



STATUTS ET RÈGLEMENTS

DU

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE-CSN

08-25-091

**Modifications
Adoptées le 12 juin 2010**

**DANS CE DOCUMENT, LE FÉMININ DÉSIGNE
AUSSI BIEN LES HOMMES QUE LES FEMMES.**

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1	PRÉAMBULE	1
Article 1	Nom	1
Article 2	Siège social.....	1
Article 3	Juridiction.....	1
Article 4	Buts et principes d'un syndicat.....	1
Article 5	Affiliation	1
Article 6	Désaffiliation	1
Article 7	Requête en accréditation.....	2
CHAPITRE 2	DÉMISSION, SUSPENSION ET EXCLUSION	3
Article 8	Démission d'un membre	3
Article 9	Suspension et exclusion.....	3
Article 10	Suspension et destitution d'un membre du comité exécutif.....	3
CHAPITRE 3	STRUCTURES DU SYNDICAT	4
Article 11	Structures syndicales.....	4
CHAPITRE 4	ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	5
Article 12	Composition de l'assemblée générale.....	5
Article 13	Attributions de l'assemblée générale.....	5
Article 14	Assemblée générale annuelle	5
Article 15	Assemblée générale spéciale.....	6
Article 16	Vote de grève	6
CHAPITRE 5	CONSEIL SYNDICAL	7
Article 17	Le conseil syndical	7
Article 18	Les sections	7
Article 19	Code de procédure	8
CHAPITRE 6	COMITÉ EXÉCUTIF.....	9
Article 20	Comité exécutif	9
Article 21	Composition du comité exécutif	9
Article 22	Élection du comité exécutif	9
Article 23	Fonction du comité exécutif	9
CHAPITRE 7	DEVOIRS ET POUVOIRS DES OFFICIERS ET OFFICIERES	11
Article 24	Présidence	11
Article 25	Secrétariat - Trésorerie.....	12
Article 26	Vice-présidence à la santé et sécurité au travail et environnement.....	13
Article 27	Vice-présidence à la négociation.....	13
Article 28	Vice-présidence à la vie syndicale	14
Article 29	Responsabilités particulières attribuées aux membres du comité exécutif	15
Article 30	Durées du mandat.....	15
Article 31	Rémunération et libérations.....	15
CHAPITRE 8	VÉRIFICATIONS ET COMITÉ DE SURVEILLANCE	17
Article 32	Comité de surveillance des finances	17
Article 33	Année fiscale	17
CHAPITRE 9	AMENDEMENTS AUX STATUTS.....	18
Article 34	Amendements aux statuts et règlements	18
Article 35	Dissolution du syndicat.....	18
CHAPITRE 10	CODE D'ÉTHIQUE ET VIOLENCE AU TRAVAIL	19

Article 36	Tolérances zéro quant aux violences au travail.....	19
Article 37	Engagement du syndicat et de ses membres.....	19
Article 38	Droit des membres.....	19
ANNEXE 1	PROCÉDURE D'ACCEPTATION D'ENTENTE LOCALE	21

CHAPITRE 1 PRÉAMBULE

Article 1 Nom

Le syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie-CSN, tel que fondé à Saint-Hubert, le 16 octobre 1997, est une association de personnes salariées au sens du Code du travail.

Article 2 Siège social

Le siège social du syndicat est situé au 7900 boulevard Taschereau, à Brossard, province de Québec.

Article 3 Juridiction

La juridiction du syndicat s'étend aux personnes salariées du secteur de la petite enfance, sur le territoire de la région administrative de la Montérégie.

Article 4 Buts et principes d'un syndicat

Le syndicat adhère à la déclaration de principes de la CSN, il a pour but l'étude et l'avancement des intérêts sociaux, professionnels, économiques et politiques de ses membres par l'action collective, incluant la négociation et la conclusion d'une convention collective. Le syndicat a également pour but le développement de l'unité d'action avec d'autres instances syndicales.

