir le leadership nécessaire pour aider les militantes et militants à faire comprendre aux membres l'importance de s'opposer aux lois régressives et à développer leur confiance pour le faire.

Le syndicat élabore un programme d'action au sein du mouvement syndical pour venir en aide aux syndicats menacés par des lois de retour au travail pour que la force collective du mouvement syndical vienne mettre fin à cette importante violation du droit le plus fondamental de la classe ouvrière.

#### **C-4 Liberté d'expression**

Le syndicat par l'intermédiaire des centrales syndicales, poursuit un effort d'organisation en vue d'éliminer tout genre de discrimination, de faire reconnaître la liberté d'expression et d'obtenir l'abrogation de dispositions dans des lois du travail qui l'interdisent ou la limitent, et de chercher l'élimination de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, et de faire modifier la *Loi électorale du Canada* ainsi que toute loi restrictive, afin d'assurer aux employés et employées du secteur public le droit à une action politique libre.

## **C-5 Réduction de l'assurance-emploi**

Le syndicat s'oppose à toute forme de réduction de l'assurance-emploi et travaille conjointement avec le Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et les fédérations du travail pour mettre au point une campagne de riposte.

## **C-6 Marijuana**

Le syndicat appuie la décriminalisation de la simple possession ou de la culture de la marijuana destinée à l'usage personnel. Le pardon inconditionnel devrait être accordé à ceux et celles qui ont un casier judiciaire en raison de la simple possession ou de la culture de la marijuana pour leur usage personnel.

## **C-7 Allocation parentale**

Le syndicat travaille conjointement avec d'autres syndicats et des centrales syndicales pour faire adopter des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* afin que les mêmes avantages soient accordés aux nouveaux parents adoptifs et aux pères naturels qu'aux mères qui mettent au monde et gardent leur enfant.

## **C-8 Législation sur les produits chimiques**

Le syndicat fait des représentations auprès de tous les organismes syndicaux et gouvernementaux afin d'obtenir des règlements plus stricts et des mesures de protection plus complètes, ainsi qu'une indemnisation, pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs pouvant subir des effets néfastes de produits chimiques dont l'usage est courant ou à venir.



## **C-9 Briseurs et briseuses de grève**

Le syndicat estime que le droit de grève va de pair avec l'interdiction du recours aux briseurs et briseuses de grève. Le syndicat collabore avec tout le mouvement ouvrier pour exercer des pressions à chaque échelon gouvernemental afin de faire adopter une loi en ce sens.

## **C-10 Régimes de retraite négociables**

Le syndicat tente d'obtenir plus de contrôle sur tout régime de retraite auquel souscrivent les membres et les retraités du syndicat et veille à ce que les placements soient effectués en conformité avec les politiques du syndicat.

Tout surplus d'un fonds de retraite auquel contribuent ou ont contribué les membres et les retraités du syndicat est utilisé dans l'intérêt des membres et des retraités et exclut toute suspension des cotisations.

## **C-11 Accord de libre-échange**

Tous les accords de libre-échange, y compris l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), la Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA) et les accords de libre-échange bilatéraux sont un prolongement du capitalisme et visent à maximiser les profits, ce qui entraîne l'oppression des droits des travailleurs et travailleuses.

Le syndicat collabore à des organisations et participe à des coalitions qui travaillent activement à dénoncer et à démanteler tous les accords de libre-échange.

Le syndicat accélère et augmente le travail qu'il accomplit auprès d'organismes populaires à l'échelle mondiale, tels que Peoples' Global Action, en vue d'accroître la sensibilisation et la résistance au libre-échange, à la privatisation, à l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et à d'autres tribunes et agents du capitalisme mondial.

Le syndicat collabore avec le mouvement syndical et ses partenaires de coalition pour militer contre l'AGCS.

Le syndicat offre de la formation et fournit une orientation visant à accroître la sensibilisation et la résistance au libre-échange, à la privatisation, à l'AGCS, à l'OMC ainsi qu'à d'autres agents et tribunes du capitalisme mondial.

### **C-12 Maladie professionnelle**

Le syndicat cherche à faire reconnaître, dans les lois, par les divers conseils et commissions des accidents du travail au Canada le stress, la tendinite, la fasciite plantaire, les problèmes de dos chroniques et les problèmes aux genoux comme étant des maladies professionnelles.

### **C-13 Création d'emplois**

Le syndicat reconnaît que, au cours des dernières décennies, la productivité des travailleurs et travailleuses s'est continuellement améliorée. Il reconnaît aussi que le taux de chômage élevé qui persiste est en grande partie attribuable au non-partage des gains de la hausse de productivité avec les travailleurs et travailleuses. Le syndicat croit fermement que le Canada et le Québec peuvent réduire leur taux de chômage en suivant l'exemple de bon nombre de pays européens. Par conséquent, le syndicat travaille avec d'autres groupes intéressés à l'adoption d'une loi qui :

1. instaure une semaine de travail de trente-deux heures sans perte de salaire;
2. fait passer le nombre de semaines de vacances obligatoires de deux semaines (à l'exception de la Saskatchewan où il est de trois) à quatre semaines;
3. abaisse de soixante-cinq à soixante ans l'âge à laquelle les travailleurs et travailleuses peuvent prendre leur retraite sans subir de pénalité.

### **C-14 Protection contre le recouvrement du salaire à la suite d'un accident du travail**

Le syndicat travaille de façon concertée avec l'ensemble du mouvement syndical et, plus particulièrement, les syndicats assujettis aux lois fédérales, afin d'uniformiser et de modifier les lois en vigueur pour que les travailleuses et travailleurs visés par les lois fédérales, notamment, sans en exclure d'autres, la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, soient aussi protégés d'une manière similaire à d'autres travailleuses et travailleurs en ce qui regarde le recouvrement du salaire à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

### **C-15 Jour de la famille**

Le syndicat fait pression auprès du gouvernement fédéral pour que le jour de la Famille soit déclaré jour férié.

Le syndicat fait de cette question une revendication des négociations menées au nom de l'unité urbaine, de l'unité des FFRS et des unités du secteur privé.

### **C-16 Légalisation de la prostitution**

Le syndicat fait pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il modifie les lois actuelles visant les travailleuses et travailleurs du sexe en vue de légaliser la prostitution.

Le syndicat appuie les actions qui visent l'atteinte de ce droit pour tous les travailleurs et travailleuses du sexe.

## C-17 Régimes de retraite à prestations cibles

Le syndicat reconnaît que les régimes de retraite à prestations déterminées sont de loin supérieurs aux régimes de retraite à prestations cibles. Dans le cadre d'un régime à prestations déterminées, les travailleuses et travailleurs sont assurés de recevoir à leur retraite des prestations mensuelles définies, dont le montant est connu à l'avance, car fondé sur des facteurs tels que l'âge, la rémunération et les années de service. Dans le cadre d'un régime à prestations cibles, les travailleuses et travailleurs ne sont pas assurés de recevoir à leur retraite des prestations mensuelles définies et le montant de leurs prestations peut diminuer selon la santé financière du régime.

Le partage du risque aux termes d'un régime de retraite à prestations cibles signifie que les travailleuses et travailleurs actifs et retraités assument l'ensemble des risques, alors que l'employeur n'en assume aucun.

Le syndicat sait que le remplacement des régimes de retraite à prestations déterminées par des régimes de retraite à prestations cibles serait préjudiciable aux membres retraités et aux travailleuses et travailleurs actifs. Une telle conversion aurait des conséquences négatives sur la vie des membres qui sont actuellement à la retraite et ne permettrait pas de protéger les prestations de retraite des travailleuses et travailleurs actifs.

Le syndicat s'oppose à toute tentative de remplacer les régimes de retraite à prestations déterminées par des régimes de retraite à prestations cibles. Il sollicite la participation des travailleuses et travailleurs actifs, des membres retraités et de ses alliés à la lutte pour le maintien des régimes de retraite à prestations déterminées.

