



# **STATUTS ET RÈGLEMENTS**

**DU**

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

**08-25-091**

### **Modifications**

**adoptées à l'assemblée générale du 3 juin 2023**

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

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1</b>	<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>1</b>
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 .....	2
Article 7	Requête en accréditation.....	2
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>DÉMISSION, SUSPENSION, EXCLUSION ET RÉINSTALLATION</b> .....	<b>3</b>
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
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>STRUCTURES DU SYNDICAT</b> .....	<b>5</b>
Article 11	Structures syndicales .....	5
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>ASSEMBLÉE GÉNÉRALE</b> .....	<b>6</b>
Article 12	Composition de l'assemblée générale.....	6
Article 13	Moyens de communication .....	6
Article 14	Attributions de l'assemblée générale.....	6
Article 15	Assemblée générale annuelle.....	7
Article 16	Assemblée générale extraordinaire.....	7
Article 17	Vote de grève.....	8
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>CONSEIL SYNDICAL</b> .....	<b>9</b>
Article 18	Le conseil syndical.....	9
Article 19	Les sections .....	9
Article 20	Devoirs et pouvoirs de la déléguée .....	10
Article 21	Devoirs et pouvoirs de l'aide à l'exécutif.....	11
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES COMITÉS</b> .....	<b>12</b>
Article 22	Composition des comités.....	12
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>COMITÉ EXÉCUTIF</b> .....	<b>13</b>
Article 23	Comité exécutif .....	13
Article 24	Composition du comité exécutif.....	13
Article 25	Élection du comité exécutif .....	13
Article 26	Fonction du comité exécutif .....	14
<b>CHAPITRE 8</b>	<b>DEVOIRS ET POUVOIRS DES DIRIGEANTES</b> .....	<b>16</b>
Article 27	Présidence.....	16
Article 28	Secrétariat-trésorerie .....	17
Article 29	1 <sup>re</sup> Vice-présidence et responsable à la négociation .....	18
Article 30	2 <sup>e</sup> Vice-présidence et responsable aux griefs.....	19
Article 31	Responsable à la santé et sécurité au travail et agente de griefs .....	19
Article 32	Responsable à la mobilisation et à la vie syndicale .....	20

Article 33	Responsabilités particulières attribuées aux membres du comité exécutif .....	21
Article 34	Durée du mandat .....	21
Article 35	Rémunération et libérations.....	22
<b>CHAPITRE 9</b>	<b>VÉRIFICATIONS ET COMITÉ DE SURVEILLANCE .....</b>	<b>23</b>
Article 36	Comité de surveillance des finances.....	23
Article 37	Année fiscale.....	23
<b>CHAPITRE 10</b>	<b>AMENDEMENTS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS .....</b>	<b>24</b>
Article 38	Amendements aux statuts et règlements .....	24
Article 39	Dissolution du syndicat.....	24
<b>CHAPITRE 11</b>	<b>CODE D’ÉTHIQUE ET VIOLENCE AU TRAVAIL.....</b>	<b>25</b>
Article 40	Tolérance zéro quant aux violences au travail .....	25
Article 41	Engagement du syndicat et de ses membres .....	25
Article 42	Droit des membres .....	25
Article 43	Code de procédure .....	26
<b>ANNEXE 1</b>	<b>PROCÉDURE D’ACCEPTATION D’ENTENTE LOCALE.....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 2</b>	<b>PROCÉDURE D’ACQUISITION DES MANDATS POUR LA NÉGOCIATION REGROUPÉE... </b>	<b>28</b>

## **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 principe 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 de façon locale ou regroupée. 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, règlements et décisions 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, EXCLUSION ET RÉINSTALLATION**

### **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 en vigueur à compter de cette date, à la condition qu'il soit libre de toute redevance.

Pour être réinstallé, 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 ;
- c) néglige ou refuse de se conformer aux décisions de l'assemblée générale ;
- d) milite ou fait de la propagande en faveur d'associations opposées aux intérêts du syndicat ou de ses membres.