Article 5 Affiliation

Le syndicat est affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) et au Conseil central de la Montérégie (CCM).

Le syndicat s'engage à respecter les statuts des organismes ci-dessus mentionnés et à y conformer son action.

Le syndicat s'engage à payer mensuellement les per capita fixés par les congrès des divers organismes, auxquels il est affilié.

Toute personne, officière ou déléguée des organismes ci-dessus mentionnés, a droit d'assister à toute réunion du Syndicat et a droit de prendre part aux délibérations, mais n'a pas droit de vote.

Article 6 Désaffiliation

Une résolution de dissolution du syndicat ou de désaffiliation de la CSN, de la FSSS ou du CCM ne peut être discutée à moins qu'un avis de motion n'ait été donné au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. L'avis de motion et la proposition doivent être donnés et discutés à une assemblée générale régulière ou spéciale dûment convoquée.

L'avis de convocation de l'assemblée générale doit indiquer les motifs à l'appui de la résolution de dissolution ou de désaffiliation.

Dès qu'un avis de motion pour discuter de ladite dissolution ou désaffiliation est donné, il doit être transmis au secrétariat général du CCM, de la FSSS et de la CSN. Cet avis de motion doit être transmis au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la tenue de l'assemblée.

Les représentantes et les représentants autorisés du CCM, de la FSSS et de la CSN, de plein droit, peuvent assister à l'assemblée où se discute la proposition et donner leur point de vue s'ils le désirent. Pour être adoptée, la proposition de dissolution ou de désaffiliation doit recevoir l'appui de la majorité des membres cotisants du syndicat.

Si le syndicat se désaffilie de la CSN, en est suspendu ou radié, il doit verser à la CSN la cotisation afférente aux trois (3) mois qui suivent immédiatement la désaffiliation, la suspension ou la radiation.

Article 7 Requête en accréditation

Le désistement d'une requête en accréditation ne peut être décidé sans l'accord de la représentante ou du représentant dûment mandaté par la CSN.

CHAPITRE 2 DÉMISSION, SUSPENSION ET EXCLUSION

Article 8 Démission d'un membre

Tout membre du syndicat a le droit de démissionner comme membre du syndicat selon la procédure prévue par le Code du travail.

Le membre démissionnaire perd ses droits aux avantages et privilèges du syndicat à compter de la date de sa démission écrite et celle-ci devient effective à compter de cette date, à la condition qu'il soit libre de toute redevance.

Pour être installé, un membre démissionnaire doit être accepté par l'assemblée générale du syndicat.

Article 9 Suspension et exclusion

Est passible de suspension ou d'exclusion par le comité exécutif tout membre qui :

- a) refuse de se conformer aux engagements pris envers le syndicat;
- b) cause un préjudice grave au syndicat ou à une des personnes syndiquées.

Article 10 Suspension et destitution d'un membre du comité exécutif

Tout membre du comité exécutif sujet à être suspendu ou destitué doit être avisé par lettre recommandée des motifs de cette mesure au moins deux (2) semaines avant la tenue de la réunion du conseil syndical à laquelle sa suspension ou sa destitution est proposée.

La suspension ou la destitution est prononcée par le conseil syndical à la suite d'un vote au scrutin secret d'au moins les deux tiers (2/3) des membres votants. Cette mesure est aussitôt effective, mais devra être entérinée par l'assemblée générale suivante.

CHAPITRE 3 STRUCTURES DU SYNDICAT

Article 11 Structures syndicales

Les structures du syndicat sont les suivantes :

- les sections locales ;
- l'assemblée générale;
- le conseil syndical;
- le comité exécutif.

CHAPITRE 4 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 12 Composition de l'assemblée générale

L'assemblée générale se compose de tous les membres en règle des différentes sections du syndicat. Pour être membre, il faut :

- être une personne couverte par la juridiction du syndicat;
- adhérer aux présents statuts et se conformer aux règlements du syndicat;
- payer le droit d'entrée et la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale.