## **C-18 Harcèlement psychologique**

\* Le syndicat s'engage à faire pression pour que le gouvernement canadien se dote d'une loi contre le harcèlement psychologique en milieu de travail, tout en encourageant les autres organismes de la société civile à faire de même.

\* Le STTP s'affaire à négocier les futures conventions collectives pour y inclure des dispositions visant à prévenir le harcèlement psychologique et permettre à nos membres de se défendre contre ce type de harcèlement.

## **C-19 Violence familiale**

\* Le syndicat et ses membres travaillent en collaboration avec leur fédération du travail provinciale pour faire pression sur le gouvernement de leur province afin que ce dernier suive l'exemple du Manitoba, et que les dirigeantes et dirigeants du syndicat revendiquent à la table de négociation un congé payé pour les victimes de violence familiale, ainsi que des lieux de travail sécuritaires pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Canada.

## **C-20 Services bancaires postaux**

\* Le syndicat maintient la pression sur les différents paliers de gouvernement dans le but d'arriver à instaurer une banque postale.

\* Le syndicat continue de solliciter l'appui de la population pour l'aider à contrer le lobby puissant des banques.

\* Le syndicat s'assure par tous les moyens nécessaires que cette banque postale, lorsqu'elle sera implantée, aura et gardera un volet social et de proximité en offrant des services à moindre coût, tout en remettant une partie de ses profits à la collectivité.

## **C-21 Corridor de sécurité**

\* Le syndicat milite auprès des autorités responsables de la voie publique afin que les utilisateurs de la route respectent un corridor de sécurité pour ses membres.

## **C-22 Opposition aux lois sur le « droit au travail »**

\* Le syndicat exerce activement des pressions sur les élus pour contrer toute tentative de mise en œuvre de lois sur le « droit au travail ».

\* Le syndicat travaille en collaboration avec les organismes et coalitions qui s'opposent aux lois sur le « droit au travail ».

\* Le syndicat prépare un programme d'action pour renseigner les membres, la population et les élus sur les réalités, l'objectif réel et les effets défavorables des lois sur le « droit au travail ».

## **C-23 Régime universel d'assurance-médicaments**

\* Le STTP exerce des pressions et prône la création d'un régime universel gratuit d'assurance-médicaments, d'assurance dentaire et de soins médicaux et paramédicaux nécessaires à la population.

## **C-24 Centres de soins de longue durée**

\* Le syndicat fait pression sur le gouvernement aux paliers provincial et fédéral pour améliorer le niveau des effectifs dans les centres de soins de longue durée.

\* Le syndicat encourage ses membres à écrire à la première ou au premier ministre de leur province et à la députée ou au député de leur circonscription aux paliers provincial et fédéral pour leur demander d'augmenter les effectifs dans les centres de soins de longue durée partout au pays. Il demande à ses membres de participer aux campagnes et aux activités visant à améliorer les soins de longue durée.

## **D. LE STTP ET LES QUESTIONS SOCIALES**

### **D-1 Égalité sociale**

Le syndicat reconnaît que notre société est structurée de façon à maintenir et perpétuer l'inégalité de certains groupes. Malheureusement cette inégalité s'est répandue tant dans le milieu du travail que dans le mouvement syndical. Le syndicat estime essentiel que le mouvement syndical mène une lutte quand il s'agit de questions qui affectent la vie sociale et économique des travailleurs et travailleuses. Le mouvement syndical doit continuer de lutter au plan des questions sociales afin de procurer une meilleure qualité de vie et un meilleur niveau de vie aux travailleurs et travailleuses. Si le mouvement syndical néglige de lutter pour les questions sociales, le résultat à long terme sera la négation des gains économiques atteints par les travailleurs et travailleuses.

Le syndicat reconnaît que, dans la main-d'œuvre active, les femmes, les membres d'ethnies visibles et les personnes souffrant de divers handicaps subissent une oppression plus grande.

### **D-2 Droits égaux pour la femme**

Le syndicat travaille de concert avec d'autres syndicats, des centrales syndicales et tout autre organisme partageant des intérêts communs, pour appuyer la lutte de la femme dans le but d'obtenir l'égalité des droits, et qui veulent exposer et défendre ces droits devant le grand public.

### **D-3 Salaire égal**

Le syndicat reconnaît que les femmes gagnent sensiblement moins que les hommes. Le syndicat estime que cet écart divise les travailleurs et travailleuses et affaiblit toutes les luttes syndicales. Par conséquent, le syndicat appuie le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et soutient activement les luttes pour atteindre cet objectif.

## **D-4 Emplois non traditionnels**

Le syndicat reconnaît la concentration des femmes dans des ghettos professionnels offrant peu ou pas d'accès aux emplois non traditionnels mieux rémunérés. Le syndicat reconnaît que cette inégalité rehausse la puissance de l'employeur et celle des gouvernements. Par conséquent, le syndicat assure son appui aux syndicats et aux groupements féminins qui luttent pour accéder aux emplois non traditionnels.

## **D-5 Harcèlement, violence et discrimination sous toutes ses formes**

Le syndicat est vivement préoccupé par le harcèlement, la violence et la discrimination sous toutes ses formes en milieu de travail, que celles-ci s'exercent entre la direction et les travailleuses et les travailleurs ou entre les travailleuses et les travailleurs eux-mêmes.

C'est pourquoi notre syndicat prend position contre le harcèlement, la violence et la discrimination sous toutes ses formes à toute activité syndicale. Si un seul membre du syndicat s'abstient de participer aux activités du syndicat pour cause de harcèlement, de violence ou de discrimination, c'est le syndicat en entier qui y perd.

Le syndicat reconnaît le droit des travailleurs et travailleuses de bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, et il n'est pas disposé à permettre que ses membres fassent l'objet de cette forme de harcèlement au travail.

Le harcèlement, la violence et la discrimination engendrent de la tension et des divisions entre les membres du syndicat et sont contraires aux principes syndicaux de solidarité et d'égalité. Ces principes sont enchâssés dans nos statuts nationaux.



Les motifs de discrimination, de harcèlement et de violence sont les suivants :

- la race et l'origine ethnique
- le sexisme
- l'orientation sexuelle
- l'identité sexuelle
- les limitations fonctionnelles
- le harcèlement personnel
- la religion
- la discrimination fondée sur l'âge
- la langue
- l'état matrimonial et situation de famille
- l'état de personne graciée
- la déficience intellectuelle
- le militantisme et la participation syndicale
- toute autre forme

À lire régulièrement aux activités syndicales

La solidarité syndicale est fondée sur le principe que tous les travailleurs et travailleuses sont égaux et méritent d'être traités avec respect. Tout comportement qui crée de l'embarras ou qui inflige de l'humiliation nous empêche de travailler ensemble.

Nous ne pouvons tolérer ou accepter un comportement qui mine la dignité ou l'estime de soi ou qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

Les mots, les gestes et les comportements à caractère raciste, sexiste, homophobe ou transphobe nous divisent. La discrimination fondée sur l'incapacité, l'âge, la religion, la langue et l'origine ethnique crée aussi des divisions.

Parfois la discrimination prend la forme de harcèlement ou d'intimidation. Ces comportements sont nuisibles et entravent le travail collectif. La discrimination peut être dissimulée et subtile ou haineuse et violente.

Le harcèlement peut prendre différentes formes physiques ou psychologiques, notamment : des regards chargés de sous-entendus, des contacts physiques inutiles et non sollicités, l'intimidation, le houspillage, le mépris, des plaisanteries, des insinuations, l'étalage de matériel pornographique et des écrits qui encouragent la discrimination. Le harcèlement peut inclure des propos déplacés sur l'apparence physique, les manières ou les vêtements d'une personne.