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

- a) 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 ;
- b) 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 présents. Cette mesure est aussitôt effective, mais devra être entérinée par l'assemblée générale suivante ;
- c) l'exécutif doit soumettre sa proposition à un conseil syndical au plus tard un (1) mois après l'avis de suspension ;

- d) tout membre de l'exécutif suspendu peut être remplacé par le conseil syndical qui choisit la remplaçante parmi ses membres ;
- e) la remplaçante ainsi désignée a les mêmes pouvoirs, devoirs et obligations que le membre de l'exécutif remplacé ;
- f) la destitution d'un membre de l'exécutif ne peut être prononcée que par l'assemblée générale.

### **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 la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale.

### **Article 13 Moyens de communication**

Les moyens de communication, telles les conférences téléphoniques, les téléconférences, les visioconférences et les conférences par support Internet ou tout autre moyen technologique peuvent être utilisés par le comité exécutif pour faciliter les consultations, la transmission de l'information auprès des membres et les votes aux instances du syndicat.

### **Article 14 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 dirigeantes 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 ;
- g) de recevoir, d'amender, d'adopter ou de rejeter les rapports venants des comités, du conseil syndical et du comité exécutif ;
- h) de ratifier, d'amender ou d'annuler toutes décisions du conseil syndical ou du comité exécutif ;

- i) de former ou entériner tous les comités nécessaires à la bonne marche du syndicat ;
- j) de se prononcer sur le rapport du comité de surveillance et autres documents ayant trait à l'administration des fonds du syndicat.

#### **Article 15 Assemblée générale annuelle**

L'assemblée générale annuelle a lieu entre le 1<sup>er</sup> 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 présents, sauf les votes de grève, lesquels sont pris au scrutin secret.

Toutefois, en tout temps, un membre peut demander qu'un vote soit pris à scrutin secret sur tout autre sujet, et ce, sans discussion.

#### **Article 16 Assemblée générale extraordinaire**

Le comité exécutif peut convoquer une assemblée générale extraordinaire, laquelle peut avoir lieu à un seul endroit ou en sous-région sur tout sujet jugé 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 extraordinaire, selon la même procédure, sur décision de la majorité simple des membres présents.

Des membres peuvent exiger la convocation par la présidente d'une assemblée extraordinaire, 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 17    Vote de grève**

Le vote de grève impliquant l'ensemble des membres du syndicat se prend par section, au scrutin secret, en assemblée générale ordinaire ou extraordinaire convoquée à cet effet. Les votes devront être dépouillés en même temps par les scrutatrices nommées par l'assemblée de vote de grève.

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

## **CHAPITRE 5 CONSEIL SYNDICAL**

### **Article 18 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 ou entériner 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 simple des membres présents, sauf pour les modifications au budget, lesquelles se prennent aux deux tiers (2/3) des membres présents.

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 19 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.

La réunion de section doit être convoquée au moins cinq (5) jours à l'avance par écrit en indiquant le moment, le lieu et l'ordre du jour de l'assemblée.

Chaque installation élit une déléguée parmi ses membres au mois de septembre de chaque année. Son mandat est d'un an (1) et lorsqu'il se termine, elle doit transmettre à la personne qui lui succède toutes les informations utiles, les documents pertinents et les avoirs du syndicat.

Pour être admissible à la fonction de déléguée syndicale de son installation, il faut être membre en règle du syndicat et travailler dans ladite installation ou dans le CPE.

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 permettent. 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.

Chaque CPE élit aussi une ou des travailleuses siégeant au comité de relations de travail et une ou des travailleuses siégeant au comité paritaire en santé et sécurité au travail.

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 de cette section.

Le lieu de militance de toute travailleuse libérée par le syndicat est son CPE.