Article 13 Attributions de l'assemblée générale

L'assemblée générale est l'autorité suprême du syndicat. Il lui appartient en particulier :

- a) de définir la politique générale du syndicat;
- b) d'élire les officières du syndicat;
- c) de modifier les statuts du syndicat;
- d) de fixer le montant des cotisations;
- e) de voter le budget annuel présenté par le comité exécutif;
- f) de faire tous les actes nécessaires et de prendre toutes les décisions opportunes à la bonne marche du syndicat.

Article 14 Assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle a lieu entre le 1^{er} mai et le 15 juin, à moins de circonstances exceptionnelles.

Elle doit être convoquée au moins dix (10) jours à l'avance par écrit et transmise à chacune des sections, indiquant le moment, le lieu et l'ordre du jour de l'assemblée. Cet ordre du jour doit comporter au moins les éléments suivants :

- le bilan financier;
- le rapport du comité de surveillance;
- les prévisions budgétaires;
- les élections aux postes du comité exécutif et du comité de surveillance.

Le quorum de cette assemblée est de vingt (20) membres, provenant d'au moins un quart (1/4) du nombre de sections qui composent alors le syndicat.

Les votes sont pris à main levée à la majorité simple des membres votants, sauf les votes de grève, lesquels sont pris au scrutin secret.

Article 15 Assemblée générale spéciale

Le comité exécutif peut convoquer une assemblée générale spéciale, laquelle peut avoir lieu à un seul endroit ou en sous-région (Sorel/Tracy, Rive-Sud, St-Hyacinthe/Granby et Suroît), sur tous sujets jugés d'intérêt pour les membres. Les règles de convocation et de fonctionnement de l'assemblée annuelle s'appliquent. Si un vote se prend en sous-région, il se fait au scrutin secret, lequel reste scellé jusqu'au dépouillement qui aura lieu lors de la dernière assemblée.

Cependant, le délai de convocation peut être réduit à trois (3) jours en cas d'urgence.

Le conseil syndical peut également convoquer une assemblée spéciale, selon la même procédure, sur décision de la majorité des membres votants.

Des membres peuvent exiger la convocation par la présidente d'une assemblée spéciale, en lui adressant une demande à cet effet signée par au moins quarante (40) personnes et indiquant le sujet à l'ordre du jour. Aucun autre sujet ne peut y être ajouté. La présidente doit alors y donner suite dans les dix (10) jours suivants, à défaut de quoi les membres signataires peuvent eux-mêmes la convoquer.

Article 16 Vote de grève

Le vote de grève impliquant l'ensemble des membres du syndicat se prend par accréditation, au scrutin secret, en assemblée générale régulière ou spéciale convoquée à cet effet.

Le mandat de grève est obtenu si la majorité des membres votants de l'accréditation y ont donné leur accord.

CHAPITRE 5 CONSEIL SYNDICAL

Article 17 Le conseil syndical

Le conseil syndical se compose des personnes déléguées de sections et des membres du comité exécutif. Ses fonctions sont les suivantes :

1. assurer l'exécution des mandats donnés par l'assemblée générale ;
 - a) par le suivi des décisions du comité exécutif ;
 - b) par la définition des orientations plus précises du syndicat entre les assemblées générales ;
 - c) par la mise sur pied de comités de travail sur des sujets particuliers et par la décision d'entériner ou non la mise en place des comités de travail créés par le comité exécutif ;
2. élire des substituts aux membres du comité exécutif absents afin de réaliser l'intérim jusqu'à la prochaine élection pour ce poste prévue en conformité avec les présents statuts;
3. procéder à des modifications au budget.

Le quorum du conseil syndical est de cinquante pour cent (50 %) des personnes déléguées de section. Les décisions se prennent à la majorité des membres votants, sauf pour les modifications au budget, lesquelles se prennent aux deux tiers (2/3) des membres votants.