Les politiques et les pratiques du syndicat témoignent de son engagement envers l'égalité. Nous voulons que la présente activité soit exempte de discrimination, de harcèlement et d'intimidation et qu'elle se déroule dans le respect de la dignité de tous les participants et participantes.

Le syndicat demande que toutes les personnes qui prennent part à la présente activité contribuent à la création d'un milieu exempt de harcèlement et d'intimidation.

Si, à la présente activité, vous estimez subir, ou avoir subi, du harcèlement ou de la discrimination ou si vous êtes préoccupé par un incident de cette nature ou par l'ambiance dans laquelle se déroule l'activité, nous vous invitons à en discuter en toute confidentialité avec la consœur \_\_\_\_ ou le confrère \_\_\_\_\_. Tout incident sera traité avec sérieux.

En respectant le droit de participation de chacune et chacun, nous permettons la tenue d'activités syndicales axées sur le respect et la solidarité.

## **D-6 Intimidation**

Le syndicat se préoccupe du problème d'intimidation qui existe en milieu de travail et dans le syndicat. Il reconnaît le droit des travailleuses et des travailleurs et des membres à évoluer dans un milieu exempt d'intimidation.

Le syndicat s'oppose vivement, et en tout temps, à l'intimidation et reconnaît que l'intimidation crée des tensions entre les membres et prive ces derniers de l'exercice de tous leurs droits. Le syndicat définit l'intimidation comme étant un abus de pouvoir et comme étant dégradant.

Le syndicat veille activement à ce que toutes activités syndicales et les milieux de travail soient exempts d'intimidation.

Le syndicat, dans ses programmes d'éducation et ses publications, renseigne les membres sur l'intimidation.

\* Tous les dirigeants et dirigeantes à plein temps du STTP ainsi que tous les membres d'un comité exécutif à tous les paliers du syndicat (national, régional et local) suivent obligatoirement une formation pour reconnaître les cas d'intimidation et de harcèlement et mettre en œuvre des mesures de prévention.

## **D-7 Violence faite aux femmes**

Le syndicat appuie la lutte visant à mettre fin à la violence contre les femmes et les enfants. Le syndicat donne son appui aux groupes qui fournissent des services comme le counselling, l'hébergement et un soutien aux femmes et familles qui ont été agressées ou battues. Le syndicat appuie les organismes qui éduquent le public sur la question de la violence.

Le syndicat reconnaît le 6 décembre comme un « Jour de compassion » afin de commémorer la tragédie survenue à l'École polytechnique de Montréal et d'attirer l'attention des membres et du public sur la réalité des femmes maltraitées et battues au Canada.

### **D-8 Avortement**

Le syndicat estime que la femme au Canada ne peut accéder à l'indépendance sans avoir la garantie que l'avortement soit sécuritaire et légal. Par conséquent, le syndicat appuie le droit de la femme au libre arbitre dans ce domaine et exerce des pressions pour faire abroger l'article 251 du *Code criminel*. Le syndicat travaille au sein du mouvement syndical et de concert avec d'autres groupes afin d'obtenir pour la femme au Canada l'accès à l'avortement sécuritaire et légal.

### **D-9 Journée internationale de la femme**

Le syndicat reconnaît que le 8 mars, la Journée internationale de la femme, est l'occasion d'observer et de célébrer les luttes des travailleuses. Le syndicat encourage tous ses membres à appuyer et à participer à l'action et aux événements marquant la Journée internationale de la femme. Le syndicat assure l'éducation de ses membres au sujet de cette journée.

### **D-10 Comités**

Le syndicat encourage la création de comités au niveau local comme moyen de susciter une plus grande sensibilisation aux questions concernant la femme.

Le syndicat encourage fortement les femmes à participer en plus grand nombre au mouvement syndical et à tenter d'accéder à des postes clés au sein du syndicat.

## **D-11 Droits parentaux**

Le syndicat croit que les parents, aussi bien naturels qu'adoptifs, ne doivent pas être pénalisés pour leur décision d'avoir des enfants et de les élever. Par conséquent, le syndicat travaille en collaboration avec le mouvement syndical, des organismes communautaires et des groupements féminins pour promouvoir la mise en vigueur de lois garantissant neuf mois de congé parental payé pour l'un ou l'autre des parents, sans perte de salaire.

## **D-12 Garde d'enfants et soins aux aînés**

Le syndicat s'oppose aux réductions de services de garde d'enfants et de soins aux aînés et appuie l'idée de services de garde d'enfants et de soins aux aînés universels et gratuits 24 heures sur 24, en tant que responsabilité du gouvernement.

\* Le syndicat fait pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils donnent suite à leur promesse de créer de nouvelles places en garderie. Le syndicat donne aussi son appui à la lutte en faveur d'un programme national de garde d'enfants et de soins aux aînés.

## **D-13 Garderies à but lucratif**

Le syndicat comprend que la création de garderies à but lucratif entraîne une importante détérioration de la qualité de la garde des enfants, et le syndicat collabore avec le mouvement syndical et d'autres organismes afin de faire interdire dans toutes les provinces canadiennes l'établissement de garderies à but lucratif.

## **D-14 Travail des enfants**

Le syndicat croit que les enfants ont le droit de vivre comme des enfants et qu'ils ont droit à des soins de santé convenables, à une éducation et à une vie exempte d'exploitation.

Le syndicat appuie le travail des organismes non gouvernementaux et des syndicats qui travaillent à empêcher le travail des enfants et à protéger les travailleuses et travailleurs juvéniles.

Le syndicat s'efforce de promouvoir et de contrôler des étiquettes de commerce équitable et des étiquettes de fabrication sans travail des enfants.

### **D-15 Régimes de soins de santé**

Le syndicat estime qu'il est essentiel que tous et toutes aient accès à des régimes de soins de santé universels et gratuits. Le syndicat encourage la création et l'amélioration de régimes d'assurances universels pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens dont la protection vise les soins médicaux, les ordonnances médicales, les soins dentaires et optiques ainsi que les soins de l'ouïe. Le syndicat s'oppose à toute tentative de miner notre système d'assurance-maladie.

### **D-16 Racisme**

Le syndicat s'oppose au racisme sous toutes ses formes. Nous savons que le racisme est un instrument dont se servent les gouvernements et les grandes entreprises pour diviser la classe ouvrière. Le syndicat reconnaît que certaines organisations représentent une menace à nos droits démocratiques fondamentaux et s'efforce activement de mettre fin aux activités de tout organisme qui encourage le racisme. Le syndicat travaille avec le mouvement syndical et avec des groupes antiracisme légitimes pour éliminer le racisme. Le syndicat comprend que l'éducation constitue un outil important dans le combat contre le racisme et met au point des programmes d'éducation internes pour faire face à la menace du racisme. Le syndicat s'efforce aussi de faire instaurer un tel programme d'éducation par le mouvement syndical.

## **D-17 Droits des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles**

Le syndicat reconnaît que les travailleuses et les travailleurs qui sont des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles rencontrent la discrimination dans le milieu de travail et dans la société en général. Le syndicat incite le Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et les fédérations du travail à inclure l'orientation sexuelle dans les clauses de leurs statuts et de leurs conventions collectives sur la non-discrimination. Le syndicat appuie les organisations qui luttent activement pour atteindre ces objectifs et pour mettre fin au harcèlement des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles parmi les travailleurs et travailleuses, à l'intérieur et à l'extérieur de leurs lieux de travail.

Le syndicat appuie et travaille en collaboration avec les organismes qui luttent pour que les avantages prévus dans leurs conventions collectives soient offerts aux conjoints de même sexe et pour la pleine égalité des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles en vertu de la loi et s'efforce de faire appliquer ces avantages à ses membres.