## **Article 20 Devoirs et pouvoirs de la déléguée**

Les fonctions de la déléguée syndicale sont les suivantes :

- a) voir à l'application de la convention collective au niveau de son installation ;
- b) s'occuper de vérifier l'adhésion des personnes nouvellement embauchées et inciter toutes travailleuses à lire sa convention collective ;
- c) prendre connaissance des documents du cartable de la déléguée ;

- d) informer les membres de son installation des décisions votées au conseil syndical et défendre au conseil syndical les politiques que lui suggèrent les membres de son installation ;
- e) voir à l'application des décisions de l'assemblée générale et du conseil syndical ;
- f) convoquer par écrit les membres de son installation aux assemblées générales et aux assemblées de section ;
- g) remplir, sur demande, un questionnaire (relatif aux relations de travail et à la vie syndicale de votre CPE).

## **Article 21 Devoirs et pouvoirs de l'aide à l'exécutif**

Les fonctions de l'aide à l'exécutif sont les suivantes :

- a) donner assistance à un membre de l'exécutif avec le travail de bureau ou toute autre tâche entourant les dossiers syndicaux ;
- b) participer à quelques rencontres d'enquêtes en collaboration avec la responsable aux griefs ou de l'agente aux griefs;
- c) aider à la rédaction des rapports d'enquête avec la collaboration de la responsable aux griefs ou de l'agente aux griefs ;
- d) participer à la vie syndicale en collaboration avec la responsable à la mobilisation et à la vie syndicale.

Pour être admissible à la fonction d'aide à l'exécutif, il faut être membre en règle du syndicat.

La durée du mandat de l'aide à l'exécutif est d'une (1) année. Le comité exécutif peut l'utiliser au besoin.

L'élection de l'aide à l'exécutif se fait aux mêmes conditions prévues à l'article 25 des statuts et règlements.

## **CHAPITRE 6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES COMITÉS**

### **Article 22 Composition des comités**

Les comités sont composés d'au moins un membre de l'exécutif. Les comités ne sont pas décisionnels et les discussions ainsi que le plan de travail issu de ces comités sont soumis à l'approbation du comité exécutif. Leurs mandats sont à durée variable selon le besoin. Le quorum des comités est de 50 % + 1.

- a) Le comité a pour but de définir le plan de travail en regard aux orientations du syndicat.
- b) Un compte rendu doit être produit à chaque rencontre. La personne responsable à l'exécutif s'assure que les orientations du syndicat soient respectées
- c) Le comité se réunit au besoin, approuvé par le comité exécutif ou sur demande du comité exécutif.
- d) Lorsqu'un poste est vacant à un des comités, la personne responsable au comité ainsi que la présidence nomment une remplaçante. Lors de l'instance suivante, le comité exécutif informe les membres soit du conseil syndical ou de l'assemblée générale de la nomination.
- e) Les membres des comités sont élus en conseil syndical ou en assemblée générale.

## **CHAPITRE 7 COMITÉ EXÉCUTIF**

### **Article 23 Comité exécutif**

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

### **Article 24 Composition du comité exécutif**

- . la présidence ;
- . le secrétariat-trésorerie ;
- . la 1<sup>re</sup> vice-présidence et responsable à la négociation ;
- . la 2<sup>e</sup> vice-présidence et responsable aux griefs ;
- . la responsable à la santé et à la sécurité et agente de griefs ;
- . la responsable à la mobilisation et 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.

Le comité exécutif se réunit au moins une (1) fois par mois, sauf pour les mois de juillet et août, selon les modalités qu’il détermine.

### **Article 25 Élection du comité exécutif**

Est éligible à une charge de dirigeantes ou dirigeants tout membre du syndicat.

Dans le cadre du processus de mise en candidature et d’élection, toutes candidatures doivent être transmises avant 18 h, le lundi précédent l’assemblée générale, par courriel à la présidence, sauf l’année où ce poste est en élection. Dans ce cas, les candidatures doivent être transmises par courriel à la 1<sup>re</sup> vice-présidence.

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. La présidente et la secrétaire d’élection n’ont pas droit de vote.