Le conseil syndical est convoqué par le comité exécutif. Cependant, celui-ci est tenu d'en convoquer un à la demande écrite d'au moins cinquante pour cent (50 %) des personnes déléguées. Si le comité exécutif ne le convoque pas à l'intérieur des dix (10) jours suivants, les personnes déléguées signataires peuvent le convoquer elles-mêmes.

Article 18 Les sections

Une section est formée des membres du syndicat de la même unité d'accréditation, ou du même CPE si l'unité comporte plusieurs installations. Les réunions de sections sont convoquées et animées par la personne déléguée syndicale. Le quorum des réunions de sections est de vingt-cinq pour cent (25 %) des membres en règle.

Chaque section élit une déléguée parmi ses membres au mois de septembre de chaque année. Sa fonction, est d'assurer le lien entre le comité exécutif et les membres de la section, d'informer les membres de leurs droits ainsi que des décisions prises par le comité exécutif et le conseil syndical, d'informer ceux-ci des

préoccupations et points de vue des membres de la section, ainsi que de demander le support au comité exécutif pour tout problème de relation de travail que la section n'arrive pas à résoudre seule.

C'est à elle de s'assurer que les documents qui sont envoyés au CPE soient affichés au tableau syndical ou encore remis à chaque travailleuse si nombre de copies le permet. Lors de convocation d'une travailleuse avec la direction, la déléguée doit accompagner la travailleuse ou s'assurer que celle-ci soit accompagnée dans le bureau de la direction et assumer une présence comme témoin pour la travailleuse. Faire signer une carte de membre à chaque travailleuse qui entre dans le CPE et inciter toutes les travailleuses de lire sa convention collective.

Faire signer une carte de membre à chaque travailleuse qui entre dans le CPE et inciter toutes les travailleuses de lire sa convention collective.

L'exécutif du syndicat doit convoquer une réunion de section s'il reçoit une pétition à cet effet signée par au moins vingt-cinq pour cent (25 %) des membres.

Article 19 Code de procédure

Le code de procédure de la CSN est utilisé dans toutes les instances du syndicat.

CHAPITRE 6 COMITÉ EXÉCUTIF

Article 20 Comité exécutif

Le syndicat est administré par un comité exécutif de six (6) membres, élus par l'assemblée générale annuelle.

Article 21 Composition du comité exécutif

- . la présidence
- . le secrétariat - trésorerie
- . la vice-présidence à la négociation
- . la vice présidence à la santé et à la sécurité et environnement
- . la vice-présidence à la vie syndicale

Le comité exécutif précise la fonction de chacun de ses membres et en informe les autres membres du syndicat. Le quorum du comité exécutif est de quatre (4) personnes.

Article 22 Élection du comité exécutif

Est éligible à une charge d'officière ou d'officier tout membre du syndicat.

Lors de la tenue d'une élection, un membre absent peut poser sa candidature à tout poste d'officière ou d'officier, à la condition que sa mise en candidature soit proposée lors de l'assemblée où se tiennent les élections par un membre qui doit être muni d'une procuration signée de la main du membre absent qui pose sa candidature.

L'élection à tous les postes a lieu à l'assemblée annuelle. Celle-ci se nomme une présidente et une secrétaire d'élections, ainsi que deux (2) personnes scrutatrices. Ces personnes n'ont pas droit de vote.

Le vote se prend au scrutin secret, à la majorité simple des membres votants. S'il y a plus de deux (2) candidatures à un poste et qu'aucune d'entre elles n'a obtenu la majorité absolue, un autre tour de scrutin a lieu, en éliminant celle qui a obtenu le moins de votes.