## **D-18 Droits des travailleurs et travailleuses transgenres**

Le syndicat reconnaît que les travailleuses et travailleurs transgenres font face à de la discrimination au travail, dans la société en général et dans le syndicat. Le syndicat reconnaît que toutes les personnes, peu importe leur identité sexuelle ou l'expression de celle-ci, ont le droit d'être traitées avec équité, respect et dignité.

**L** e syndicat s'oppose fermement à la discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle. Le syndicat travaille avec d'autres syndicats et organismes communautaires à la protection, à la défense et à l'élargissement des droits des personnes transgenres.

Le syndicat élabore un programme d'éducation interne décrivant la situation des personnes transgenres. Il élabore également un programme d'éducation interne visant à dénoncer et à contrer la transphobie.

### **D-19 Droits des personnes ayant une limitation fonctionnelle**

Le syndicat reconnaît que les travailleuses et travailleurs qui ont une limitation fonctionnelle font l'objet de discrimination tant en milieu de travail que dans la société en général. Le syndicat appuie les organismes de personnes ayant une limitation fonctionnelle qui œuvrent pour l'obtention de l'égalité dans notre société et en milieu de travail.

Le syndicat examine des moyens de favoriser l'inclusion des membres ayant des limitations fonctionnelles dans le syndicat. Le syndicat reconnaît et respecte les droits des membres ayant des limitations fonctionnelles. Le syndicat et ses dirigeants et dirigeantes reconnaissent et respectent la nécessité de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit de tous les membres en veillant à ce que les bureaux du syndicat, les lieux de travail et les lieux des activités soient entièrement accessibles.

### **D-20 Revenu annuel garanti**

Le syndicat estime que chacun a droit à un revenu adéquat. Par conséquent, le syndicat appuie la notion d'un revenu annuel garanti.

### **D-21 Solidarité sociale**

Le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes s'engage à bâtir une solidarité sociale, économique et politique fondée sur de larges assises, ainsi qu'un front commun caractérisé par la diversité des causes et des personnes qu'il représente, mais néanmoins fort et uni.



La création d'une vision et d'un avenir différents pour le Canada, fondés sur l'égalité et la justice, où la personne prime sur les profits où le souci des autres l'emporte sur la compétitivité, et qui assurent un niveau de vie raisonnable à toute la population canadienne.

Le syndicat reconnaît l'attaque que le gouvernement mène contre nos concitoyennes et concitoyens défavorisés et sans emploi en créant des programmes de travail obligatoire.

Le syndicat appuie toute réforme du système d'assistance sociale qui améliore la qualité et le niveau de vie des personnes qui ont besoin d'assistance sociale, et qui préconise le droit à la formation, la réforme du fisc et l'interdiction du travail obligatoire.

## **D-22 Cuba**

Cuba est un pays qui lutte afin de sauvegarder son identité, son système politique et sa culture, et ce, face à l'embargo que lui a imposé les États-Unis.

La loi Helms-Burton est draconienne, malveillante et dictatoriale et le peuple cubain souffre de pénuries d'aliments, de médicaments, de fournitures scolaires et de la plupart des nécessités de la vie.

Le peuple cubain devrait pouvoir choisir lui-même son propre avenir et son propre mode de gouvernement.

Le syndicat soutient activement le peuple cubain en s'opposant à la loi Helms-Burton, en s'opposant à l'embargo imposé à Cuba par les États-Unis, en demandant au gouvernement canadien d'exercer sur tous les pays du monde des pressions pour qu'ils interviennent pacifiquement au nom de Cuba, et en demandant au gouvernement des États-Unis de ne pas appliquer la loi Helms-Burton et de lever l'embargo décrété contre Cuba.

Le syndicat encourage l'envoi de délégations de membres à Cuba afin d'accroître le travail de solidarité effectué auprès des travailleuses et travailleurs du pays en aidant à y créer des comités de solidarité dans les sections locales partout au pays.

Le syndicat invitera les travailleuses et travailleurs de Cuba à visiter les bureaux et les sections locales du syndicat au Canada.

Le syndicat se déclare solidaire des travailleuses et travailleurs de Cuba. Dans la mesure du possible, les programmes d'éducation syndicale dispensés aux paliers national et régional renfermeront de la matière sur la lutte cubaine.

Le syndicat collabore avec les syndicats, coalitions et les différentes organisations qui luttent pour que le principe de non-ingérence économique dans les affaires d'un état par un autre prenne tout son sens.

Le syndicat reconnaît que Ramón Labañino, René González, Fernando González, Antonio Guerrero et Gerardo Hernández, aussi connus comme les cinq Cubains, avaient pour mission de protéger Cuba contre des activités anticubaines menées à partir des États-Unis.

Le syndicat reconnaît que les activités des cinq Cubains ne constituaient pas une action violente dirigée contre les États-Unis, une utilisation d'armes, des dommages à la propriété ni un transfert de documents protégés, et il exige du gouvernement des États-Unis qu'il libère les cinq prisonniers politiques cubains détenus dans ses prisons.

En collaboration avec ses alliés, le syndicat exerce des pressions sur le gouvernement des États-Unis pour qu'il permette des visites régulières, y compris la délivrance immédiate d'un visa aux conjointes des cinq Cubains.

Toujours en collaboration avec ses alliés, le syndicat exerce des pressions sur le gouvernement des États-Unis pour qu'il permette immédiatement à tous les citoyens américains de se rendre à Cuba sans restriction.

## **D-23 Colombie**

La Colombie est le théâtre d'un conflit social, politique et armé depuis plus de 60 ans.

La Colombie demeure le pays le plus dangereux pour les syndicalistes. Sur une période de 25 ans, plus de 3 000 d'entre eux, hommes et femmes, ont été assassinés pour avoir tenté de syndiquer leur lieu de travail. En Colombie, le nombre de dirigeantes et dirigeants syndicaux tués chaque année est plus élevé que dans tous les autres pays réunis.

Depuis 1985, plus de 4,6 millions de Colombiens ont été déplacés et, depuis 2008, plus de 200 militantes et militants des droits de la personne ont été tués.

Depuis le « Plan Colombie » (initiative avortée de lutte à la drogue), le gouvernement américain a versé plus de cinq milliards de dollars à la Colombie, dont la majeure partie est allée aux forces militaires et aux services policiers de la Colombie. Le syndicat demande aux gouvernements de s'opposer aux supposées stratégies comme le « Plan Colombie ».

La Colombie est une priorité du travail de solidarité internationale du syndicat. Le syndicat entretient des relations bilatérales avec le syndicat des postes de la Colombie (STPC). Il appuie les projets de solidarité avec la Colombie menés par UNI, le CTC et la FTQ, y compris les campagnes qui dénoncent les répercussions négatives des accords dits de « libre-échange », et continue d'appuyer la campagne Canada-Colombie qui soutient les « luttes populaires invisibles » de la population colombienne et des organismes qui œuvrent en faveur de la paix et de la transformation sociale.

Les représentantes et représentants du syndicat faisant partie du Conseil consultatif des pensions s'opposent à tout placement dans des sociétés minières canadiennes en Colombie qui n'adhèrent pas à la convention n° 169 de l'Organisation internationale du travail (principe du consentement préalable, libre et éclairé) et qui ne se conforment pas aux lois du pays en matière de responsabilité sociale.

Le syndicat se prononce en faveur d'une solution politique négociée du conflit colombien prévoyant une participation directe des mouvements sociaux et populaires de la Colombie aux pourparlers de négociation.

## **D-24 Paix et désarmement**

La guerre et le militarisme entraînent la mort de gens innocents partout dans le monde, en laissent d'autres dans le deuil ou leur causent des difficultés et des souffrances.

Tout en reconnaissant que les gens qui vivent sous des régimes répressifs peuvent participer à des guérillas ou à des actions militaires pour se libérer de la répression et mettre fin aux meurtres, à la torture et à la souffrance dans leurs pays, le syndicat croit qu'il existe des solutions de rechange à la guerre.