Le vote se prend au scrutin secret, à la majorité simple des membres présents. 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 26      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 de 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) pourvoir 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 retirer à l'arbitrage ;
- l) décider des dossiers à poursuivre quant à l'application du contrat d'assurance collective ;
- m) assurer les relations extérieures avec les regroupements et les syndicats régionaux des centres de la petite enfance ;

- n) recevoir les plaintes des membres, les examiner et en disposer, le tout conformément aux dispositions des présents statuts et règlements ;
- o) devoir présenter un rapport annuel de ses activités à l’assemblée générale annuelle, à l’exception de la présidence ;
- p) élire ses représentantes aux congrès de la CSN, de la FSSS et du CCM ainsi qu’aux instances des organismes auxquels le syndicat est affilié ;
- q) décider de l’acceptation des nouvelles sections et des procédures pour de nouvelles accréditations ;
- r) proposer la suspension d’une officière qui ne se conforme pas aux statuts et règlements du syndicat sous réserve de suivre les procédures prévues aux présents statuts et règlements ;
- s) voir au bon fonctionnement du comité exécutif.

## **CHAPITRE 8 DEVOIRS ET POUVOIRS DES DIRIGEANTES**

### **Article 27 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 règlements du syndicat et s'assurer que les dirigeantes 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 les personnes autorisées ;
- g) convoquer les assemblées générales, les réunions du conseil syndical et du comité exécutif ;
- h) être le porte-parole officiel du syndicat et être responsable de l'information externe du syndicat (médias) ;
- i) faire partie de tous les comités ;
- j) avoir le droit de vote dans les seuls cas d'égalité des voix ;
- k) préparer l'ordre du jour de l'exécutif. Les autres instances sont préparées en exécutif ;
- l) fournir aux membres les conseils et l'assistance nécessaire pour défendre leurs droits.

**Article 28      Secrétariat-trésorerie**

Les fonctions de la secrétaire-trésorière 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, au conseil syndical et au 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 annuelle, du conseil syndical 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 sections en retard dans le paiement de leur cotisation et expédier les avis appropriés aux retardataires ;
- p) veiller à la bonne marche du secrétariat du syndicat ;
- q) expédier les convocations des réunions ;
- r) être responsable de l'administration financière et de la gestion de biens du syndicat ;
- s) se rendre disponible lors des rencontres du comité de surveillance.

**Article 29 1<sup>re</sup> Vice-présidence et responsable à la négociation**

Les fonctions de la vice-présidence et responsable 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) présenter toutes les ententes au comité exécutif ;
- f) être responsable et coordonner les négociations regroupées ;
- g) recevoir les plaintes individuelles et collectives des membres quant à l'application de la convention collective ;
- h) remplacer la présidente lorsqu'elle est absente ;
- i) en période de négociation, présenter un rapport écrit de l'état de la négociation.

**Article 30 2<sup>e</sup> Vice-présidence et responsable aux griefs**

Les fonctions de la 2<sup>e</sup> vice-présidence et responsable aux griefs sont les suivantes :

- a) recevoir les plaintes individuelles et collectives des membres et faire enquête sur chacune d’elles ;
- b) tenir un dossier centralisé de tous les griefs déposés en collaboration avec l’agente de grief et le présenter à l’exécutif ;
- c) rédiger les griefs, en la collaboration avec l’agente de griefs ;
- d) assister aux rencontres préparatoires à l’arbitrage ;
- e) donner assistance à un membre qui désire déposer un grief. Si elle estime que le grief est non fondé, elle doit en aviser le membre, en cas de désaccord entre la travailleuse et l’agente de grief, le dossier sera soumis à l’exécutif ;
- f) tenter de trouver des solutions aux griefs, en discutant avec l’employeur, et ce, en informant la travailleuse ;
- g) signer les ententes relatives aux griefs ;
- h) être responsable des dossiers de médiation ;

**Article 31 Responsable à la santé et sécurité au travail et agente de griefs**

Les fonctions de la responsable à la santé et sécurité au travail et agente de griefs sont les suivantes :

- a) être responsable du dossier de la santé et de la sécurité au travail et coordonner les déléguées santé–sécurité ;
- 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 CNESST 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 faite à l’employeur ou à la CNESST ;
- g) informer, assister et soutenir les membres dans l’application du contrat d’assurance collective lors du processus de contestation ;
- h) responsable du dossier environnement ;
- i) présente un rapport écrit des travaux du comité SST tant sur le volet prévention que réparation lors des réunions du comité exécutif ;
- j) s’assurer d’envoyer régulièrement aux membres de l’information concernant la prévention ;
- k) en collaboration avec la 2<sup>e</sup> vice-présidence et responsable aux griefs, les devoirs et responsabilités de l’agente de griefs sont à l’article 30.