Article 23 Fonction du comité exécutif

Les fonctions du comité exécutif sont les suivantes :

- a) administrer les affaires du syndicat entre les assemblées générales et les conseils syndicaux;
- b) convoquer les assemblées générales et les conseils syndicaux; y soumettre des propositions d'orientation pour la bonne marche du syndicat;

- c) autoriser les déboursés prévus au budget; prendre connaissance des divers rapports sur la trésorerie et désigner, parmi ses membres, les signataires des effets bancaires;
- d) admettre les nouveaux membres et les nouvelles sections;
- e) autoriser toutes les procédures ou actes légaux que les intérêts du syndicat exigent;
- f) déléguer des représentantes et des représentants du syndicat auprès des instances des autres organismes auxquels il est affilié;
- g) combler temporairement jusqu'au prochain conseil syndical un poste du comité exécutif vacant de façon temporaire ou définitive;
- h) créer des comités de travail sur des sujets particuliers, la création de tout comité de travail par le comité exécutif doit être entérinée lors du conseil syndical suivant;
- i) assurer la coordination des comités formés par l'assemblée générale, le conseil syndical et le comité exécutif;
- j) autoriser la signature des conventions collectives et des ententes s'y rattachant;
- k) décider des griefs à soumettre à l'arbitrage.

CHAPITRE 7 DEVOIRS ET POUVOIRS DES OFFICIERS ET OFFICIERES

Article 24 Présidence

Les fonctions de la présidence sont les suivantes :

- a) surveiller les activités générales du syndicat;
- b) représenter le syndicat dans ses actes officiels;
- c) présider les assemblées du syndicat, diriger les débats, donner les informations et explications nécessaires sur les questions et propositions qui sont débattues à l'assemblée;
- d) voir à l'application des statuts et règlement du syndicat et s'assurer que les officiers et officières du syndicat remplissent les devoirs de leur mandat;
- e) signer tous les documents officiels et les procès-verbaux du syndicat;
- f) signer les chèques du syndicat conjointement avec la personne trésorière;
- g) convoquer les assemblées générales, les réunions du conseil syndical et du comité exécutif;
- h) être responsable de l'information externe du syndicat (média);
- i) faire partie de tous les comités;
- j) avoir le droit de vote dans les seuls cas d'égalité des voix.

- k) recevoir les plaintes individuelles et collectives des membres et faire enquête sur chacune d'elles ;
- l) fournir aux membres les conseils et l'assistance nécessaire pour défendre leurs droits ;
- m) tenir un dossier centralisé de tous les griefs déposés et le présenter à l'exécutif ;
- n) assister aux rencontres préparatoires à l'arbitrage ;
- o) donner assistance à un membre qui désire déposer un grief. Si elle estime que le grief est non fondé, elle doit aviser le membre qu'il est dans son droit d'exiger quand même un tel dépôt ;
- p) signer les attentes relatives aux griefs

Article 25 Secrétariat - Trésorerie

Les fonctions de la personne secrétaire – trésorerie sont les suivantes :

- a) rédiger et lire les procès-verbaux des assemblées générales, du conseil syndical et du comité exécutif les inscrire dans un registre et les signer avec la présidence;
- b) donner accès au registre des procès-verbaux à tout membre qui, aux assemblées générales, désire en prendre connaissance;
- c) classer les documents du syndicat et les conserver dans les archives;
- d) donner lecture de tous les documents qui doivent être communiqués à l'assemblée générale du conseil syndical et du comité exécutif;
- e) tenir à jour le fichier contenant les cartes de membres et un registre informatisé indiquant le nom, le prénom et la section de chacun des membres;
- f) administrer les finances et gérer les biens du syndicat, et ce, conformément aux décisions de l'assemblée générale et du comité exécutif;
- g) s'assurer que les transactions financières sont correctement comptabilisées dans les registres comptables préparés par la CSN;
- h) percevoir toutes les cotisations et tout argent dus au syndicat;
- i) fournir au comité exécutif, sur demande et au moins à tous les quatre mois, les conciliations de caisse et les rapports de la trésorerie;
- j) faire tous les déboursés autorisés par le comité exécutif et signer les chèques conjointement avec les personnes autorisées;
- k) donner accès aux livres de comptabilité ainsi qu'aux relevés de caisse à chaque assemblée générale;
- l) déposer à l'institution bancaire, aussitôt que possible, les fonds qu'il a en main et faire parvenir les montants dus aux organismes auxquels le syndicat est affilié;
- m) préparer en collaboration avec le comité exécutif les prévisions budgétaires et voir à les présenter au comité exécutif, au conseil syndical ainsi qu'à l'assemblée générale;
- n) fournir, en tout temps, tous les livres de comptabilité et toutes les pièces nécessaires à une personne dûment autorisée représentant le comité exécutif de la CSN ainsi qu'au comité de surveillance du syndicat;