Les gouvernements doivent trouver des solutions politiques et pacifistes aux conflits politiques, économiques et idéologiques.

Les personnes ou les États qui commettent des actes de terrorisme doivent être traduits en justice aux termes du droit international.

Il faut réduire la terreur et l'insécurité en renforçant le droit international, en réduisant les écarts entre riches et pauvres et entre hommes et femmes, en favorisant la démocratie, en remplaçant l'économie de guerre mondiale et en mettant fin au commerce des armes.

La sécurité réelle émane du respect pour la démocratie et l'égalité, de la préservation de l'environnement, de l'accès à des programmes sociaux et à des services publics, du respect des droits de la personne, de l'élimination de la pauvreté et de l'expansion des droits des travailleurs et travailleuses.

Le syndicat continuera à travailler en coalition avec d'autres pour s'opposer à la guerre et promouvoir la paix, la justice sociale et la sécurité pour tous les peuples.

Le syndicat reconnaît qu'une guerre nucléaire constitue une menace d'importance majeure pour notre existence future en tant que civilisation. Le syndicat s'oppose totalement et sans équivoque au développement, à l'entreposage et à l'utilisation d'armements nucléaires. Le syndicat travaille activement de concert avec des organisations qui s'opposent aux armements nucléaires et appuie les groupes qui militent en faveur du désarmement.

Le syndicat travaille avec ses alliés du mouvement pour la paix afin de s'assurer que la réduction des dépenses militaires aura pour effet d'améliorer les programmes sociaux et d'appuyer les campagnes pour la conversion militaire.

De plus, le syndicat s'oppose à la fois aux armes conventionnelles et biologiques.

## **D-25 Services publics de qualité**

Le syndicat reconnaît que les services publics améliorent la qualité de vie des citoyens et citoyennes et qu'ils sont essentiels à la création de sociétés égalitaires, prospères et démocratiques. Pour atteindre ces fins et promouvoir la cohésion sociale, de tels services doivent être accessibles à tous et à toutes.

Le syndicat appuie la création d'un monde meilleur où les gouvernements, les syndicats et la société civile collaborent à la promotion d'une nouvelle vision des services publics universels.

Le syndicat appuie l'adoption d'un programme global de services publics de qualité.

Le syndicat reconnaît que les principaux éléments de ce programme sont les suivants :

- affirmer le droit d'accès à des services publics universels, peu importe les conditions sociales et économiques;
- reconnaître que pour distribuer de façon équitable les bienfaits de la croissance, des services publics de qualité sont essentiels;
- adopter des politiques et des stratégies qui, d'une part, répondent aux besoins en matière de culture, de communications, de transport, de santé et d'éducation de l'ensemble de la population et qui, d'autre part, font en sorte que chacun et chacune puisse jouir de libertés culturelles et politiques et du droit à des conditions de travail acceptables.

Le syndicat affirme qu'il faut des services publics de qualité pour :

- répondre aux menaces que posent les changements climatiques et tirer parti des occasions qui se présentent pour mettre en place une économie respectueuse de l'environnement;
- jeter les bases de l'avenir en améliorant l'éducation et la santé des enfants et de la jeunesse;
- atteindre l'égalité.

Le syndicat collabore avec les syndicats internationaux, les organismes communautaires et les organisations du travail et d'autres alliés pour soutenir et promouvoir les services publics de qualité.

## **D-26 Mettre fin à la violence à l'endroit des femmes autochtones**

Le syndicat s'engage à mettre fin à l'épidémie de violence contre les femmes autochtones.

Le syndicat :

- demande à tous les paliers de gouvernement de travailler en étroite collaboration avec les groupes de femmes autochtones à élaborer un plan d'action détaillé et concerté pour mettre fin à la violence contre les femmes autochtones;
- demande la mise en place de mesures qui veilleront à ce que la police procède à une enquête approfondie de toutes les déclarations de femmes et de filles autochtones disparues;
- demande au gouvernement canadien d'allouer un financement suffisant et stable aux organismes de première ligne qui offrent des services appropriés sur le plan culturel, tels que des services de refuge, de soutien et de counselling, pour aider les femmes et les filles autochtones à échapper à la violence.
- collabore avec ses alliés pour sensibiliser la population à la nécessité d'offrir un service de navette sur l'autoroute des larmes et fait pression sur les différents paliers de gouvernement pour que ceux-ci veillent à la mise en œuvre de cette recommandation le plus tôt possible

Le syndicat appuie la tenue d'une enquête publique sur le problème systémique des femmes autochtones portées disparues ou assassinées au Canada.

Le syndicat appuie les initiatives visant à mettre fin à la violence et au racisme contre les femmes autochtones, telles que Walk4Justice et Sœurs par l'esprit.

## **D-27 VIH-sida**

Le syndicat élabore un texte contractuel type et des programmes de formation qui protègent les droits des travailleuses et travailleurs atteints du VIH-sida.

En collaboration avec ses alliés, le syndicat met au point une politique et exerce des pressions sur les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux pour qu'ils adoptent des politiques qui obligent les employeurs à assurer la sécurité au travail des personnes atteintes du VIH-sida et de leurs consœurs et confrères de travail et à combattre la discrimination à l'endroit des personnes qui sont atteintes du VIH-sida.

Toujours en collaboration avec ses alliés, le syndicat élabore des outils d'éducation publique, entre autres, pour faciliter l'habilitation des femmes et renforcer les capacités des femmes et des jeunes filles à se protéger contre la maladie et contre l'infection par le VIH.

Le syndicat continue de travailler avec ses alliés pour faire campagne en faveur de services de santé fiables et à but non lucratif entièrement financés par l'État, y compris les traitements et médicaments.

Le syndicat encourage et appuie le CTC, la FTQ et les fédérations syndicales internationales auxquelles il est affilié, y compris l'Internationale des compétences et des services (UNI) et la Fédération internationale des ouvriers du transport, pour qu'ils préparent immédiatement et mettent en œuvre une campagne de sensibilisation pour lutter contre le VIH-sida.



## D-28 Déclaration de Vienne

Le syndicat reconnaît que la *Déclaration de Vienne* réclame l'intégration de preuves scientifiques dans les politiques antidrogue. Des recherches montrent que l'application à outrance des lois antidrogue a été nuisible sur le plan social et de la santé.

Le syndicat appuie la *Déclaration de Vienne* et demande aux gouvernements et aux organisations internationales, y compris les Nations Unies :

- d'entreprendre un examen transparent de l'efficacité des politiques antidrogue actuelles;
- d'adopter et d'évaluer une démarche en matière de santé publique basée sur des données scientifiques en vue d'aborder les préjudices individuels et communautaires découlant de l'utilisation de drogues illicites;
- de décriminaliser les utilisateurs de drogues, de multiplier les options de traitements de la toxicomanie fondés sur des données probantes et d'abolir les centres de traitement obligatoire de la toxicomanie qui sont inefficaces;
- d'appuyer l'adoption de la gamme complète des interventions relatives au VIH et d'accroître le financement à cette fin;
- de mettre à contribution, de façon significative, les communautés touchées dans le développement, la surveillance et la mise en œuvre de services et politiques qui touchent leurs vies.

## D-29 Langue de travail

Le syndicat reconnaît la légitimité de l'utilisation de la langue française en tant que langue de travail officielle du Québec.

## **D-30 Logement**

Le syndicat estime que le droit à un logement décent constitue un droit fondamental de toute Canadienne et tout Canadien. Par conséquent, le syndicat appuie des campagnes favorisant des logements décents à coût modique. Le syndicat croit aussi que les loyers élevés sont des moyens d'obtenir des bénéfices par l'exploitation, et s'efforce de faire adopter des contrôles des loyers dans tout le Canada.

## **D-31 Jour de compassion**

Le syndicat cherche à faire déclarer et reconnaître le 28 avril comme un jour de compassion. Au Québec, ce jour sera le mercredi de la semaine reconnue comme étant la Semaine de la santé et de la sécurité.