**Article 32 Responsable à la mobilisation et à la vie syndicale**

- a) d’être responsable de la mobilisation dans chacune des accréditations en collaboration avec les responsables locales à la mobilisation ;
- b) d’encourager la formation de comité de mobilisation pour chacune des accréditations ;
- c) de présider le comité de mobilisation lorsqu’un tel comité a été formé par le syndicat ;
- d) d’être responsable de la mobilisation locale, régionale et nationale ;
- e) de travailler en collaboration avec la 1<sup>re</sup> vice-présidence et responsable à la négociation ;
- f) de participer à l’information en collaboration avec la présidence ;
- g) d’être responsable de la vie syndicale et rapporter tous les problèmes à l’exécutif après les rencontres avec les membres ;

- h) de susciter l'implication et la participation des membres aux activités syndicales, aux conseils syndicaux et aux assemblées générales ;
- i) de fournir un compte rendu écrit de ses travaux à chaque rencontre du comité exécutif ;
- j) d'être responsable des campagnes de syndicalisation lors d'exploration dans des CPE, en collaboration avec le Service de syndicalisation de la CSN ;
- k) d'être responsable du dossier de maraudage.

**Article 33 Responsabilités particulières attribuées aux membres du comité exécutif**

Les membres du comité exécutif se partagent les responsabilités suivantes :

- l'information ;
- la retraite ;
- tout autre mandat donné par l'assemblée générale ou le conseil syndical.

**Article 34 Durée du mandat**

La durée du mandat des membres du comité exécutif est de trois (3) ans en alternance. À titre indicatif, l'année 1 débute à l'AGA 2021.

- a) sont nommés lors de l'année 1 : 1<sup>re</sup> vice-présidence et responsable à la négociation, 2<sup>e</sup> vice-présidence et responsable aux griefs, et la responsable à la mobilisation et à la vie syndicale ;
- b) lors de l'année 2, il n'y a aucune élection dans le comité exécutif à l'AGA ;
- c) sont nommés lors de l'année 3 : la présidente, la secrétaire-trésorière, la responsable santé et sécurité et agente de griefs ;
- d) toutes les dirigeantes doivent, à la fin de leur mandat, transmettre aux personnes qui leur succèdent toutes les propriétés du syndicat ainsi que toutes les informations utiles et les documents pertinents.

## **Article 35 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, de repas et 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.

Un rapport écrit doit attester de la tenue de l'activité ainsi que des dépenses remboursées par le syndicat. Les preuves de libération des membres et de l'exécutif sont remises à la secrétaire-trésorière.

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 9 VÉRIFICATIONS ET COMITÉ DE SURVEILLANCE**

### **Article 36 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. Leur mandat est de trois (3) ans et à titre indicatif, l’année 1 débute à l’AGA 2021. Le quorum est de deux (2) personnes.

Dans le cadre du processus de mise en candidature et d’élection, toute candidature doit être transmise par courriel à la présidente du syndicat avant 18 h le lundi précédent l’assemblée générale.

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

La trésorière doit être présente aux réunions du comité de surveillance, à moins que les membres du comité demandent à se réunir sans sa présence.

Les fonctions des responsables de la surveillance sont les suivantes :

- a) examiner tous les revenus et toutes les dépenses ;
- b) examiner et valider la conciliation de la caisse, le rapport de la trésorerie ainsi que tous les autres comptes de caisse du syndicat ;
- c) vérifier l’application des résolutions de l’assemblée générale, du conseil syndical et du comité exécutif ;
- d) convoquer, sur décision unanime, une assemblée générale spéciale si nécessaire.