- o) informer chaque mois le comité exécutif des CPE qui sont en retard dans le paiement de leur cotisation et expédier les avis appropriés aux retardataires.

Article 26 Vice-présidence à la santé et sécurité au travail et environnement

Les fonctions de la personne vice présidence à la santé et sécurité au travail sont les suivantes :

- a) être responsable du dossier de la santé et de la sécurité au travail et environnement et coordonner les déléguées santé – sécurité et environnement;
- b) informer et sensibiliser les travailleuses sur la prévention en santé et sécurité au travail ;
- c) identifier les problèmes reliés à la santé et à la sécurité au travail et enquêter sur les conditions de travail ainsi que sur l'état de santé des membres ;
- d) s'assurer que les employeurs remplissent l'ensemble de leurs obligations en santé et sécurité au travail (en lien avec la CSST et la convention collective) ;
- e) organiser l'action collective nécessaire pour obtenir les mesures préventives visant l'élimination des dangers à la source ;
- f) informer et assister les membres dans leurs déclarations d'accident de travail, de maladie professionnelle et de retrait préventif ainsi que les soutenir dans leur réclamation face à l'employeur ou à la CSST ;
- g) informer et assister les membres dans l'application du contrat d'assurance collectives ;
- h) peut former un comité et le présider.
- i) est responsable du dossier environnement

Article 27 Vice-présidence à la négociation

Les fonctions de la vice-présidence à la négociation sont les suivantes :

- a) être responsable de l'élaboration du projet type de convention collective et analyser les lacunes de la convention précédente ;
- b) faire rapport au comité exécutif ;
- c) étudier la convention collective et renseigner les membres sur les droits que leur procure cette convention ;

- d) appuyer la négociation locale et signer les conventions collectives et ses modifications
- e) tenir un dossier centralisé de toutes les ententes locales ;
- f) être responsable et coordonner les négociations regroupées ;
- g) recevoir les plaintes individuelles et collectives des membres ;
- h) donner assistance à la responsable aux griefs ;
- i) remplacer la présidente lorsqu'elle est absente.
- j) Peut former un comité et le présider.

Article 28 Vice-présidence à la vie syndicale

Les fonctions des vice-présidences à la vie syndicale sont les suivantes :

- a) Rapporter tous problèmes à l'exécutif après les rencontres avec les membres ;
- b) assurer la transmission de l'information à tous les membres;
- c) être responsable de la bonne marche de tout dossier particulier qui peut lui être confié par le comité exécutif ;
- d) être responsable de la vie syndicale ;
- e) susciter l'implication et la participation des membres aux activités syndicales, aux conseils syndicaux et aux assemblées générales ;
- f) voir à la formation d'un comité si nécessaire ;
- g) présider les assemblées de son comité s'il y a lieu ;
- h) assister les comités de mobilisation des sections locales;
- i) être responsable du recrutement des nouvelles sections.