Le syndicat cherche à faire déclarer ce jour congé férié afin de commémorer les travailleuses et travailleurs qui sont morts ou qui ont été blessés au travail.

## **D-32 Réseau de déléguées et délégués sociaux**

Le syndicat reconnaît l'importance d'un réseau de déléguées et délégués sociaux qui offre une solution de rechange syndicale au Programme d'aide aux employés (PAE) de l'employeur.

Qu'est-ce qu'une déléguée ou un délégué social?

C'est une militante ou militant qui agit comme personne-ressource voulant s'assurer du mieux-être d'un confrère ou d'une consœur aux prises avec des problèmes qui ne sont pas couverts par la convention collective. C'est aussi une personne qui peut aider en respectant les choix de l'autre, sans lien d'autorité et en toute confidentialité.

Quel est le rôle d'une déléguée ou d'un délégué social?

C'est d'être à l'écoute des personnes afin de les aider à cerner leurs problèmes et à trouver les solutions, faire un travail de référence dans le but d'orienter les personnes face à un problème vers les bonnes ressources et au bon moment et évidemment s'assurer que tout dialogue ou aide offerte repose sur les principes de base de l'action socio-syndicale :

- mieux-être des membres;
- une aide d'égal à égal;
- libre et volontaire;
- respect de la personne;
- confidentialité.

Quelles sont les problématiques?

Les champs d'intervention sont multiples comme :

- alcoolisme et toxicomanie;
- pharmacodépendance;
- milieu familial;
- relations interpersonnelles;
- santé mentale;
- endettement;
- autres.

Donc chacune des interventions comprend un aspect de prévention. Lorsqu'une personne prend contact avec la déléguée ou le délégué social, celle-ci ou celui-ci l'aide à prendre conscience de son problème et l'informe des ressources accessibles en assurant un soutien et un suivi adéquat aux personnes demandant de l'aide.

À qui cela s'adresse?

À tout confrère ou consœur qui a besoin d'être écouté, informé, sécurisé, référé, aidé, soutenu.

Le syndicat assure le développement du réseau par une formation syndicale de base :

- pour développer nos habilités d'écoute;
- pour connaître les ressources;
- pour faire de la prévention.

Le syndicat prend tous les moyens nécessaires afin de faire reconnaître les déléguées et délégués sociaux par les employeurs dans les conventions collectives. À cette fin, il récupère des sommes d'argent destinées au PAE des employeurs afin que le réseau de déléguées et délégués sociaux puisse se consolider et fournir des services aux membres. Il obtient à l'intention des déléguées et délégués sociaux des droits semblables à ceux accordés aux délégués et délégués syndicaux.

### **D-33 Médias alternatifs**

Le syndicat reconnaît que les médias traditionnels ne cessent de promouvoir une idéologie qui nuit tant aux intérêts des travailleuses et travailleurs qu'à l'environnement. Il reconnaît de plus que la concentration de la propriété des médias dans les mains de puissants intérêts commerciaux est préjudiciable à une société démocratique. Par conséquent, le syndicat encourage et appuie activement la création et la multiplication de médias alternatifs progressistes au Canada. Le syndicat encourage les sections locales à soutenir les initiatives médiatiques progressistes dans leurs collectivités.

### **D-34 Retrait préventif**

Le syndicat reconnaît que les périodes de retrait préventif des femmes enceintes qui sont assujetties au *Code canadien du travail* ne sont pas rémunérées.

Par conséquent, le syndicat travaille en collaboration avec le mouvement syndical, les groupes d'influence et les partis politiques afin que le retrait préventif des femmes enceintes soit rémunéré partout au pays.

### **D-35 Embauche de travailleuses et travailleurs autochtones**

Le syndicat reconnaît que la population active du Canada ne reflète pas l'équité en matière d'embauche de travailleuses et travailleurs des Premières nations, métis et inuits;

Le syndicat est préoccupé par le fait que les pratiques d'embauche des employeurs du Canada ne traduisent pas un engagement à hausser considérablement le nombre de travailleuses et travailleurs des Premières nations, métis et inuits au sein de leurs effectifs.

Le syndicat négocie des dispositions avec les employeurs selon lesquelles les travailleuses et travailleurs des Premières nations, métis et inuits ont préséance en matière d'embauche jusqu'à ce que les employeurs atteignent ou dépassent les objectifs d'équité en matière d'emploi. Les dispositions à cette fin doivent tenir compte des droits d'ancienneté.

### **D-36 Palestine**

Le syndicat appuie les droits des Palestiniens au respect, à la justice et à la paix.

Le syndicat reconnaît que la construction du « mur de séparation », l'occupation de la Cisjordanie et le siège de la bande de Gaza sont d'importants obstacles à la justice et à la paix durable.

Le syndicat travaille en solidarité avec les organismes qui œuvrent pour la paix en Israël et en Palestine.

Le syndicat demande et milite activement en faveur de la fin des attentats-suicides, des attaques militaires et des autres actes de violence qui tuent des personnes innocentes, et exige que le mur de séparation entre Israël et la Cisjordanie soit immédiatement détruit conformément aux résolutions des Nations Unies.

Le syndicat exige que le gouvernement israélien se retire immédiatement des territoires occupés et se conforme à la résolution 242 des Nations Unies.

Le syndicat demande également au gouvernement canadien d'accroître l'aide humanitaire destinée au peuple palestinien.

Le syndicat appuie la campagne internationale appelant à un boycott, à un retrait des investissements et à des sanctions jusqu'à ce que l'État d'Israël satisfasse à son obligation de reconnaître le droit inaliénable du peuple palestinien à l'autodétermination et qu'il se conforme aux préceptes des lois internationales, dont le droit au retour sur leurs terres des réfugiés palestiniens, comme le précise la résolution 194 des Nations Unies.

### **D-37 Services de virement de fonds**

Le syndicat reconnaît que le syndicat mondial UNI déploie des efforts pour que les administrations postales publiques offrent des services de virement de fonds qui soient efficaces, sûrs et économiques.

Le syndicat travaille avec les syndicats mondiaux auxquels il est affilié et les organismes qui appuient les travailleuses et travailleurs immigrants et migrants pour que ces derniers puissent avoir accès à des services de virement de fonds abordables et transparents.

### **D-38 Travailleuses et travailleurs migrants**

Le syndicat collabore avec ses alliés aux fins suivantes :

- Demander la création d'une « commission des travailleuses et travailleurs migrants », qui agira à titre d'autorité générale en matière de programmes visant les travailleuses et travailleurs migrants;
- Faire appliquer les normes du travail;

- Limiter sévèrement l'utilisation de pourvoyeurs ou de recruteurs de main-d'œuvre;
- Veiller à ce que les employeurs qui cherchent à bénéficier d'un programme visant les travailleuses et travailleurs migrants temporaires aient épuisé tous les autres moyens de trouver des travailleuses et travailleurs dans le marché du travail intérieur.

Le syndicat exhorte le gouvernement fédéral à élaborer une voie précise qui permettra aux travailleuses et travailleurs migrants et aux membres de leurs familles d'accéder, s'ils le désirent, au statut de résident permanent.

Finalement, le syndicat préconise un financement bien conçu des agences d'immigration et d'établissement des immigrants ainsi que des alliés qui sont en mesure de défendre les droits des travailleuses et travailleurs migrants.

### **D-39 Sri Lanka**

Le syndicat reconnaît que les populations singhalaise et tamoule vivent sur l'île qui porte actuellement le nom de Sri Lanka et que chacune avait son propre royaume distinct jusqu'à l'invasion des Européens. Les Tamouls luttent depuis de nombreuses années pour leur indépendance et pour créer leur propre pays, l'Eelam tamoul.