### **Article 37 Année fiscale**

L’année fiscale débute le 1<sup>er</sup> 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 10 AMENDEMENTS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS**

### **Article 38 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 39 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 11 CODE D'ÉTHIQUE ET VIOLENCE AU TRAVAIL**

### **Article 40 Tolérance zéro quant aux violences au travail**

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

### **Article 41 Engagement du syndicat et de ses membres**

Le syndicat et ses membres :

- a) reconnaissent que toute personne doit être respectée 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) favorisent 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 bonne foi et font preuve de civilité envers une personne présumée ayant été l'auteur d'un geste de violence au travail ;
- f) 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) ;
- g) 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 42 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 ;
- d) le syndicat ainsi que ses membres 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) ;
- e) le syndicat ainsi que ses membres considèrent également que la victime a le droit de retirer sa plainte, et ce, à toutes les étapes du processus de médiation et juridique.

\* Les violences en question comprennent notamment : la violence au travail, la violence organisationnelle, le harcèlement psychologique, le harcèlement au travail, le harcèlement discriminatoire et de l’abus de pouvoir.

#### **Article 43      Code de procédure**

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

## **ANNEXE 1 PROCÉDURE D’ACCEPTATION D’ENTENTE LOCALE**

Voici un aide-mémoire de la marche à suivre concernant les lettres d’entente locale<sup>1</sup> :

1. Communiquer avec votre bureau syndical pour discuter des modifications que vous désirez apporter à votre convention collective ;
2. Convoquer les membres de l’accréditation et tenir une assemblée syndicale locale ;
3. La proposition d’entente doit être approuvée de façon unanime ou à la majorité simple des travailleuses syndiquées<sup>22</sup> de l’accréditation ;
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, appuieur 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 trois (3) parties : employeur, membre de l’accréditation et comité exécutif ;
9. Pour finaliser le processus, le syndicat verra à faire signer l’entente par la déléguée et la représentante de l’employeur.

---

<sup>1</sup> Que la proposition de modification à la convention collective provienne de l’équipe de travail ou de l’employeur, la procédure demeure la même.

<sup>2</sup> 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.

## **ANNEXE 2 PROCÉDURE D’ACQUISITION DES MANDATS POUR LA NÉGOCIATION REGROUPEE**

Voici un aide-mémoire de la marche à suivre concernant la procédure lors d’une négociation regroupée :

### **1. Mandat pour joindre la négociation regroupée :**

Pour qu’une section du syndicat régional joigne la négociation regroupée, les membres de la section doivent en donner le mandat au comité exécutif.

Le mandat de négociation est renouvelable à chaque négociation.

Le quorum (25 %) et les règles sont ceux prévus à l’article 19 des statuts et règlements.

### **2. Vote sur le projet de négociation regroupée :**

#### **a) Projet régional :**

Lorsque le partage des clauses prévu au protocole de négociation nationale prévoit un palier de négociation régionale, les règles pour le vote sur le projet de négociation regroupée régionale sont celles prévues à l’article 15.

Le comité exécutif peut décider que les amendements au projet de négociation regroupée régionale soient pris en conseil syndical. Cependant, le projet de négociation regroupée régionale non amendable doit être adopté selon l’article 15.

Seulement les membres visés par la négociation regroupée régionale ont le droit de vote.

#### **b) Projet national :**

Lorsque le partage des clauses prévu au protocole de négociation nationale prévoit un palier de négociation nationale, les règles pour le vote sur le projet de négociation regroupée nationale sont celles prévues à l’article 15.

Le comité exécutif peut décider que les amendements au projet de négociation nationale soient pris en conseil syndical. Cependant, le projet de négociation nationale non amendable doit être adopté selon l’article 15.

Tous les membres visés par la négociation nationale ont le droit de vote.

### **3. Vote sur l’entente de principe :**

Le vote sur l’entente de principe d’une négociation regroupée doit se faire par section. Ceci s’applique à tous les paliers de négociation.

Le quorum (25 %) et les règles sont ceux prévus à l’article 19 des statuts et règlements.