Article 29 Responsabilités particulières attribuées aux membres du comité exécutif

Les membres du comité exécutif se partagent les responsabilités suivantes :

- la vie syndicale
- la mobilisation
- l'information
- retraite
- syndicalisation
- Médiation
- tout autre mandat donné par l'assemblée générale ou le conseil syndical

Article 30 Durées du mandat

La durée du mandat des membres du comité exécutif est de deux ans en alternance, selon les années paires et impaires

- a) Son nommé lors d'une année paire : la présidence, le secrétariat-trésorerie et une vice-présidence à la vie syndicale.
- b) Son nommé lors d'une année impaire : la vice-présidence à la négociation, la vice-présidence à la santé et à la sécurité et environnement et une vice-présidence à la vie syndicale.

Article 31 Rémunération et libérations

Les membres ne subissent aucune perte de salaire lors des activités syndicales. Cependant, ils n'ont droit à aucune rémunération pour leurs activités syndicales. Ils ont droit au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas, de garde d'enfants occasionnés par la réalisation de mandats syndicaux qui leur sont confiés. Le barème est déterminé par l'assemblée générale.

Dans le cas où ces activités se tiendraient lors du congé annuel ou hebdomadaire de la travailleuse, autre que le samedi et le dimanche, ce congé sera reporté durant l'année qui suit.

Dans le cas d'activités syndicales exercées une journée entière par une travailleuse occasionnelle ou à temps partiel, celle-ci reçoit un dédommagement équivalent à une journée selon l'horaire normal de son titre d'emploi dans sa convention.

L'autorisation des libérations doit être consignée au procès-verbal des réunions du comité exécutif. Un rapport écrit doit attester de la tenue de l'activité ainsi que des dépenses remboursées par le syndicat.

Exceptionnellement, le comité exécutif peut autoriser la reprise en congé d'une activité syndicale effectuée par un membre en dehors de son horaire normal de travail.

Aucun chèque de remboursement de dépenses ou de salaires n'est émis si la personne réclamante n'a pas produit un rapport d'activités ou n'a pas fourni une facture ou autre pièce justificative.

Les dépenses ne sont jamais payées comptant et elles sont remboursées directement à la personne qui a effectué l'activité ou la dépense, s'il s'agit d'un membre.

CHAPITRE 8 VÉRIFICATIONS ET COMITÉ DE SURVEILLANCE

Article 32 Comité de surveillance des finances

Trois (3) personnes membres sont élues, par et parmi l'assemblée générale annuelle, pour vérifier les livres comptables du syndicat, et faire rapport de cette vérification à la prochaine assemblée annuelle. Le quorum est de deux (2) personnes.

Elles effectuent une vérification à chaque six (6) mois, ou davantage, à la demande du conseil syndical. Elles peuvent exiger la convocation d'un conseil syndical spécial sur les finances du syndicat.

Article 33 Année fiscale

L'année fiscale débute le 1^{er} avril de chaque année et se termine le 31 mars de l'année suivante. Le système de comptabilité est celui recommandé par la CSN. Celle-ci peut d'ailleurs demander à vérifier les livres de comptabilité du syndicat en tout temps.

CHAPITRE 9 AMENDEMENTS AUX STATUTS

Article 34 Amendements aux statuts et règlements

Toute proposition, ayant pour effet de modifier les présents statuts et règlements, en tout ou en partie, ou de changer le nom du syndicat, devra être présentée par écrit au conseil syndical et affichée à la vue des membres avant d'être lue à l'assemblée générale.

Tout changement apporté aux statuts et règlements n'entrera en vigueur qu'après avoir été approuvé par la majorité simple des membres présents à l'assemblée générale.

Article 35 Dissolution du syndicat

Seul un vote des deux tiers (2/3) des membres du syndicat, sur avis de motion écrit et expédié à chaque membre du syndicat, peut entraîner sa dissolution.

Dans le cas de dissolution, les biens du syndicat sont dévolus comme suit :

- il est d'abord pourvu au paiement des dettes du syndicat;
- le solde de l'actif, s'il y a lieu, est distribué à parts égales entre les membres actifs, à moins d'une décision contraire de l'assemblée générale des membres.