Le gouvernement du Sri Lanka et les partis politiques représentant la population tamoule n'ont pas encore trouvé de solutions à la situation des Tamouls, alors que la mort, la destruction et la souffrance continuent de s'abattre sur la population.

Par conséquent, le syndicat travaille activement à mettre fin aux assauts militaires et autres actes de violence qui tuent des personnes innocentes au Sri Lanka.

Le syndicat exige que le gouvernement sri lankais se retire immédiatement de l'Eelam tamoul. Le syndicat demande au gouvernement canadien d'augmenter l'aide humanitaire destinée au peuple tamoul.

Le syndicat travaille solidairement avec des organismes tamouls et de droits de la personne à élaborer des campagnes de sensibilisation sur les pratiques d'apartheid de l'État du Sri Lanka et l'appui du Canada à de telles pratiques et s'informe de la politique du gouvernement du Canada concernant l'aide financière accordée au Sri Lanka.

Le syndicat invite les autres syndicats canadiens à faire pression contre les pratiques d'apartheid de l'État sri lankais.

Le syndicat demande au gouvernement canadien d'exercer des pressions sur le gouvernement sri-lankais pour que ce dernier mette fin aux violations des droits de la personne contre les Tamouls et permette au groupe d'experts nommés par les Nations Unies d'avoir libre accès au territoire tamoul afin d'y rencontrer la population tamoule et d'y effectuer une enquête impartiale sur le génocide, les crimes de guerre et les violations des droits de la personne durant le conflit de 2009.

En collaboration avec ses alliés, le syndicat demande au gouvernement du Canada de passer en revue ses politiques en matière de coopération économique avec le gouvernement sri-lankais, de même que ses initiatives d'aide internationale visant ce pays, à la lumière des antécédents du gouvernement sri-lankais en ce qui concerne les droits de la personne, la liberté d'expression et la liberté de presse.



## **D-40 Salle de prière**

Le syndicat reconnaît que, pour être en mesure de participer pleinement aux activités du syndicat, certains membres requièrent l'accès à une salle de prière. Par conséquent, le syndicat veille à ce que les membres aient accès à une salle de prière durant les activités du syndicat.

Le syndicat continue de demander à Postes Canada et aux autres employeurs de fournir une salle de prière dans toutes les installations nouvellement construites.

## **D- 41 Fracturation hydraulique**

Le syndicat, en collaboration avec les organismes communautaires et environnementaux, appuie la lutte contre la fracturation hydraulique.

Le syndicat s'oppose à la fracturation hydraulique dans sa forme actuelle et dans toute autre forme qu'elle pourrait prendre.

Le syndicat fait pression sur les différents paliers de gouvernement pour faire interdire la fracturation hydraulique et assurer aux générations actuelles et futures un accès à l'eau potable.

## **D-42 Taux d'intérêt élevés**

Le syndicat reconnaît que de plus en plus de membres de la classe ouvrière vivent sous le seuil de la pauvreté.

Des entreprises comme Insta Loan, Money Express et Money Mart font des affaires d'or aux dépens des pauvres et de la classe ouvrière.

Les frais élevés imposés par ces entreprises constituent une attaque contre les petits salariés.

Le syndicat appuie les groupes de pression qui réclament l'adoption par les gouvernements d'une réglementation plus rigoureuse et des mesures de protection visant les pauvres et les petits salariés en ce qui concerne les frais imposés à ces personnes par des entreprises comme Insta Loan, Money Express et Money Mart, qui réalisent des profits faramineux aux dépens des pauvres et de la classe ouvrière.

Le syndicat exerce des pressions pour faire interdire de telles entreprises.

### **D-43 Mesures de soutien aux adultes ayant des besoins spéciaux**

Le syndicat collabore avec ses alliés communautaires et du mouvement syndical pour améliorer les mesures de soutien offertes aux personnes ayant des besoins spéciaux lorsqu'elles passent du statut d'enfant à charge à celui d'adulte, et par la suite, de sorte que ces personnes dans le besoin puissent vivre de manière aussi indépendante que possible, compte tenu de leur situation particulière.

Le syndicat exerce des pressions auprès des gouvernements provinciaux et fédéral pour revendiquer des mesures qui répondent aux besoins de ces personnes et de leurs familles, notamment de meilleurs services et perspectives d'emploi et une aide financière accrue.

### **D-44 Termes neutres en matière de genre**

\* Le syndicat reconnaît que les travailleuses et travailleurs transgenres font face à de la discrimination dans la société, au travail et au sein du mouvement syndical. Le syndicat reconnaît que toutes les personnes, peu importe leur identité ou leur expression sexuelles, ont le droit d'être traitées avec équité, respect et dignité.

\* Le syndicat reconnaît que l'utilisation de certains termes, comme consœurs et confrères, exclut les personnes de genre non conforme ou dont l'identité sexuelle s'inscrit en dehors de la binarité homme-femme.

\* Le syndicat reconnaît que les mots communiquent des messages puissants d'inclusion et d'exclusion. Le STTP s'est engagé à bâtir un syndicat inclusif à l'égard des membres de genre non conforme ou dont l'identité sexuelle s'inscrit en dehors de la binarité homme-femme. Le STTP reconnaît que pour respecter cet engagement, il doit changer, dans la mesure où la langue le permet, les termes utilisés pour désigner les membres du syndicat.

\* Le syndicat adopte, dans la mesure où la langue le permet, des termes inclusifs et neutres en matière de genre pour s'adresser aux membres du syndicat afin d'être accueillant et inclusif pour l'ensemble des membres.

\* Le syndicat adopte également, dans la mesure où la langue le permet, des termes neutres en matière de genre pour désigner les membres du syndicat, dans toutes ses publications, y compris, mais sans s'y limiter, les bulletins, les lettres, les formulaires et les statuts nationaux.

\* Le syndicat prend des mesures pour exiger que les employeurs de toutes les unités de négociation du STTP utilisent, dans la mesure où la langue le permet, des termes neutres en matière de genre dans la rédaction des conventions collectives et autres documents et publications.

\* Le syndicat réaffirme sa pratique qui consiste à veiller à ce que les postes réservés aux femmes soient ouverts à tous les membres qui s'identifient comme étant des femmes, et à ce que tous les postes réservés aux hommes soient ouverts à tous les membres s'identifiant comme étant des hommes, et il fait aussi en sorte que ces postes soient ouverts aux personnes de genre non conforme ou dont l'identité sexuelle s'inscrit en dehors de la binarité homme-femme.

## **E. GÉNÉRALITÉS**

### **E-1 Boycottages**

Le syndicat appuie activement et à tous les paliers toute « liste d'interdictions » et tout boycottage inspiré par le syndicalisme, et en fait la publicité auprès de ses membres.

Chaque numéro du journal national contient une telle liste. De plus, le syndicat insiste pour que tous ses journaux et publications à chaque palier en contiennent aussi. Cette mesure est vue comme un moyen de renforcer la solidarité syndicale.

Les membres du syndicat sont encouragés à fréquenter des établissements syndiqués et à acheter des articles portant une étiquette syndicale.

### **E-2 Bilinguisme**

Le syndicat donne, aux frais du syndicat national, l'occasion à toutes ses dirigeantes et tous ses dirigeants nationaux de devenir bilingues dans les deux langues officielles.

La présidente ou le président national doit devenir bilingue après son élection.

### **E-3 Tabac**

L'usage du tabac sera limité aux endroits désignés pour les fumeurs et fumeuses lors des sessions d'éducation, des réunions des conseils régionaux ou des conférences régionales et des congrès nationaux.

### **E-4 Opposition au recours à tout service de messageries mis sur pied durant un conflit**

Le syndicat s'oppose à toute forme de service de courrier et/ou de messagerie pendant un conflit entre lui et l'employeur.

Lorsque le syndicat est engagé dans un conflit avec l'employeur, aucun de ses membres n'exécute ou n'aide à faire exécuter une tâche quelconque qui est normalement exécutée par l'unité de négociation.