CHAPITRE 10 CODE D'ÉTHIQUE ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Article 36 Tolérances zéro quant aux violences au travail

Le syndicat ainsi que ses membres, dorénavant, considèrent toutes les formes de violences au travail comme insoutenables et inacceptables.

Article 37 Engagement du syndicat et de ses membres

Le syndicat et ses membres :

- a) reconnaissent que toute personne doit être respecté tant dans son intégrité physique que psychologique, lui reconnaissant ainsi son droit à la dignité humaine. En ce sens, l'équité doit prévaloir dans la façon de considérer nos interrelations au travail (incluant clientèle et collègues);
- b) favorise une attitude responsable quant aux violences au travail;
- c) comprennent que les violences en question sont : la violence au travail, la violence organisationnelle, le harcèlement psychologique, le harcèlement au travail, le harcèlement discriminatoire et l'abus de pouvoir;
- d) sont de bonne foi et solidaires envers une personne qui se dit être victime de violence au travail;
- e) sont de bonnes fois et ne font preuve de civilité envers une personne présumée ayant été l'auteur d'un geste de violence au travail;
- f) respectent l'intégrité physique et psychologique des personnes bénéficiaires d'un établissement et prennent les moyens à leur disposition pour dénoncer la violence à leur endroit;
- g) considèrent qu'une victime a le droit de s'affirmer devant une violence qu'elle subit, de même qu'elle a le droit de dénoncer cette violence en portant plainte (par grief ou autre moyen);
- h) considèrent également que la plaignante a le droit de retirer sa plainte, et ce, à toutes les étapes du processus de médiation et juridique.

Article 38 Droit des membres

Chaque membre d'un syndicat a droit :

- a) à la confidentialité de ses propos et de son vécu;
- b) à être informé, sur les recours possibles et le type de support qui pourra être apporté par l'organisation syndicale, lequel support pouvant être limité voire retiré à la personne accusée si, après enquête, le syndicat estime que les faits reprochés sont véridiques;

- c) de participer et d'être accompagné dans toutes les étapes d'une démarche, qu'elle soit de médiation ou juridique. Ce support peut être limité, voire exclu, pour une personne accusée si, après enquête, le syndicat estime que les faits reprochés sont véridiques.

ANNEXE 1 PROCÉDURE D'ACCEPTATION D'ENTENTE LOCALE

Voici un aide-mémoire de la marche à suivre concernant les lettres d'entente locale ¹ :

1. Communiquer avec votre bureau syndical pour discuter des modifications que vous désirez apporter à votre convention collective ;
2. Convoquer l'équipe de travail et tenir une assemblée syndicale locale ;
3. La proposition d'entente doit être approuvée de façon unanime ou à la majorité des membres de l'équipe des travailleuses syndiquées ² ;
4. Lors de l'assemblée de la section locale, le quorum équivaut à vingt-cinq pour cent (25 %) membres en règle ;
5. La proposition est présentée par la déléguée, ou la (les) travailleuse(s) concernée(s). À la suite des discussions, la procédure de vote s'applique : proposeur, appuyeur et vote (le scrutin secret peut être demandé par n'importe quelle travailleuse) ;
6. Si la proposition est rejetée, aucune entente ne sera signée par la représentante du comité exécutif. Donc, aucune modification à la convention collective ;
7. Si la proposition est acceptée, la déléguée transmet au syndicat le document « Protocole de lettre d'entente locale » ainsi qu'une copie de la proposition d'entente ;
8. Conformément aux orientations du syndicat, la représentante du comité exécutif signera l'entente qui doit être approuvée par les 3 parties : employeur, équipe et syndicat ;
9. Pour finaliser le processus, le syndicat verra à faire signer l'entente par la déléguée et la représentante de l'employeur.

¹ *que la proposition de modification à la convention collective provienne de l'équipe de travail ou de l'employeur, la procédure demeure la même.*

² *toute travailleuse (à temps complet, à temps partiel ou occasionnelle) ayant signé sa carte de membre du syndicat est réputée faire partie de l'équipe.*