Durant un conflit avec l'employeur aucun membre du syndicat ne livre ni aide à faire livrer des articles normalement pris en charge par l'unité de négociation.

### **E-5 L'utilisation de véhicules personnels**

Le syndicat reconnaît que l'utilisation de véhicules personnels a des conséquences néfastes pour l'environnement et encourage l'utilisation des transports en commun chaque fois que c'est possible.

Le syndicat encourage ses membres qui occupent des postes de facteur, factrice ou courrier des services postaux à ne pas utiliser leur véhicule personnel dans l'exploitation postale urbaine.

L'utilisation des véhicules personnels contribue aussi à une perte d'emplois de facteurs, factrices et courriers des services postaux.

### **E-6 Délégations de solidarité internationale**

Le syndicat reconnaît que la participation aux délégations de solidarité internationale est un élément important du travail de solidarité internationale. Le syndicat veut continuer à faire en sorte que ces délégations soient instructives et mutuellement efficaces pour les parties concernées et qu'elles contribuent à bâtir la solidarité.

Le syndicat continue d'établir des objectifs stratégiques clairs pour chaque délégation de solidarité internationale.

Le syndicat continue d'élaborer un processus pour les demandes de participation aux délégations de solidarité internationale. Ce processus comporte des critères de sélection précis et des exigences de suivi.

\* Lorsqu'il lance un appel aux membres intéressés à participer à une activité syndicale ou à une délégation de solidarité internationale, le syndicat accorde suffisamment de temps aux sections locales pour leur permettre de communiquer l'information à leurs membres.

### **E-7 Services entre les régions**

La structure actuelle des services aux membres comporte des barrières qui occasionnent des coûts additionnels.

Cette structure des services fait parfois en sorte de limiter notre efficacité à livrer ces services.

L'élimination de ces barrières nous permettrait d'être davantage efficaces, notamment en matière d'arbitrage, et d'en réduire les coûts.

Le syndicat reconnaît que les services aux membres peuvent aussi être fournis par les dirigeantes et dirigeants ou les permanentes et permanents syndicaux d'un bureau régional autre que celui dont relève une section locale.

### **E-8 Convention collective provisoire**

\* Le syndicat fournit sur support informatique la convention collective provisoire et en imprime un nombre suffisant afin de répondre aux demandes des sections locales.

\* Le syndicat prépare et envoie à tous les membres un tabloïd détaillé indiquant uniquement les changements proposés de la convention collective provisoire.

## **E-9 Carte de membre**

- \* La carte de membre du syndicat est valide tant et aussi longtemps qu'un membre maintient un lien d'emploi avec une unité syndicale accréditée par le STTP.
- \* Un mécanisme de remplacement ou de réimpression sera établi en cas de perte ou d'altération de la carte de membre.

## **F. LE STTP ET L'ENVIRONNEMENT**

### **F-1 Des principes fondamentaux en matière d'environnement**

Le syndicat s'engage à être une force créative et progressiste dans les domaines de la gérance de l'environnement et de l'utilisation de ressources durables. Le syndicat est conscient que ses activités ont une incidence sur l'environnement et s'engage à agir de manière à promouvoir la sensibilisation à l'environnement, à favoriser une bonne gérance de l'environnement et à utiliser des ressources durables. De plus, le syndicat reconnaît que les objectifs fondamentaux du mouvement pour la justice sociale et du mouvement environnemental sont souvent les mêmes. C'est pourquoi il tente de créer des liens de solidarité avec des groupes environnementaux.

Les engagements du syndicat sont les suivants :

#### **1. Principes fondamentaux**

- Accroître la sensibilisation aux questions environnementales;
- Promouvoir la bonne gérance de l'environnement;
- Promouvoir le respect de la biodiversité;

- Minimiser les effets néfastes sur l'environnement;
- Promouvoir la conservation et l'utilisation judicieuses de toutes les ressources.

## 2. Objectifs précis

- Réduire l'utilisation de l'énergie au moyen de pratiques de gestion et d'exploitation consciencieuses;
  - Réduire la production de déchets en appliquant les 3R de la bonne gestion de l'environnement : réduire, réutiliser et recycler de manière responsable;
  - Encourager tous les membres du syndicat à devenir plus conscients sur le plan de l'environnement;
  - Élaborer des politiques permanentes et des principes directeurs visant le fonctionnement quotidien des installations du syndicat. Ces politiques et principes guideront les dirigeantes et dirigeants et les membres du syndicat dans l'application des principes fondamentaux énoncés ci-dessus.
  - Veiller à ce que Postes Canada prenne les mesures qui s'imposent pour faire preuve de leadership en réduisant les émissions produites par ses installations et son parc de véhicules.
- \*
- Soutenir les efforts de ceux et celles qui travaillent à l'élaboration de solutions visant la réduction des gaz à effet de serre et de notre empreinte carbone dans le but de limiter l'impact de notre économie et de ses institutions sur l'environnement.
- \*
- Demander que le gouvernement fédéral respecte les traités nationaux et internationaux sur les changements climatiques.
- \*
- Faire l'acquisition de véhicules hybrides ou électriques, là où les conditions le permettent.



## **F-2 Énergie nucléaire**

Le syndicat s'oppose à l'utilisation de l'énergie nucléaire et exige un moratoire sur le développement de l'énergie nucléaire. Le syndicat insiste pour que le gouvernement du Canada accorde un appui financier au développement de sources énergétiques alternatives pour satisfaire aux besoins futurs en énergie de tout le Canada.

## **F-3 Pollution**

Le syndicat s'efforce d'assurer que les gouvernements à tous les niveaux mettent en place les mesures de protection nécessaires contre la pollution. Nous demandons que les gouvernements exigent une indemnisation de toute compagnie ou personne qui pollue notre environnement, et nous insistons pour que les normes industrielles soient rigoureusement appliquées. Nous collaborons avec le mouvement syndical pour la réalisation de ces objectifs.

De plus, le syndicat demande que les divers niveaux gouvernementaux refusent l'utilisation de tout territoire canadien, y compris ses terres, son espace aérien et ses eaux, à toute compagnie canadienne ou étrangère qui n'accepte pas de prendre des mesures de sauvegarde suffisantes pour empêcher la pollution.

## **F-4 Eau**

Le syndicat reconnaît que l'eau est essentielle à la vie et qu'elle doit être traitée comme une ressource commune pour le bien de tous les êtres humains. Le syndicat s'oppose à toute tentative visant à privatiser ou à vendre à rabais les ressources en eau. Le syndicat continue à s'opposer à l'inclusion de l'eau dans tout accord commercial.

Le syndicat travaille avec le mouvement syndical, ses partenaires de coalition, les organismes communautaires et d'autres groupes à l'adoption d'une loi garantissant à tous l'accès universel à de l'eau potable.

## **F-5 Ressources nationales**

Le syndicat demande l'adoption de mesures adéquates pour empêcher l'exploitation commerciale induite de la richesse nationale du Canada par des groupes canadiens ou étrangers. Le syndicat demande la nationalisation de toutes les industries des ressources, et ceci sans indemnisation. Les gouvernements doivent assurer le développement de ces ressources selon les besoins de la collectivité.

## **F-6 Protection de la planète**

Le syndicat reconnaît que nous devons tous assumer la responsabilité de sauver la planète.

Le syndicat exerce des pressions sur tous les paliers de gouvernement pour qu'ils posent des gestes concrets pour protéger la planète.

Le syndicat prend des mesures pour réduire sa consommation de papier, ses déplacements et son empreinte écologique. De plus, il travaille à promouvoir l'utilisation de véhicules hybrides.

Le syndicat encourage ses membres à utiliser le transport en commun ainsi que d'autres moyens de transport tels que le covoiturage et la bicyclette.